

*The quality of selection and placement of personnel as in the production system, as well as in the control system depends largely on the effectiveness of the work of the enterprise. This article discusses the basic concepts, goals, objectives selection, selection and placement of personnel of the enterprise.*

**УДК 658.5**

## **ОСОБЕННОСТИ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

*Валиуллина Э.И., студентка 2 курса экономического факультета*

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *стиль управления, руководитель, подчинённый.*

*В данной статье говорится об особенностях различных стилей управления и изменении приоритетов при выборе менеджера*

В настоящее время успешная деятельность любого предприятия напрямую зависит от качественного управления. Его роль заключается во влиянии на объекты и процессы с целью достижения конкретных задач. Будущее каждой организации напрямую зависит от руководителя и его мотивационной деятельности.

Труд работника сельского хозяйства, в силу своей специфики и условий среды, очень тяжелый, и требует большого напряжения всех духовных и физических сил. Поэтому для полного раскрытия возможности эффективного приложения этих сил требуется весомая, устойчивая и постоянная мотивация труда – рациональное сочетание мотивов и стимулов материального, нравственного и психологического характера. Работник в процессе своего труда должен чувствовать моральное творческое удовлетворение, испытывать глубокое удовлетворение от сознания значимости для себя и для общества полученных результатов. Решение этих проблем зачастую зависит от того, какой стиль управления применяет менеджер

Стиль управления - это способ, которым руководитель управляет подчинёнными ему сотрудниками, а так же независимый от конкретной ситуации управления образец поведения руководителя. С помощью установленного стиля управления может достигаться удовлетворённость работой и поощряется производительность сотрудников.

Любое предприятие представляет собой сложную систему и обязательной частью является руководство, которое обеспечивает достижение поставленных целей. Несомненно, эффективность и успех организации зависит от менеджера, который будет направлять работу подчинённым и нести ответственность за результаты. Менеджер-это лицо эмоционально уравновешенное, его настроение не должно отражаться на подчинённых.

С каждым годом меняются требования к руководителю. То, что было важно много лет назад, становится неэффективным в наше время. Сравним, как с годами меняются приоритеты при выборе менеджера (таблица 1).

**Таблица 1 – Приоритеты при выборе менеджера**

1985 год	1995 год	2010 год
Личные достижения	Предприимчивость	Лидерство
Личные связи	Компетентность	Эффективность руководства
Лояльность	Лидерство	Видение перспектив
Предприимчивость	Эффективность руководства	Достижение согласия
Лидерство	Приспособляемость	Предприимчивость
Способность к анализу	Способность к анализу	Гибкость в смене роли
Решительность	Восприимчивость	Восприимчивость
Эффективность руководства	Видение перспектив	Гибкий стиль
Видение перспектив	Решение проблем	Способность к анализу
Восприимчивость	Социальная коммуникабельность	Решение проблем

Существует три основных стиля: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный стиль более властный. Как правило, руководитель, придерживающийся этого стиля, стоит «у руля». Такой менеджер всегда ограничивает контакты с подчинёнными, абсолютно не терпит критики в свой адрес и, скорее всего, в адрес своих предложений. Поэтому при

таким руководителем довольно сложно работать и тем более самореализовываться.

Демократический стиль более приемлемый. Руководитель информирует подчинённых, с интересом стремится к общению, восприимчив к критике. В коллективе присутствует творческий дух и инициатива. При таком стиле управления достаточно легко и интересно работать.

Либеральный стиль отличается невмешательством руководителя в дела подчинённых. При таком руководстве не существует деловой дисциплины, часто предприятие с таким руководителем терпит убытки, а в худшем случае полный развал.

Скорее всего, будучи руководителем, я бы предпочла демократический стиль управления, считаю, что он более эффективен. К тому же при таком стиле в коллективе царит гармония и приятнее работать как руководителю, так и подчинённому. А какой стиль наиболее эффективнее в вашей организации решать только вам.

### **Библиографический список:**

1. Асмус, В.А. Организация и управление коммерческой деятельностью: учебное пособие для студентов направления подготовки 100800 «Товароведение» очной и заочной форм обучения / В.А. Асмус. – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – 299 с.

2. Лапшина, Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2012. – Том III. – С. 132–138.

3. Кузнецов, И.Н. Эффективный руководитель: учебно-практ. пособие / И.Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К°, 2011. – 596 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 301 с.

5. Лапин, А.Е. Управление формированием конкурентоспособных преимуществ в аграрном секторе Российской экономики / А.Е. Лапин, Г.В. Лапшина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 2. – С. 61–64.

6. Лапшина, Г.В. Социальные факторы повышения эффективности работы сельскохозяйственной организации / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Вестник Федерального государственного образовательного

учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». – 2011. – № 6 (51). – С. 77 – 79.

7. Лапшин, Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – №3. – С. 49 –52.

8. Лапшин, Ю.А. Опыт реализации социальной ответственности агробизнеса в Ульяновской области / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 4. – С. 28 – 31.

9. Методология и механизмы формирования комплексной финансовой политики развития сельскохозяйственных организаций: монография / А.С. Бобылева, Е.А. Голубева, Л.И. Иванова, С.В. Маркелова, И.Г. Нуретдинов, М.А. Федотова; под ред. А.С. Бобылевой. – М.: Креативная экономика, 2013. – 416 с.

10. Хамзина, О.И. Децентрализация управления и организация учета по центрам ответственности / О.И. Хамзина, И.И. Болтунова //«Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и перспективы». II Всероссийская научно-практическая конференция. – Пенза: ГСХА, 2014.– С.155 – 158.

11. Чупахина, Е.Ю. Экономика организаций (предприятий): учебное пособие / Е.Ю. Чупахина, Е.А. Смирнова, В.М. Бухарова. – Ульяновск: ГСХА, 2011. – 250 с.

## VALUE OF MANAGEMENT STYLE IN THE MODERN WORLD

*Valiullina E.I., Lapshina G.V.*

**Keywords:** *management style, the head subordinated.*

*In this article it is spoken about features of management style.*