

Слепцова Юлия Афанасьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СТИЛИ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА

Аннотация: для эффективной и целенаправленной деятельности организации руководителю необходимо выбрать стиль руководства, который способствовал бы устойчивому развитию предприятия, создавал благоприятную атмосферу в коллективе, стимулировал и удовлетворял персонал. Стиль руководства во многом определяет успех деятельности организации, характеризует степень использования инноваций и создает имидж компании.

Ключевые слова: лидер, руководитель и коллектив.

Руководство – способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.

Лидер – это человек, способный к анализу действительности, результатом которого будут выводы о формировании поведенческой линии и разработка программы реализации проекта, т. е. принимается решение, влияющее на группу. Потом он мобилизует все возможные силы и средства для реализации программы. Фактически лидер опирается на всю группу или определенных ее членов (лучше – большинство) [3].

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства.

Стиль руководства – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.

Руководитель является ведущим и организатором в системе управления. Управление деятельностью групп и коллективов осуществляется в форме руководства и лидерства. Эти две формы управления имеют определенное сходство.

Одной из наиболее распространенных теорий лидерства является теория лидерства К. Левина (1938 г.).

Она выделяет три стиля лидерства:

1. Авторитарный стиль лидерства – характеризуется жесткостью, требовательностью, единоличилем, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов.

2. Демократический стиль лидерства – опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения.

3. Либеральный стиль лидерства – отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий.

Считается, что человек, который стремится успешно управлять другими, должен придерживаться следующих *лидерских принципов*:

- быть оптимистом и энтузиастом;
- заботиться о своих подчиненных и зависимых от него людей, уметь их защищать, быть доступным и человечным;
- быть смелым и решительным;
- иметь широкий кругозор, развитую интуицию, стратегическое видение, чувство нового, уметь принимать решения, рисковать и, решать проблемы;
- быть тактичным и внимательным, уважать чужую индивидуальность;
- быть справедливым и честным; признание собственных ошибок свидетельствует о силе, а не слабости;

-
- быть последовательным, подавать пример, не давать напрасных (непродуманных) обещаний; оценивать совместную деятельность по правилу «если дела идут хорошо – это заслуга моих работников, если плохо – моя вина»;
 - быть уверенным в себе, но не допускать высокомерия и тщеславия;
 - уметь делегировать полномочия, не заваливать себя черновой работой;
 - не пользоваться особыми привилегиями и не создавать вокруг себя фаворитов [2].

Руководство необходимо, также как и лидерство. Человек может не быть лидером по натуре, но при этом он может великолепно руководить предприятием. Лидерство скорее заражает идеей и ведет за собой, чем управляет людьми.

Такая политика хороша для многих сфер жизни человека, но вместе с тем, например, в армии важно авторитарное руководство, потому что данная структура подразумевает жесткое подчинение приказам и не предполагает отказов выполнять указание.

Лидер воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений. Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений. Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения людей к делу [1].

Список литературы

1. Бендас Т.В. Психология лидерства. – СПб.: Питер, 2015.
2. Стивен Р. Кови. Лидерство, основанное на принципах = Principle Centered Leadership. – М.: Альпина, 2015. – С. 302.
3. Стили руководства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/rukovodstvo.html>
4. Руководство И Лидерство. Стили Руководства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prostylingauto.weebly.com/blog/referat-rukovodstvo-i-liderstvo-stili-rukovodstva> (дата обращения: 13.11.2017).