

УДК 65.01

Тихонов Н.Е. студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет

Тольятти (Россия)

Tikhonov N.E. student,

2nd year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

**ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ И МЕТОДА РУКОВОДИТЕЛЯ НА
ЭФФЕКТИВНОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
СОТРУДНИКОВ.**

Аннотация: Рассмотрение вопросов в сфере реформации управления человеческим развитием, а также в области оценки эффективности предприятия.

Ключевые слова: руководство, стиль, метод, поведение, эффективность.

**INFLUENCE OF MANAGER'S STYLE AND METHOD ON EFFECTIVE
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF EMPLOYEES.**

Annotation: Consideration of issues in the area of human development management reform, as well as in the area of enterprise performance evaluation.

Keywords: leadership, style, method, behavior, efficiency.

Из-за развития системы управления появляются различные типы менеджмента, в связи с этим каждая организация пытается преформировать свою систему менеджмента для получения наибольшей

эффективность в данной области. Такие причины связаны с нестабильными отношениями «руководитель-работник».

Удовлетворенность работой и качество деятельности являются показателем состояния системы управления персоналом. Удовлетворенность работой определяется в отношении определенных психических явлений, таких как оценочное отношение человека к деятельности, которая проявляется в эмоциональных состояниях и отношениях, которые также могут служить мотивом для работы человека.

Мотивация - это процесс поощрения других и себя к работе для достижения целей компании и личных целей. Правильное и грамотное использование методов мотивации позволяет более эффективно работать в компании.

Мотивы - это стимулы, которые контролируют действия людей. У каждого свои мотивационные баллы. Например, франко-канадский психолог Ж. Годфруа утверждает, что мотив – это как «соображение, по которому субъект должен действовать».

В дополнение к мотивам, по-видимому, также есть признаки чувств, которые также действуют как движущая сила.

Демотивация включают в себя: некомпетентное лидерство, недостаток информации, неоднозначность целей, критику, отсутствие признания, переработки, недостаток работы.

Мотиваторы включают в себя: признание, четкую задачу, цель, компетентное лидерство, независимость, доход, положительный результат, хорошая команда, осведомленность.

Вышеизложенное показывает, что с точки зрения мотивации, возможность самовыражения и удовлетворенности работой играют важную роль для сотрудников. Интерес к работе возникает с помощью влияния работника

на производство. Это касается инициативы, независимости и участия в некоторых решениях. Также важно заметить, что адекватная оплата труда тоже играет стимулирующую роль. Материальный интерес является одним из основных стимулов для работы человека, но его необходимо учитывать с осторожностью, поскольку, как показывает опыт, этот стимул, хотя и очевиден, далек от работы.

Существует система факторов, которые определяют чувство удовлетворенности в рабочем контексте:

1. Рабочая атмосфера. Место и обстановка, в которой выполняется работа, сильно влияет на отношение и энергию сотрудников. Бизнес должен инвестировать ресурсы, время и интересы, чтобы создать среду, которая будет отвечать потребностям сотрудников и способствовать достижению целей.
2. Вознаграждение. Этот фактор включает выплаты, заработную плату, бонусы, время отдыха и дополнительные преимущества, которые широко использовались в последние годы.
3. Безопасность – является достаточно важным фактором. Рабочие могут не проявить себя в полной мере и не могут полностью инвестировать в производственную деятельность, если отсутствует атмосфера безопасности.
4. Личное развитие и профессиональный рост. Помогая в личностном развитии команды, вклад сотрудников в деятельность организации увеличивается. Развитие и опыт очень важны для эффективной работы компании.
5. Чувство причастности. Сотрудники хотят чувствовать себя частью компании, в которой они работают, им нравится чувство полезности их

работы. Есть компании, где информационные данные довольно открыто сообщаются сотрудникам.

Желание добиться результатов широко распространено во многих компаниях. Большинство людей ищут работу, которая содержит «вызов», требующий навыков. Этот тип содержания работы может поощрять сотрудников. Многие места работы, которые не имеют особых требований и являются скучными. Даже явно выполненные действия могут быть переупорядочены, чтобы принести больше удовлетворения. Если рабочая ситуация соответствует потребностям работника, и у него есть возможность реализовать себя, работник удовлетворен своей работой.

Управление структурными факторами субъекта - это прежде всего управление бизнесом и активирующими факторами - людьми. На управление влияют характеристики выполняемых производственных задач, условия их выполнения, методы и средства их выполнения. Эти объективные факторы должны включать размер компании и количество ее сотрудников.

Структурные факторы управления требуют рационального, логического, объективного и системного подхода. Наличие активирующих факторов подразумевает мастерство творчества, знание человеческого поведения и понимание ситуации и проблем. Позитивные действия возможны, если менеджер знает, как профессионально справиться с обоими типами факторов. Хороший результат эффективен в течение короткого периода времени.

Проблема формирования эффективного стиля лидерства очень важна для деятельности любой компании сегодня. При рассмотрении стиля руководства и организационного поведения были сделаны следующие выводы:

- Наибольший экономический и социальный эффект достигается за счет стимулирующей активности руководителя, которая должна сочетать два фактора - ориентацию на цели компании и собственные задачи, а также общение с подчиненными;
- Личное поведение руководителя имеет важное значение для успеха команды.
- Чтобы организационное поведение имело положительную динамику, и влияло на такие факторы – развитие конкурентоспособности компании, создание базы будущих клиентов, а также поиск квалифицированных специалистов для своего предприятия, имеет смысл создание мотивирующего механизма для своих сотрудников – необходимо заниматься его созданием целенаправленно и планомерно.

Список используемой литературы:

1. Абильмажинова Д.Ж. Стиль руководства как фактор его эффективности // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – №10–1. – С. 3–6.
2. Галанина О.Н. Доверие работников к стилю руководства в организациях // Управление устойчивым развитием. – 2016. – №2. – С. 54–59.
3. Кончакова А.А. Социально-психологический климат в коллективе: особенности влияния стиля руководства // Учен. зап. Тамбов. отделения РоСМУ. – 2018. – №11. – С. 209–214.