

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/doklad/225922>

**Тип работы:** Доклад

**Предмет:** Менеджмент в организации

Введение 3

1. Стили лидерства и принципы управления в российском менеджменте 4

2. Комплексный механизм управления человеческими ресурсами при создании самообучающейся организации 11

Заключение 17

Список литературы 18

Введение

Актуальность настоящего доклада состоит в том, что сегодня современный менеджмент не имеет достаточно данных для формирования вывода о существовании самой эффективной модели управления персоналом. Точно также можно сказать и про стиль руководства. В современной литературе отмечается, что самый хороший стиль – это демократический.

Однако никто не обращает внимания на важную приписку, что демократия хорошо работает в спокойных условиях. В ситуациях жесткого временного регламента, недостатка материалов, перебоев с поставкой компонентов и т.д. хорошо себя показывает авторитарный стиль руководства.

Однако в этом отношении мы подходим к главной теме доклада – профессионализму при установке управленческой системы. Здесь современный менеджмент предоставляет исследователем широкое поле для работы.

Дело в том, что на тему профессионально важных качеств менеджера, профессионализма менеджера и способах его повышения, путях реализации управленческой программы на предприятии написано много книг, работ, исследований.

Все они сходятся на том, что менеджеру как профессионалу желательно строить саморегулирующуюся систему управления. Здесь менеджер просто запускает проект, а дальше исполнители поддерживают работу проекта, не давая ему остановиться до выработки всех ресурсов.

Цель доклада – выявить особенности управленческого профессионализма, необходимого для внедрения в компании лидерского стиля менеджмента.

Задачи работы:

1. Анализ литературы.
2. Дать характеристику стилям лидерства.
3. Охарактеризовать сущность самообучающейся организации.

1. Стили лидерства и принципы управления в российском менеджменте

Актуальность данной темы обусловлена сложностью выбора наиболее подходящего стиля руководства в организации, так как современный мир стремительно развивается, а условия, в которых работает организация, динамично меняются.

Немаловажным фактором успеха организации и эффективности ее развития является стиль управления лидером его подчиненных. У каждого менеджера свой стиль управления и стиль работы. Стиль управления определяет такие факторы, как отношение сотрудников к работе, мотивация сотрудников и отношения между подчиненными. Эта область в области менеджмента является наиболее важной в управлении организацией [1].

Главная особенность современных методов управления – гибкость руководителя, возможность менять стиль работы и технологии принятия решений с учетом постоянно меняющихся условий и требований труда [2].

Наиболее популярна классификация стилей лидерства, предложенная немецким психологом Куртом Левином. Эта классификация была разработана в 1930-х годах. Курт Левин выделил три основных стиля

управления – авторитарный стиль, демократичный стиль и либеральный стиль.

Авторитарный лидер не интересуется мнением подчиненных, имеет четкую позицию, использует административные методы воздействия на подчиненных, навязывает им свое мнение, используя методы принуждения или поощрения по своему усмотрению. Использование этого стиля руководства позволяет повысить продуктивность работы, но в тоже время представляет собой абсолютную незаинтересованность подчиненных в эффективной работе. Кроме того, дисциплинарные меры снижают мотивацию подчиненных. Самый распространенный и эффективный стиль – демократическое лидерство. Этот стиль управления основан на принципе индивидуального управления, который включает активное участие подчиненных в процессе принятия управленческих решений.

При демократическом стиле руководства менеджер принимает собственные решения. Перед этим демократичный руководитель устраивает собрание, в котором участвуют подчиненные, все предложения будут выслушаны и внесены исправления.

Демократический руководитель должен чувствовать психологию коллектива, его подчиненных, учитывать их социально-психологические особенности. Руководитель применяет объективные и известные критерии оценки сотрудника, помогает сотрудникам при необходимости и стремится улучшить условия труда, повышает способность подчиненных принимать самостоятельные решения.

Либеральный стиль руководства - это наиболее нейтральный стиль руководства. Либеральный менеджер определяет проблему, которую необходимо решить, создает условия для ее решения подчиненным, устанавливает границы.

При таком стиле руководства менеджер консультируется с подчиненными и оценивает результаты. Руководитель практически не вмешивается в дела сотрудников, поэтому должен грамотно делегировать полномочия, налаживать хорошие отношения с сотрудниками, правильно определять задачи и новые направления деятельности организации. Лидер отличается безынициативностью и избегает как положительных, так и отрицательных оценок со стороны подчиненных.

Ни один руководитель не использует единый стиль управления. У каждого менеджера смешанный стиль лидерства, сочетающий в себе сочетание различных методов управления.

Формирование стиля управления – сложный процесс, в котором необходимо учитывать ряд субъективных и объективных факторов.

Субъективные факторы определяются не только социально-психологическими особенностями личности лидера. Учитываются такие характеристики, как характеристики коллектива, масштаб организации, а также особенности экономической и рыночной ситуации. Субъективные факторы определяют и объясняют методы принятия управленческих решений [3].

#### Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2018. – 1040 с.
2. Атабиева А.Х., Сабанова М.М. Стили лидерства: принципы управления для российского менеджмента // Цифровая наука – № 2 (3) – 2021 – С. 107 – 112.
3. Кузнецов Д.А. Факторы и методы развития лидерского потенциала перспективных руководителей // Human Progress. – 2016. – № 9. – С. 2.
4. Курячая Е.А. Командообразование и лидерство в процессе преобразования традиционной организации в самообучающуюся // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – № 1. – С. 69 – 84
5. Маркова Н.А., Марков Д.А. Проблемы внедрения концепции бережливого производства на предприятиях // Управленец. – 2018. – № 6. – С. 40 – 48.
6. Муртазалиев Д.Ю. Взаимодействие делегирования полномочий и организационного поведения // Научный формат. – 2019. – № 2(2). – С. 52 – 58.
7. Петров С.В. Особенности российского командообразования // Бизнес. Образование. Право. – 2020. – № 4(53). – С. 179 – 185.
8. Поняева А.И. Проблемы командообразования в Российских компаниях. / Актуальные вопросы управления экономикой современной России: сб. ст. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – С. 202 – 208.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/doklad/225922>