

# **ВЛИЯНИЕ ТИПОЛОГИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДОЙ**

Тамбовцев Д.С.

Научный руководитель – ст.преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники  
(61166, Харьков, пр. Ленина,14, каф. философии, тел. (057) 702-14-65)

E-mail: [Allknight@yandex.ru](mailto:Allknight@yandex.ru), 0954983928

In modern society, a very important aspect is the correct policy on the part of management in respect of their subordinates. In recent years, the science of the management of industrial organizations there is a radical change in attitudes about the roles of a professional team in the enterprise.

В современном обществе очень важным аспектом является правильная управленческая политика со стороны руководства в отношении своих подчиненных. Актуальным стало появление концепции управления человеческими ресурсами, в соответствии с которой команда представляет собой один из важнейших ресурсов предприятия. Стили управления профессиональной командой являются на данном этапе развития истории наиболее значимыми и актуальными для становления и успешного процветания бизнеса в условиях успешно развивающейся рыночной экономики.

Понятие «стиль управления» возникло вслед за выделением управленческого труда в деятельности организации. Но в отличие от менеджмента стиль управления не имеет самостоятельных этапов своего развития и прямой зависимости от развития науки и практики управления.

Исследование эффективности стилей лидерства было проведено

К. Левиным, который выделил три одномерных стиля руководства – директивный, коллегиальный и архаичный.

Последовательность доктрины «человеческих отношений» Ренсис Лайкерта разработал собственную теорию стилей руководства. Он обобщил реальные методы управления и расположил их на некотором континууме от 1 до 4: 1. эксплуататорско-авторитарная; 2. благосклонно-авторитарная; 3. консультативно-демократическая; 4. основанная на участии.

Нет единого стиля управления профессиональной командой, в каждом из них есть свои достоинства и недостатки. На международном уровне постоянно происходит поиск наиболее эффективных путей управления – так например, на ряде зарубежных предприятий был создан "американо-японский" гибрид, содержащий в себе основные идеи американского и японского управления профессиональной командой. Так называемая "модель Z", сочетающая в себе систему индивидуальных ценностей (личная активность и инициатива, престиж, самоутверждение, независимость) с групповыми формами взаимодействия.

В современных условиях успех дела предопределяется не только личной ориентацией руководителя, но и рядом других обстоятельств: ситуацией, степенью зрелости подчиненных, их отношением к руководителю, готовностью к сотрудничеству, характером проблемы и др.

Руководитель изменить себя и свой стиль управления, как правило, не способен, поэтому нужно, исходя из ситуации и стоящей задачи, помещать его в те условия, когда он сможет наилучшим способом себя проявить.

Исследователи П. Ханзейкер и Э. Алессандра разработали типологию поведения специалистов и предложили соответствующие стили руководства ими, положив в основу такие черты характера людей, как контактность и стремление к самоутверждению, которые могут быть низкими и высокими. По этой классификации лицам с низким уровнем самоутверждения свойственны молчаливость, мягкость, стремление избежать риска, застенчивость, спокойствие, сдержанность, медлительность, поиск поддержки у окружающих. Лица с высоким уровнем самоутверждения характеризуются многословием, резкостью, беспокойностью, рискованностью и быстротой решений и поступков, самоуверенностью, настойчивостью, готовностью к борьбе.

Различные уровни проявления тех или иных качеств определяет тот или иной тип личности, что необходимо учитывать при подборе профессиональной команды. Поскольку руководитель должен знать и понимать, как взаимодействовать с тем или иным специалистом. Плохо подобранная команда, по личным качествам специалистов и руководителя, может привести к ухудшению производительности труда и как следствие банкротству фирмы.

Если руководитель обладает способностью к реалистическому пониманию особенностей своего специалиста, то ему легче выработать неслучайные отношения к партнеру. Если же способность к познанию специалиста и стремление к идентификации уменьшаются, то случайность позитивных и негативных оценок предопределяют случайность и комфортного состояния, его неустойчивость, временность сплоченности и вклада в развитие профессиональной команды.

Руководителю любого предприятия необходимо знать, как умело и уместно использовать соответствующие стили управления командой, а также знания типологии управления специалистами. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то уместность предполагает адекватность используемых стилей и понимание типологии управления профессиональной командой.