

## АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Ю.В. Лободенко,  
научный руководитель М.А. Шаталов,  
Россия, г. Воронеж,  
Воронежский экономико-правовой институт

Стиль управления определяется спецификой предприятия социальной сферы и его подразделений, а также системой ведения дел, позициями высшего руководства, преобладающей системой ценностей и типом культуры, случайными условиями. Управление – умение влиять на единичных лиц и группы, побуждая сотрудников трудиться на целедостижение организации. Стиль управления предприятия социальной сферы можно рассматривать как особенность поведения руководителя данной организации по отношению к подчиненным, чтобы повлиять и побудить их к достижению целей организации.

В 1960 году Дуглас Мак-Грегор опубликовал свою точку зрения на разность суждений о том, как нужно осуществлять руководство над подчиненными.

«Теория X» и «Теория Y», опубликованные в книге «Человеческая сторона предприятия», добились широкой известности у менеджеров. Из теории следует, что складываются две точки зрения на управление: авторитарная (директивная), которая ведет к непосредственному регулированию и жесткому контролю, и демократическая (коллегиальная), поддерживающая делегирование полномочий и ответственности. Исторически сложилось, что основным и до настоящего времени, видимо, преимущественно распространенным на практике является авторитарный стиль, считающийся универсальным. Он строится на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений без различных разъяснений их связи с едиными целями и задачами деятельности компании. При этом обязательным условием является выполнение этих требований с жестким контролем выполнения. Данная концепция управления используется руководителями и в настоящее время, ведь даже за многие десятилетия она не утратила своей актуальности, и в организациях социальной направленности в том числе.

Таблица 1 – Черты сотрудников согласно Теории «X» и «Y»

X	Y
Он не любит инноваций	Решая свои задачи, работники склонны самостоятельно регулировать собственную трудовую деятельность и эффективно контролировать свой трудовой процесс
Средний человек доверчив, он «легкая добыча» для демагогов	Сотрудники имеют устойчивые принципы и убеждения и слабо поддаются «агитационному влиянию со стороны»
Эффективно руководить им можно только на основе политики «кнута и пряника»	Примитивные системы мотивации труда на основе зеркального использования материальных поощрений или наказаний не являются эффективными для сотрудников

Специалисты акцентируют свое внимание на две вариации авторитарного стиля.

«Эксплуататорская» подразумевает, что руководитель целиком сосредотачивает в руках разрешение всех вопросов, не доверяет подчиненным, не интересуется их соображениями,

берет на себя обязательства за все, передавая исполнителям только приказы. В качестве центральной формы стимулирования деятельности работников такой руководитель применяет наказание, угрозы, психологическое давление.

При наиболее мягкой «доброжелательной» разновидности авторитарного стиля руководитель относится к подчиненным уже не так требовательно, по-отечески, интересуется их соображениями, хотя, несмотря на его обоснованность, может сделать все по-своему, дает исполнителям в «рамках разумного» некую самостоятельность. В рамках данного варианта положительным моментом является то, что сотрудник может привнести в работу не только разнообразие, но и свои идеи, которые могут благотворно повлиять на развитие предприятия. Мотивирование страхом наказания и санкций здесь имеет место, но уже в меньшей степени.

Значительно противоположен авторитарному демократический стиль управления. Субъект имеет возможность регулировать свою деятельность самостоятельно, концентрируя ее на достижение установленной цели, что само по себе становится наградой за приложенные старания. Здесь работник может показать все свои знания, умения, опыт, а также творчески подойти к своему рабочему процессу, даже с ноткой креативности.

Как полагает Мак-Грегор, разумный человек в обычных условиях не только готов брать на себя обязательства, но и ищет их; желание же избежать ответственности недостаток честолюбия, тревога о собственной безопасности является только результатом воздействия окружающей действительности, а не особенностью человеческой натуры.

По мнению другого исследователя - Курта Левина, который также изучал теории стилей управления, кроме предоставленных двух, существует либеральный (попустительский) стиль управления, характеризующийся наименьшим вмешательством управляющего в работу подчиненных. Управляющий чаще всего работает как посредник, снабжающий своих служащих данными и материалами, необходимыми для работы. Типично для данного стиля то, что управляющий пускает все дела на самотек, реагируя лишь тогда, когда на него оказывают давление либо снизу, либо сверху. В рамках данной концепции руководитель не может быть лидером, ведь для успешной работы любого предприятия, в том числе и в социальной сфере, руководитель должен быть таким же его участником, как и обычные сотрудники: находиться в курсе всех событий в организации, направлять рабочий процесс своим авторитетом, опытом и умениями.

Разумеется, в чистом виде описанные стили управления попадают очень редко. Здесь имеется в виду, адекватное или неадекватное в конкретной ситуации использование того или другого стиля управления, ведь бросаться «из крайности в крайность» весьма нецелесообразно. Как правило, отмечается сочетание разнообразных стилей управления, но преобладают все же качества какого-то одного.

На сегодняшний день при выборе стиля управления на предприятиях социальной сферы руководителем предусматривается эффективность способов воздействия в условиях данной организации. Для того чтобы конкретно оценить обстановку, управляющий должен хорошо видеть возможности подчиненных и свои собственные возможности, сущность деятельности организации, знать текущие вопросы и потребности. Но, даже располагая всеми перечисленными материалами, совсем просто сделать ошибку. Следовательно, управляющий вынужден постоянно быть готовым к переоценке мнений и, если требуется, к изменению стиля управления.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что для управляющего на предприятиях социальной сферы, в большей степени, очень важно рациональное урегулирование проблемы о подходящем стиле управления. А подходящим, по нашему мнению, является динамический стиль управления, для которого свойственно использование гибкой тактики управленческой деятельности и ее изменения в зависимости от определенных условий, реального коллектива и обстоятельств.

Применяя на практике тот или иной стиль управления, руководителям предприятиям социальной сферы необходимо четко знать особенности контингента сотрудников, что от них

нужно требовать, как мотивировать к максимизации результатов рабочего процесса, систематически проводить повышение квалификации для сотрудников, применять индивидуальный подход к каждому работнику. Все эти мероприятия в комплексе покажут правильный вариант стиля управления. Чаще всего, только сочетание стилей, их гибкое применение, может плодотворно повлиять на результативность коллектива и всего предприятия.

Следует быть весьма внимательным в рассмотрении производственной информации и не бояться экспериментов в сфере стиля управления. Хороший управляющий всегда сумеет правильно построить работу компании и привести её к успеху. «Это не просто администратор. Это лидер, который вдохновляет подчиненных на труд с максимальной самоотдачей» [4]. А самоотдача работников, как известно, - ключ к эффективной деятельности и необходимый критерий для организаций социальной сферы.

### *Литература*

1. Денискин В.В., Магомедов М.Д. Менеджмент: учебное пособие М.: ИД «Юриспруденция», 2012.
2. Мануйлов Г.М., Козлов В.В., Фетискин Н.П. Психологическое управление в менеджменте. Саратов: Издательство «Вузовское образование», 2014. 311 с.
3. Понуждаев Э.А. Популярный менеджмент или Весь менеджмент на 150 страницах. М.: ООО «Книгодел», 2011. 150 с.
4. Темников Д.М. Лидерство и самоорганизация в мировой системе: Научное издание. М.: Аспект Пресс, 2012. 173 с.

## **РАЗРАБОТКА МЕР ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ НА ПРИМЕРЕ ООО ТД «РУСЬИМПОРТ-КУРСК»**

А.В. Локтионова,  
научный руководитель Л.А. Афанасьева  
Россия, г. Курск,  
Курский государственный университет

Сегодня для многих организаций преуспевающее будущее зависит от понимания ожиданий и желаний клиентов. Признание значимости проведения маркетинговых исследований, разработка мероприятий для повышения эффективности продаж, для достижения и поддержания качества предоставляемых товаров повышает возможности достижения успеха в бизнесе.

Торговый Дом «Русьимпорт» образован в 1993 году и является одним из лидеров алкогольного рынка России. Организационно - правовой формой хозяйственного Общества Торговый дом «Русьимпорт-Курск» является общество с ограниченной ответственностью. В настоящее время «Русьимпорт» объединяет 60 компаний, работающих в разных регионах России, а также в ближнем зарубежье. Ежегодно Национальная алкогольная ассоциация проводит анализ российского рынка алкогольной продукции. По итогам анализа почетного звания «Лидера» удостоиваются компании-владельцы самых продаваемых в России марок алкогольной продукции, крупнейшие производители, оптовые организации, импортеры и экспортеры алкогольной продукции. На протяжении всех последних лет ГК «Русьимпорт» не уступает почетное звание «Лидера российского алкогольного рынка». Основное направление деятельности компании – импорт и дистрибуция элитного алкоголя.

Целью ООО ТД «Русьимпорт-Курск» является сохранение существующего положения на рынке. Существенное влияние на деятельность организации оказывают поведение конкурентов и их цены на продукцию. Конкуренция на данном рынке напряженная. Исходя из этого, организация выбрала для себя стратегию лидерства.

Основными видами деятельности ООО ТД «Русьимпорт-Курск» являются: