**ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Прокофьева Юлия Васильевна***

***студентка института***

***Экономики и менеджмента***

***БГТУ им. В.Г. Шухова, Россия, г.Белгород***

***рук. к.э.н, доц. Шаповалов А.А.***

Продуктивная работа организаций и выполнение поставленных задач, недостижимы без использования функций менеджмента: планирования, организации, мотивации и контроля. Результат каждой функции зависит от действенного управления топ менеджера. Сегодня практически в любой организации система управления определяет характер формирования и развития организации. И какую бы не выбрал стратегию развития её руководитель, его стиль, мотивация и характер работы зависят от многих принципов. Грамотное руководство следует отнести, как способность добиваться установленных целей и задач, путем позитивного влияния на персонал. Объективный компонент стиля определяется совокупность социальных и экономических требований к управляющей деятельности.

Стиль управления – это система сложившихся и постоянно применяемых принципов, манер поведения, правил, процедур, реакций на возникающие ситуации, методов, присущных для определенного государства, организации и личности. Иначе говоря,
стиль управления, это категория, которая выявляет единство психологического и интеллектуального самоуправления личности руководителя, важным элементом в котором является непосредственное влияние на подчиненных. Ученые всегда пытались выяснить, как стиль руководства влияет на эффективное развитие организации. Ведь именно от стиля зависит успех организации, динамика развития, а также мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и так далее.
Американский социальный психолог и исследователь организационного поведения и управления Ренсис Лайкерт провел исследование множества организаций как с предельно высокой, так и с предельно низкой продуктивностью труда. Он полагал, чтоэффективность деятельности организации зависит от того, с какой позиции руководитель подходит к организации работы своих подчиненных. Обобщив, Ликерт сделал вывод, что стиль руководства будет ориентирован или на человека, или на работу. Стиль руководства, сосредоточенный на человеке может повысить производительность труда, тем не менее не в каждом случае будет оптимальным.[1.,c.231]

Ренсис Лайкерт выявил 4 базовых стиля руководства.

В 1-й стиль управления он включил руководителей эксплуататорско- авторитарного типа. Такие руководители все решения в организации принимают индивидуально, а также имеют безграничную власть.

Ко 2-му стилю управления Лайкерт отнес руководителей, которые поддерживают авторитарные отношения с подчиненными и периодически разрешают им принимать участие в управлении организацией. Это руководители благосклонно-авторитарного типа. Данный тип руководителей мотивируют подчиненных с помощью «кнута и пряника».

*К* 3-му стилю управления он отнес руководителей, которые применяют консультативно-демократический стиль управления*.* Такие руководители внимают рекомендации своих подчиненных, но решение принимают самостоятельно и так же самостоятельно несут за него ответственность.

Самым оперативным является 4-й стиль, который нацеливается на групповые решения, а также участие всех работников в принятии необходимых решений. Такие руководители большое значение уделяют проблемам своих подчиненных, а также оказывают содействие с решением их. Между руководителем и подчиненными присуще взаимное доверие.
Руководитель должен научиться пользоваться разными стилями. Чтобы дать ситуации верную оценку руководитель должен хорошо представлять способности подчиненных и свои собственные, быть готовым провести переоценку суждений, если это будет необходимо. Его главная задача это сделать правильный выбор, опираясь на собственный опыт, профессионализм, личностные качества, стиль поведения подчиненных и индивидуальной ситуации. Именно от руководителя и того, какой стиль управления он будет соблюдать, зависит процветание организации, ее прибыль, независимо от того, какая это организация. Примером, когда теория Ликерта может быть неэффективной служат случаи, в которых руководители 4 модели проявляют полное доверие к своим сотрудникам, а те, в свою очередь, употребляют во зло оказанное им доверие и занимаются кражами на производстве в силу своих личных интересов.

Если руководитель действует рационально, то он должен поддерживать баланс властей, не создавая у подчиненных чувство, что ими манипулируют, но при наличии допустимых условий сдвигать вектор власти в свою сторону и уменьшать власть подчиненных. Руководитель всегда будет иметь гибкий и осмысленный подход к руководству, если будет в равной степени уметь применять на практике все 4 стиля руководства Лайкерта.

**Список использованной литературы:**

Авторефераты:

1. Роберт Саттон. Искусство быть хорошим руководителем. Руководство для тех, кто управляет людьми // Р. Саттон. – М.: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2013 г. – 352 с. [1].
2. Лэнд П.Э. Менеджмент- искусство управлять, -М., 2005.

Монографии:

1. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия // В.В. Травин. – М.: Дело, 2013. – 272 с.