

Журнал "Мировые цивилизации" / Scientific journal "World civilizations" <https://wcj.world>

2021, №2, Том 6 / 2021, No 2, Vol 6 <https://wcj.world/issue-2-2021.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/12ECMZ221.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Ищенко М.М., Лазарева А.Д. Эффективное руководство как основа формирования организационного поведения // Мировые цивилизации, 2021 №2, <https://wcj.world/PDF/12ECMZ221.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Ishchenko M.M., Lazareva A.D. (2021). Effective leadership as a basis for the formation of organizational behavior. *World civilizations*, [online] 2(6). Available at: <https://wcj.world/PDF/12ECMZ221.pdf> (in Russian)

УДК 65-01

Ищенко Маргарита Михайловна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Доцент кафедры «Менеджмента»
Кандидат экономических наук
E-mail: mmargo.i@mail.ru

Лазарева А.Д.

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Студентка 2 курса факультета «Управления и экономики направления менеджмент»
E-mail: aleksandra_lazareva2710@mail.ru

Эффективное руководство как основа формирования организационного поведения

Аннотация. Статья посвящена вопросам изменения системы управления человеческим капиталом и происходящим изменениям в сфере оценки эффективности труда и квалификации работников организации. Отмечено, что стиль руководства является важным аспектом в достижении успеха всей организации и обеспечении ее развития, воздействуя на мотивацию персонала и отношение к труду. Гуманистический подход в развитии менеджмента требует учета индивидуальных потребностей, а также подбора некой универсальной системы управления и эффективного руководства.

Ключевые слова: эффективность руководства; управленческая деятельность; организационная культура; организационное поведение; стили руководства; эффективность деятельности персонала; поведение персонала

Управленческая деятельность является специфическим видом трудового процесса и связана с предметом, средствами и результатами труда. Предметом труда в данном случае выступает информация, полученная из разных источников в результате ведения управленческой деятельности. На базе полученной информации анализируют и создают варианты решений, то есть предпринимают конкретные действия [1]. Средствами управления выступают приемы, которыми пользуются менеджеры, чтобы достичь определенной цели и решить конкретные задачи, к их числу относятся и выбор стиля управления.

Формирование взаимосвязи организационного поведения и управления персоналом нужно рассматривать как важный фактор создания грамотной и современной стратегии управления персоналом, поэтому обязательным условием успешного функционирования организации является взаимосвязь определенного типа организационной культуры с

определенным стилем лидерства и руководства [9]. Организационная культура задает стандарты качества выполнения должностных обязанностей, отношение к стандартам продукции или обслуживания, влияет на качество организационных коммуникаций, а также имеет непосредственное отношение к единению персонала [14]. В этой связи уместно говорить о проблеме взаимосвязи организационной культуры и лидерства, которая возникает в случае рассогласованности этих двух феноменов и приводит, во-первых, к дисгармонии отношений между руководителем и персоналом в компании, во-вторых, к нарушению ее эффективного и плодотворного развития [5; 12].

Под стилем управления следует понимать способ, на основании которого руководитель ведет управленческую деятельность. Так же он является образцом поведения данного руководителя в любой ситуации. При помощи определенного стиля управления руководитель достигает в организации определенной степени удовлетворенности работой сотрудниками, а также разрабатывает систему поощрений и наказаний [10]. При этом как такового оптимального стиля управления не существует, так как каждый человек обладает своими определенными характеристиками, но и не под каждую ситуацию применим определенный тип управления. Все это обуславливает то, что руководитель зачастую не применяет какой-то определенный стиль руководства в чистом виде, а использует смешанный (ситуативный) тип.

Методы управления выбираются и используются на основании приоритетов и имеющихся у руководителя инструментов. Многое при этом зависит от масштаба организации, ее целей, окружающей среды, качества персонала.



Рисунок 1. Личностные качества, присущие руководителю

Стиль управления связан с тремя основными проблемами:

- результаты, достигаемые при помощи определенного стиля управления, состоят из ряда элементов, которые не могут быть выбраны воедино;
- абсолютизация стиля является способом, при помощи которого увеличивается производительность труда;

- ситуация управления является неизменной, но со временем она может поменяться, что требует смены со стороны руководства отношения к отдельным сотрудникам [4].

Ученые провели исследование, которое было нацелено на формирование процесса отбора «великих» руководителей, обладающих аналогичными чертами и ведущих свою организацию по правильному эффективному пути. В целом ученые смогли определить, какая существует взаимосвязь между эффективной управленческой деятельностью и личными чертами руководителя. Так же они исследовали его физические, социальные и трудовые черты [7].

На рисунке 1 представлены качества, которыми должен обладать «великий» руководитель.

Ученые рассматривают стили руководства с двух сторон – формальной и содержательной, поскольку формально руководитель может применять один стиль, а содержательно – совсем другой. Такое разделение связано с тем, что зачастую можно встретить автократичного руководителя, который в своей деятельности прибегает к демократичным методам управления работниками [8]. При этом определённый стиль проявляет себя совершенно иначе в определенных ситуациях [6].

На рисунке 2 предложена характеристика стилей с точки зрения формальной и содержательной стороны.



Рисунок 2. Характеристика стилей руководства с содержательной и формальной сторон

Руководитель оказывает непосредственное воздействие на эффективность деятельности персонала и организации. Важную роль при этом играет выбранный им стиль руководства [15].

Степень квалификации руководителя связана с его навыками в плане грамотной организации работы сотрудников. Характер и стиль руководства при этом основан на соотношении затрат рабочего времени на реализацию управленческих решений [11].

Показателями воздействия стиля руководителя на деятельность организации являются:

- уровень авторитета руководителя перед сотрудниками;

- уровень воздействия принимаемых руководителем мер на улучшение результатов организации;
- инициативность, креативность и предприимчивость работников, а также поощрение проявления данных качеств [13];
- создание руководителем благоприятного климата в рабочем коллективе [3].

Стиль руководства представляет собой систему методов и приемов деятельности, которые руководитель применяет при ведении своей управленческой деятельности.

Эффективность стилей и методов руководства и деятельности организации в целом связана с действиями руководителя, его способностями и методами, которые он принимает при управлении сотрудниками [2].

В широком смысле эффективность управления связана с достижением таким результатов, которые могли бы покрыть затраты на управление или полные затраты организации, а также принесли организации определенного рода прибыль.

В узком смысле эффективность управления связана с соотношением результатов деятельности руководителя, сотрудников и затрат на достижение данных результатов.

Выделяют три вида эффективности:

- экономическая – соотношение экономических результатов с затратами на их достижение;
- социальная – соотношение социальных результатов с затратами на их достижение;
- социально-экономическая – соотношение социальных и экономических результатов с затратами на их достижение.

Эффективность деятельности руководителя так же во многом зависит от его навыков и способностей. Под способностями следует понимать свойства руководителя, которые связаны с успешностью выполнения им своей управленческой деятельности.

Поскольку сотрудники организации являются самым важным ресурсом, то руководитель должен уделять им особое внимание, но не все современные организации понимают это. Недостаточное внимание к сотрудникам вызывает снижение эффективности управления и снижение эффективности результатов организации в целом.

Таким образом, управление компетенциями является процессом сравнения потребностей организации и имеющимися у нее ресурсами, а также выбором мер по их согласованию. В данном случае под потребностью понимают количественный и качественный состав персонала, связанный со стратегией развития компании. Ресурсы определяются в виде сотрудников компании с достигнутыми уровнями компетентности, их мотивацией и стремлением. Результатом сравнения выступает определение потребностей в ресурсах организации, которые могут быть решены при помощи кадровой перестановки, обучения и т. п.

Таким образом можно констатировать, что при управлении трудовыми ресурсами огромная роль отводится методам руководителя, направленным на избираемую модель поведения персонала. Важно помнить, что тип организационной культуры и стиль лидерства не должны находиться в конфронтации, а, наоборот, должны постоянно поддерживаться друг другом. Именно такая ситуация будет способствовать разрешению проблемы взаимосвязи организационной культуры и лидерства и являться основным постулатом, от которого зависит успех, репутация и функционирование компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абильмажинова Д.Ж. Стиль руководства как фактор его эффективности // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – №10–1. – С. 3–6.
2. Арутюнова М.В., Нижарадзе С.Э., Абузярова М.И. Влияние различных стилей руководства на продуктивность управленческой деятельности в организации // Электронный научный журнал. – 2016. – №11–2. – С. 65–68.
3. Базарбаев А.С. Стиль руководства и его влияние на поведение работников организации // Сб. ст.: Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России. – М.: МАКС Пресс, 2017. – С. 53–59.
4. Галанина О.Н. Доверие работников к стилю руководства в организациях // Управление устойчивым развитием. – 2016. – №2. – С. 54–59.
5. Ищенко М.М., Стеблевская М.В. Сравнительный анализ ситуационных теорий лидерства. // Вестник Института мировых цивилизаций Том 9 №3 (20) 2018.
6. Кончакова А.А. Социально-психологический климат в коллективе: особенности влияния стиля руководства // Учен. зап. Тамбов. отделения РoСМУ. – 2018. – №11. – С. 209–214.
7. Слоботчиков О.Н., Гнездилов Г.В., Кокорева Е.А., Курдюмов А.Б., Чертополох А.А., Жириновский В.В., Зайцев М.С., Кандыбович С.Л., Крук В.М., Лаптев Л.Г., Носс И.Н. Психологическое обеспечение профессионального отбора и личностной надежности персонала Коллективная монография / Москва, 2016.
8. Жириновский В.В. Иван, запахни душу! избранные места из романа-исследования о моем поколении / Владимир Жириновский; Либерально-демократическая партия России. Москва, 2007. (Изд. 7-е).
9. Мазур Е.Ю., Шилакина А.В., Шилакина Н.А., Шульгина Е.С. Психология лидерства ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА / Москва, 2020.
10. Евдокимов О.К., Мазур Е.Ю. Психологические основы личности эффективного руководителя. В сборнике: Россия и мир: развитие цивилизаций. Трансформация политических ландшафтов за период 1999–2019 годы. Материалы IX международной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2019. С. 38–43.
11. Пантелеева Т.А., Гордеева Е.А. Эффективность труда и пути ее повышения Вестник Института мировых цивилизаций. 2018. Т. 9. №2 (19). С. 14–18.
12. Чередниченко А.О., Дзюбан В.В. Возрождение культурно-нравственных ценностей в современном обществе Вестник Института мировых цивилизаций. 2019. Т. 10. №1 (22). С. 74–77.
13. Дмитриева Ю.В. Инновационный подход к саморазвитию творческой личности. В сборнике: "Третий возраст – новые возможности" – новые социальные технологии. Материалы Второй международной научно-практической конференции. 2007. С. 75–76.
14. Ермолаева К.В., Дзюбан В.В. Кризис духовности в современном мире Вестник Института мировых цивилизаций. 2018. Т. 9. №4 (21). С. 88–91.
15. Курдюмов А.Б. Психология управления персоналом рабочая программа учебной дисциплины / Курдюмов А.Б., Москва, 2014.

Ishchenko Margarita Mikhaylovna

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: mmargo.i@mail.ru

Lazareva A.D.

Institute of world civilizations, Moscow, Russia
E-mail: aleksandra_lazareva2710@mail.ru

Effective leadership as a basis for the formation of organizational behavior

Abstract. The article is devoted to the issues of changing the system of human capital management and the ongoing changes in the field of evaluating the effectiveness of labor and the qualifications of employees of the organization. It is noted that the management style is an important aspect in achieving the success of the entire organization and ensuring its development, affecting the motivation of staff and attitude to work. The humanistic approach to the development of management requires taking into account individual needs, as well as the selection of a universal management system and effective management.

Keywords: management effectiveness; management activity; organizational culture; organizational behavior; management styles; staff performance; staff behavior

REFERENCES

1. Abil'mazhinova D.Zh. Stil' rukovodstva kak faktor ego ehffektivnosti // Novaya nauka: Opyt, traditsii, innovatsii. – 2016. – №10–1. – S. 3–6.
2. Arutyunova M.V., Nizharadze S.Eh., Abuzyarova M.I. Vliyanie razlichnykh stiley rukovodstva na produktivnost' upravlencheskoy deyatel'nosti v organizatsii // Ehlektronnyy nauchnyy zhurnal. – 2016. – №11–2. – S. 65–68.
3. Bazarbaev A.S. Stil' rukovodstva i ego vliyanie na povedenie rabotnikov organizatsii // Sb. st.: Voprosy sovershenstvovaniya sistemy gosudarstvennogo upravleniya v sovremennoy Rossii. – M.: MAKS Press, 2017. – S. 53–59.
4. Galanina O.N. Doverie rabotnikov k stilyu rukovodstva v organizatsiyakh // Upravlenie ustoychivym razvitiem. – 2016. – №2. – S. 54–59.
5. Ishchenko M.M., Steblevskaya M.V. Sravnitel'nyy analiz situatsionnykh teoriy liderstva. // Vestnik Instituta mirovykh tsivilizatsiy Tom 9 №3 (20) 2018.
6. Konchakova A.A. Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat v kollektive: osobennosti vliyaniya stilya rukovodstva // Uchen. zap. Tambov. otdeleniya RoSMU. – 2018. – №11. – S. 209–214.
7. Slobotchikov O.N., Gnezdilov G.V., Kokoreva E.A., Kurdyumov A.B., Chertopolokh A.A., Zhirinovskiy V.V., Zaytsev M.S., Kandybovich S.L., Kruk V.M., Laptev L.G., Noss I.N. Psikhologicheskoe obespechenie professional'nogo otbora i lichnostnoy nadezhnosti personala Kollektivnaya monografiya / Moskva, 2016.
8. Zhirinovskiy V.V. Ivan, zapakhni dushu! izbrannye mesta iz romana-issledovaniya o moem pokolenii / Vladimir Zhirinovskiy; Liberal'no-demokraticeskaya partiya Rossii. Moskva, 2007. (Izd. 7-e).

9. Mazur E.Yu., Shilakina A.V., Shilakina N.A., Shul'gina E.S. Psikhologiya liderstva TEORIYA I PRAKTIKA / Moskva, 2020.
10. Evdokimov O.K., Mazur E.Yu. Psikhologicheskie osnovy lichnosti ehffektivnogo rukovoditelya. V sbornike: Rossiya i mir: razvitie tsivilizatsiy. Transformatsiya politicheskikh landshaftov za period 1999–2019 gody. Materialy IX mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 2-kh chastyakh. 2019. S. 38–43.
11. Panteleeva T.A., Gordeeva E.A. Ehffektivnost' truda i puti ee povysheniya Vestnik Instituta mirovykh tsivilizatsiy. 2018. T. 9. №2 (19). S. 14–18.
12. Cherednichenko A.O., Dzyuban V.V. Vozrozhdenie kul'turno-nravstvennykh tsennostey v sovremennom obshchestve Vestnik Instituta mirovykh tsivilizatsiy. 2019. T. 10. №1 (22). S. 74–77.
13. Dmitrieva Yu.V. Innovatsionnyy podkhod k samorazvitiyu tvorcheskoy lichnosti. V sbornike: "Tretiy vozrast – novye vozmozhnosti" – novye sotsial'nye tekhnologii. Materialy Vtoroy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. 2007. S. 75–76.
14. Ermolaeva K.V., Dzyuban V.V. Krizis dukhovnosti v sovremennom mire Vestnik Instituta mirovykh tsivilizatsiy. 2018. T. 9. №4 (21). S. 88–91.
15. Kurdyumov A.B. Psikhologiya upravleniya personalom rabochaya programma uchebnoy distsipliny / Kurdyumov A.B., Moskva, 2014.