

Николаев А.А. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Миндубаева Н.Р. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Мартынова О.Ю. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Тихонов Н.Е. студент,

1 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет,

Тольятти (Россия)

ОСНОВНЫЕ ТИПЫ УПРАВЛЕНЦЕВ.

Аннотация: типологизация и систематизация основных стилей осуществления управленческих функций и системы управления в которых задействованы «лидеры» того или иного типа.

Ключевые слова: менеджмент, цель, лидер, управление, стиль, коллектив, стратегия.

Main types of managers.

Annotation: Typologization and systematization of the basic styles of management functions and management systems, which involve "leaders" of this or that type.

Keywords: management, goal, leader, style, team, strategy.

За время существования теории менеджмента было выделено так много стилей управления и типов лидеров, что разобраться в их разнообразии-довольно непростая задача.

В этой статье представлен один из вариантов систематизации существующей информации.

Можно поделить управленцев на две большие группы-«лидеры традиционного типа» и «лидеры прогрессивного типа».

«Лидеры традиционного типа»-это решительные, прагматичные люди, способные быстро собрать команду и организовать ее работу в самой непростой ситуации. Как правило, они эгоцентричны и рассматривают сотрудников, как фактор производства, часто применяя к ним наказания за проступки. Управленцы из этого блока чаще всего используют следующие стили менеджмента:

- Визионерский стиль-стратегия управления, предусматривающая быструю постановку целей и передо сотрудникам четких инструкций по их выполнению.
- Американский стиль-модель менеджмента, рассматривающая работников исключительно как ресурс, привлекаемый на

определенный срок для получения выгоды от решения конкретной задачи.

- Стимулирующий стиль- метод управления, предполагающий, что сильный и энергичный лидер поставит амбициозные цели и предъявит высокие требования высококвалифицированной команде.

«Лидеры прогрессивного типа»-развитые, креативные люди, стремящиеся создать как можно более сплоченный и развитый коллектив. Они не ставят себя значительно выше персонала и максимально лояльны к каждому члену коллектива. Такие менеджеры склонны к использованию следующих стратегий:

- Партнерский стиль-максимально эффективное и гармоничное взаимодействие управленцев и сотрудников, построенное на приоритетном создании хорошо замотивированного, дружного коллектива, а во вторую очередь выполнении задачи.
- Японский стиль- форма организации трудовой деятельности, построенная с использованием таких принципов, как «пожизненный» найм работников, создание «большой семьи», максимальная самоотдача работников, трудящихся на благо компании.
- Коучинговый стиль- метода, основанная на долгосрочном развитии сотрудников, собранных в сплоченный коллектив.

Давайте подробнее рассмотрим каждого представителей первого блока:

- Директивный лидер-это человек, стоящий выше команды подчиненных. Он единолично определяет план действий, раздает указания и строго следит за их выполнением, готовый применить жесткие санкции за какие-либо ошибки подчиненных или несоответствие результатов его высоким требованиям. Такой лидер,

как правило, быстро б приводит команду к результату, активно мотивирует сотрудников к действию и строго контролирует все процессы, но он крайне эгоцентричен, поэтому подавляет все инициативы работников, теряя креативные идеи.

- Интегрирующий лидер-во многом схож с директивным лидером, но отличается склонностью к глубокому анализу чужого и индивидуального опыта и систематизации полученных выводов. Также, как и директивный лидер, эгоцентричен и равнодушен к сотрудникам, уверен в безусловной правильности своих решений, но задает более умеренный темп работы.
- Авторитарный лидер-тот, кто самостоятельно формирует стратегию действий и доносит ее сотрудникам, а затем предоставляет им возможность самостоятельно следовать созданному им плану. Также, как и директивный лидер активно применяет наказания за проступки сотрудников, но не так жестко и непрерывно контролирует их действия, что дает им большее спокойствие
- Стимулирующий лидер- начальник, который с самого старта задает максимально высокие стандарты и ставит амбициозные цели. Этот человек харизматичен и убедителен, он дает персоналу мощную мотивацию к действию и постоянно поддерживает его активность. Команда такого лидера изначально держит крайне высокие темпы и качественно справляется с работой, но постепенно эффективность труда падает, поскольку постоянно следовать столь высоким стандартам-огромный стресс.
- Конфронтационной лидер- очень схож с директивным лидером, максимально нелоялен к персоналу, склонен к поиску нестандартных решений. Такой лидер достаточно быстро находит путь решения поставленной задачи и дает конкретные инструкции.

- Критикующий лидер-схож с авторитарным, менее агрессивен по отношению к персоналу, но требователен, большой акцент делает на личном участии каждого работника в выполнении поставленной цели. В Команде такого человека работа идет не так быстро, как в командах ранее названных лидеров, но при этом настрой персонала более позитивный, а текучка кадров снижена.

Ко второму блоку относятся следующие типы управленцев:

- Аффiliationный лидер-человек, делающий акцент на развитии межличностных отношений в коллективе и сам ставящий себя на уровень его рядового члена. Команда под руководством такого лидера устойчива и дружна, но работает не очень эффективно. Такой лидер часто не готов к руководству организацией в экстремальных условиях.
- Демократический лидер-человек, вдохновляющий команду действовать и выступающий в качестве координатора ее действий. Он выносит все вопросы на коллективное обсуждение, прислушивается к каждому сотруднику, поощряет инициативу и уделяет внимание сплочению команды. Коллектив, трудящийся под руководством такого управленца, первое время имеет невысокие темпы работы, но достаточно быстро наращивает производительность и достигает хороших результатов.
- Теоретизирующий лидер- начальник, уделяющий большое внимание анализу информации, касающийся решению поставленной задачи, и прогнозированию. Такой человек достаточно тщательно подбирает персонал и проверяет компетенции каждого члена коллектива, он строит подробные планы по достижению целей компании, предусматривая всевозможные риски. Команда, собранная

теоретизирующим лидером, выполняет работу качественно, но обычно имеет очень низкие темпы работы.

- Обучающий лидер-менеджер, тратящий много времени на развитие каждого члена команды. Члены коллектива, собранного таким лидером, учатся сами находить мотивацию к действию, они осознают, что их деятельность важна для достижения цели. Команда обучающего-лидера часто работает нестабильно, но все-таки достаточно качественно выполняет поставленные задачи.
- Прагматический лидер- управленец, ищущий наиболее очевидные стратегии выполнения задачи в кратчайшие сроки. Он мотивирует команду действовать быстро и эффективно, давая несложные распоряжения, но иногда торопится с выполнением задачи и действует нерационально. Коллектив, которым руководит этот управленец, работает быстро, но не всегда качественно и рационально.

Необходимо отдавать себе отчет в том, что ни один из перечисленных видов лидерства не идеален, тем не менее, знание о каждом из этих стилей управления может помочь в создании оптимальной модели менеджмента.

Список используемой литературы:

1. «Стиль управления и этика топ-менеджера»- Н. Н. Козак.
2. «Основы менеджмента» - Кабушкин Н.И.
3. «Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе»- Кричевский Р. Л.
4. «Социальная психология управления»- Свенцицкий Р.Л.