

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Н.И. Крюк

(ЧУП «НэйлСтиль», г. Минск)

В условиях конкурентной борьбы между предприятиями за лидерство на рынке все большее число этих предприятий понимают важность грамотного управления фирмой, персоналом. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

В условиях рыночной экономики необходимо постоянно совершенствовать систему организации труда и управления персоналом. Поэтому актуальность совершенствования методов управления персоналом в организации все более возрастает.

В этой связи главная роль отводится, прежде всего, руководителю организации, поскольку именно от его профессиональных и личностных качеств зависит, насколько эффективно будет организован весь производственный процесс. Только он, выбрав правильный стиль руководства, может воздействовать на динамику развития фирмы и формирует определенный социально-психологический климат в организации. Организации, добивающиеся успеха, отличаются от противоположных им главным образом тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство.

Современные условия развития предприятий в нашей стране таковы, что им приходится работать в новой атмосфере, для которой характерна жесткая конкуренция во всех ее проявлениях. Логика борьбы за выживание в условиях остро конкурентного рынка вынуждает предпринимателей коренным образом менять свою стратегию. Решающей предпосылкой конкурентоспособности является человеческий потенциал. В связи с этим в разнообразных формах происходит движение к созданию новой модели развития и использования человеческих ресурсов.

Вопросы эффективного руководства вызвали интерес людей с давних времен, однако систематическое, целенаправленное их изучение началось только со времен Ф. Тейлора. Наиболее плодотворно в изучении стилей руководства работали К. Левин, А.М. Омаров, Т.С. Кабаченко.

Стиль управления преимущественно выражается в том, какими способами руководитель побуждает коллектив к инициативному исполнению возложенных на него обязанностей. В связи с этим А.М. Омаров выделяет два компонента, характеризующих стиль руководства: способы, с помощью которых оказывается воздействие на подчиненных и взаимоотношения с ними [1, с. 544].

Практика управления в современных условиях показывает, что выбор стиля руководства детерминирован быстро меняющейся организационной ситуацией; наиболее эффективным является умелое и своевременное использованием руководителем каждого стиля и их сочетания в зависимости от сложившейся управленческой ситуации. И все же многие исследователи (Т.С. Кабаченко, Н.Г. Яновский, А.М. Омаров, А.В. Быков) подчеркивают, что в реальной жизни в поведении каждого руководителя наблюдаются общие черты, присущие различным стилям при доминирующей роли какого-либо одного из них. Предпочтение того или иного стиля управления обусловлено личностными особенностями руководителя [2, с. 154].

Т.С. Кабаченко выделяет следующие факторы, составляющие основу стиля управленческой деятельности, – актуальные для человека жизненные и профессиональные ценности, установки, самооценку [3, с. 168].

Анализируя развитие малого и среднего бизнеса в целом, можно сделать вывод, что проблемы современного руководства уже не рассматриваются на основе авторитарной политики, не работает и принцип регулирования отдельных составляющих частей бизнеса – для успеха необходимо знание как экономических, так и гуманитарных проблем – то есть системы в целом.

Таким образом, очевидна необходимость проведения исследования на конкретном объекте, психологический анализ и научно обоснованные выводы о психологических принципах управления малым и средним бизнесом в Беларуси. Главным в этом случае является понятие равновесия – сбалансированного сочетания всех составляющих бизнеса, где приоритетным становится сам человек как носитель высшей ценности.

Литература

1. Немов, Р.С. Психология. Кн. 1: Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2002. – С. 544–545.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2006.
3. Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Флинта, 2002. – С. 168–172.
4. Авдулова, Т.П. Психологические основы менеджмента / Т.П. Авдулова. – М.: Либерия – Бибинформ, 2005. – 154 с.
5. Бураканова, Г. Стиль руководства и эффективность управления / Г. Бураканова // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С. 112–117.
6. Быков, А.В. Качества личности руководителя и успех деятельности / А.В. Быков. – М.: УРАО, 2001. – 275 с.
7. Вечер, Л.С. Поведение руководителя: практ. пособие / Л.С. Вечер. – Минск, 2000. – 157 с.
8. Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом / А.И. Кочеткова. – М., 1999.