

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Луговский Владимир Алексеевич

Тема 12.

СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ


ПЛАН ЛЕКЦИИ

1. Понятие «стиль управления».
2. Типология стилей руководства К. Левина.
3. Общая характеристика, достоинства и недостатки стилей управления.

1. Понятие «стиль управления».

Стиль руководства - это относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера.

Кроме того, под стилем управления понимают манеру и способ поведения менеджера в процессе подготовки и реализации управленческих решений.



Стиль руководства - это система постоянно применяемых методов руководства.

Стиль представляет собой форму реализации методов руководства, принятую данным руководителем в соответствии с его личными, субъективно - психологическими характеристиками.

2. Типология стилей руководства К. Левина

В психологии управления ведется изучение феномена стилей руководства.

Самой популярной остается типология индивидуальных стилей руководства, разработанная еще в 30-е гг. XX века немецким психологом Куртом Левином. В ней выделены три ведущих стиля руководства:

- авторитарный (или директивный, или диктаторский),
- демократический (или коллективный),
- попустительский (нейтральный или анархический).

1) Авторитарный стиль управления

Для авторитарного стиля характерны централизация власти в руках одного руководителя, единоличное принятие им всех решений (минимум демократии), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания (максимум контроля), отсутствие интереса к работнику как к личности.

Сотрудники должны исполнять лишь то, что им приказано, при этом их интересы и мнение во внимание не принимаются.

Данный стиль не стимулирует инициативу подчиненных, она, наоборот, часто наказуема автократом, что делает невозможным повышение эффективности работы организации.

К достоинствам авторитарного стиля управления можно отнести следующие:

- ▣ обеспечивает четкость и оперативность управления;
- ▣ создает видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей;
- ▣ минимизирует время принятия решений, в малых организациях обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий;
- ▣ не требует особых материальных затрат;
- ▣ в молодых, недавно созданных предприятиях позволяет успешнее (быстрее) справиться с трудностями становления.
- ▣ обеспечивает вполне приемлемые результаты работы по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции.

Основными недостатками авторитарного стиля являются:

- высокая вероятность ошибочных решений;
- подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, пассивность сотрудников;
- неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе;
- высокая степень зависимости работы группы от постоянного волевого прессинга руководителя;
- неблагоприятный психологический климат обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья

2) Демократический стиль управления

Данный стиль характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии», когда управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений, инициатив сотрудников, а с другой стороны, «максимумом контроля», когда выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками.

При этом руководитель проявляет интерес и внимание к личности сотрудников, учитывает их интересы, потребности.

Демократический стиль является наиболее действенным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива.

3) Попустительский стиль управления

Данный стиль характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии», когда все могут высказывать свое мнение, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь, а с другой стороны, «минимумом контроля», когда даже принятые решения не выполняются, нет должного контроля за их реализацией.

Руководитель с попустительским стилем практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам представлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества.

Такой руководитель с подчиненными обычно вежлив, готов отменить ранее принятое им решение, особенно если это угрожает его популярности. Таких руководителей отличает безынициативность, неосмысленное исполнение директив вышестоящих органов управления.

Гибкость руководителя заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации.

Демократический и авторитарный стили дают примерно равные показатели продуктивности. В итоге возник так называемый ситуационный подход, согласно которому нет управленческих решений, годных на все случаи жизни, а все зависит от конкретной ситуации, определяемой множеством самых разнообразных факторов.

В их числе: условия деятельности группы, характер решаемых задач, квалификация исполнителей, продолжительность совместной работы.

Набор такого рода факторов и создает неповторимую ситуацию деятельности группы, которая как бы задает, востребует определенные черты стиля руководства.