

РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ ПРИ ВЫБОРЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Каданцева Оксана Витальевна

студент, Самарский национальный исследовательский университет имени академика
С.П.Королева, РФ, г. Самара

Термелева Анна Евгеньевна

научный руководитель, старший преподаватель, Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П.Королева, РФ, г. Самара

Насколько известно, менеджмент - это система управления тем или иным процессом. Сейчас он широко развивается и охватывает все сферы производства в организациях и предприятиях. Менеджмент объясняет всю суть управления в целом [2; 11]. Но также понятие управления напрямую связано с понятием коммуникации, главная цель которой заключается в осуществлении изменений и влиянии на работу организации таким образом, чтобы достичь ее процветания и роста. Ведь практически все, что делает руководитель для решения поставленной задачи, нуждается в оперативном обмене информацией, иначе говоря, коммуникации. От коммуникации зависит все существование организации, потому что если перекрыть каналы передачи и обмена информации, предприятие может прекратить в полной мере осуществлять свою деятельность и постепенно перестанет существовать. Отсюда вырастает вывод, что эффективно работающие руководители - это те люди, которые оперативно владеют коммуникацией. А также, исходя из исследований произведенных американскими учеными, можно смело заявить о действенности и особой важности коммуникативных качеств руководителя, именно от них на 85% зависит успех менеджера в условиях рынка, и лишь 15% здесь составляют его профессиональные навыки [3, с.102].

В зависимости от выбора стиля управления, руководитель должен принять для себя подходящую стратегию ведения коммуникации с подчиненными.

Существует множество подходов к определению стиля управления. Руководитель волен выбирать сам, подходящую себе тактику управления организацией, а в некоторых случаях дается возможность совмещать между собой несколько стилей руководства.

Самой распространенной характеристикой стилей управления является - американская система. Она разделяет несколько подходов в понимании самого руководства: качественный подход; поведенческий подход и традиционный подход.

Качественный подход - основан на личностных качествах человека.

Поведенческий подход - в пример можно привести модель Мак-Грегора «теория «Х» и «Y»». Сущность которой заключена в том, что людей делят на две категории «Х» и «Y». К первой категории относят тех работников, которые нуждаются в постоянном контроле за их деятельностью и необходимостью «подталкивания» к работе и всяческим мотивациям, в противном случае, они не будут выполнять в полной мере возложенные на них обязанности. Когда как вторая категория является неким антонимом первой и описывает ответственных и самостоятельных сотрудников, которые тянутся к работе и умеют ставить и решать перед собой конкретные деловые задачи.

Традиционный подход - в нем, по предложению Курта Левина, выделяются три, известных всем, стиля руководства - демократический, авторитарный и либеральный, анализ которых

представлен в таблице 1 [3, с.272].

Таблица 1.

Стили руководства

Демократический стиль	· Коллективный. · Данный стиль подразумевает обоюдность в решении различных вопросов между подчиненными и руководителем. · Жесткий контроль со стороны руководства за работой сотрудников.
Авторитарный стиль	· Единоличный. · Вся власть и полномочия в решении вопросов находится исключительно в руках руководителя. · Присутствует серьезный контроль за работой сотрудников.
Либеральный стиль	· Отрешенность руководителя от процесса управления. · Власть в руках работников. · У подчиненных полная свобода действия.

Проанализировав эту таблицу уместно сравнить демократический и авторитарный стили, поскольку именно с такого сравнения можно будет увидеть разницу общения руководителя со своими работниками [1, с.141].

Итак, начнем с авторитарного стиля. В данном случае будут осуществляться только формальные вертикальные коммуникации, а именно нисходящие – когда руководитель ведет контроль за всей системой в организации. Он ставит задачи; описывает суть и методы выполнения работы; дает необходимую информацию по актуальным вопросам, связанным с процессом работы; а также получает обратную связь от своих сотрудников о результатах их деятельности. Весь ход работы идет только с его подачи. Вся суть в строгой иерархии уровней. Подчиненные чувствуют сильную зависимость от своего руководителя, что в будущем может отрицательно сказаться на хорошей работе организации, поскольку может снизиться ее эффективность.

Что касается демократического стиля, то тут ситуация проще. Иерархия уровней, то есть вертикальная коммуникация, здесь также имеет место быть, но все менее строго в отличие от авторитарного стиля. Коммуникации разнообразные, поскольку руководство зависит от мнения своих работников и поддерживает с ними хороший контакт. В большинстве случаев руководитель может поддерживать горизонтальные неформальные коммуникации, то есть, допускать общение «на равных» со своими служащими. Данные виды коммуникации могут привести к улучшению психологического климата на предприятии и приносить работникам удовлетворенность от работы. Но существует и обратная сторона медали: все задачи решаются коллективно, и если что-то пойдет не по плану, то ответственность за выполнение может долго перекладываться, а процесс принятия решений затягиваться на неопределенные сроки [9, с. 157].

Подводя итог, можно отметить, что правильной позицией для руководителя будет – совмещение демократии и авторитарности, иными словами метод «кнути и пряника». В качестве примера такого руководства можно привести Ли Якокку. С 1991 года он был назначен выводить из глубокого кризиса компанию «Крайсер». Ему были переданы все права власти над организацией. За 3 года работы Якокка смог не только поднять компанию «на ноги», но и перестроить ее производство, а также расширить ее долю на рынке в рамках жесткой конкуренции. В управлении Ли Якокка использовал «авторитарно-демократический»

стиль менеджмента. Он внимательно выслушивал всех, взвешивал все представленные на совете аргументы работников и единолично приходил к решениям, которые в свою очередь должны были строго выполняться.

Таким образом, роль коммуникации в менеджменте весьма существенна. Это некая наука и искусство, которая дается далеко не каждому человеку. Ведь и по сей день за этим понятием отсутствует точная ясность и определенность, это один из наиболее обсуждаемых и спорных процессов в области управления.

Список литературы:

1. Гончаров В.И. Менеджмент: учебное пособие – Минск: Современная школа, 2010. – 635 с.
2. Дубровина Н.А., Термелева А.Е. Управление проектами: учебное пособие/ – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014. –80 с
3. Кибанов А.Я. Основы правления персоналом.учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. – М: ИНФРА – М, 2007. – 447 с.
4. Лапа Е.А. Кластерная политика России как инструмент регионального развития// Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвузовский сборник статей/под общей редакцией Н.А. Дубровиной. – Выпуск 4, 2016 г. С. 201.
5. Лапа Е.А. Стратегическое управление регионом // Стратегия устойчивого развития регионов России. – 2016. – № 35. – С. 30-35.
6. Лапа Е.А., Термелева А.Е. Кластерный подход как инструмент инновационного и социально-экономического развития регионов (на примере Самарской области) // «Экономика и предпринимательство», 2016 г. № 11-1 (76-1), С. 215-219.
7. Термелева А.Е. Инвестиционные проекты как инструмент инновационного развития Самарской области // Научные исследования и разработки молодых ученых. – 2016. – № 14. – С. 156-163.
8. Термелева А.Е. Принятие управленческого решения – значимая функция современного менеджера // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. / под общ. ред. Н.А. Дубровиной. – Самара: Издательство «Самарский университет», 2016. – Вып. 4 – С. 154-159.
9. Термелева А.Е. Содержание инновационного потенциала региона // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст./ под общ. ред. Н.А. Дубровиной. – Самара: Издательство «Самарский университет», 2014. – Вып. 2 – 208с. С 170-179.
10. Термелева А.Е. Сравнительный анализ подходов управления проектами и традиционного менеджмента // Стратегические ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. / под общ. ред. Н.А. Дубровиной. – Самара: Издательство «Самарский университет», 2015. – Вып. 3 – 198с. С. 173-179.
11. Термелева А.Е., Термелева Е.Е. Специфика инновационного развития Самарской области // Экономика и предпринимательство, № 11-3 (76 - 3), 2016 – С. 484-487.