

Курбанова Х. Ш.
НТУ «ХПИ»

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА
СТУДЕНТОВ АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПЕРИОД
ИХ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ**

Более полувека психологи, социологи и специалисты по научному менеджменту изучают стиль руководства и накопили огромный опыт по его исследованию. И как все в мире изменяется и развивается, так и взгляды на проблему руководства претерпевают существенные изменения.

Стилем руководства принято считать определенную систему способов, методов, форм и технологий, используемых руководителем в практической управленческой деятельности. Различают общий и индивидуальный стиль руководства. Если общий стиль руководства выражается в практическом применении руководителем современных моделей, методов и принципов управления, то индивидуальный стиль руководства во многом зависит от личностных качеств руководителя.

В психологии управления выделяют традиционный (авторитарный, демократический, нейтральный, или попустительский) и современный («решетка лидерства» или «управленческая матрица» стилей) подходы к анализу и характеристике стилей управления. Основным критерием оценки любого стиля является его эффективность. Но преимущество в управлении отдается демократическому стилю.

Каждый человек неповторим и индивидуален. Но чем выше у него развита профессиональная культура и общекультурный уровень, тем более эффективным по результатам становится демократический стиль руководства.

Ученые Романовский А. Г., Пономарёв А. С., анализируя стили руководства, акцентируют внимание на моделях особенностей поведения руководителя в процессе решения организационных задач и выделяют среди них следующие:

1) Четырёхстилевая модель поведения руководителя, предложенная японским психологом Т. Коно. Стили руководства определены им как новаторско-аналитический, новаторско-интуитивный, консервативно-интуитивный и консервативно-аналитический.

2) Соучастный стиль руководства. Характерными чертами такого стиля являются: а) регулярные совещания руководителя с подчиненными; б) открытость в отношениях между руководителем с подчиненными; в) привлечение подчиненных к разработке и принятию организационных решений; г) делегирование руководителем определенного круга полномочий подчиненным; д) создание особенных групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений; е) участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении организационных изменений.

Не каждый руководитель способен применять соучастный стиль руководства по отношению к подчиненным. Для его осуществления руководитель должен быть достаточно уверенным в себе человеком, иметь высокий обра-

звательный уровень, ценить способности подчиненных и внимательно относиться к их предложениям.

Какой стиль руководства может быть оптимальным, самым эффективным? Однозначно то, что индивидуальный стиль каждого руководителя должен основываться на демократическом стиле руководства. В критической ситуации он может быть авторитарным, а по отношению к креативным работникам – либеральным. Все будет зависеть от той или иной производственной ситуации.

Таким образом, стиль руководства должен быть соотнесен с эффективностью функционирования возглавляемого руководителем коллектива. Связь между стилем и эффективностью руководства напрямую связана с особенностями коллектива и его членов, со спецификой решаемых ими задач. Стиль руководства возникает из личного контакта руководителя с подчиненными (обратные связи, определение свободы действий подчиненного, ориентация на конечные результаты работы, личное поведение руководителя).