

2. Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга. М.: Вильямс, 2009. 654 с.
3. Галечьян Н.И. В чем выгода экологически благополучного имиджа компании // Корпоративная имиджелогия. 2008. №2.
4. Смирнова Е.В. Экологический маркетинг // Практический маркетинг. 2010. №4.
5. Моисеенкова Н.В. Понятие имиджа и его роль в деятельности предприятия (организации). // Научная звезда. Учебные и научные материалы. 2012.
6. Официальный сайт ОАО "РусГидро". Экологическая политика. URL: <http://www.geotherm.rushydro.ru/company/safety/environmental/>

ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург
Андрющенко Александр Сергеевич, студент 3 курса ВШЭМ,
научный руководитель: Яценко О.Ю., к. пед. н., доцент кафедры маркетинга
ВШЭМ

Авторитарный стиль управления организацией: проблемы и перспективы Autocracy management: problems and prospects

Аннотация: В статье раскрываются проблемы использования авторитарного стиля в управлении современной организацией. Соотносятся стили управления и стадии жизненного цикла организации, обосновывает их актуальность.

Ключевые слова: авторитарный стиль управления, жизненный цикл организации, типология Курта Левина, «Теория X», «Теория Y».

Abstract: The article deals with the problem of using authoritarian style of management in the modern organization. Management styles and stages of the life cycle of the organization were related. Corporate Lifecycles helps to comprehend most suitable form of management on each organization step.

Key words: Autocracy, management, Corporate Lifecycles, «Theory X», «Theory Y».

В современном мире существует значительное многообразие видов организаций, преследующих разные цели и имеющих вариативный уровень ресурсов. Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей [4, 18]. Во главе любого предприятия всегда находится менеджер или совет руководителей, управляющий организацией на каждом уровне ее развития. Управленец должен знать и оценивать, насколько принятый стиль руководства соответствует каждому этапу развития организации. Под управлением принято понимать процесс организации любых воздействий, направленных на реализацию преследуемых целей [8]. Руководство — это лишь часть менеджерской деятельности, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных. Важен избранный стиль управления организацией.

Наиболее признанной во всем мире является типология К.Левина, выделяющая три ведущих стиля руководства: авторитарный, демократический, нейтральный. Достоинствами авторитарного стиля являются: четкость и оперативность управления, единство управленческих действий для достижения поставленных целей, оптимизация времени принятия решений, быстрая реакция на изменение внешних факторов, экономичность, помощь молодым предприятиям в преодолении трудностей становления.

Обратной стороной авторитарного стиля руководства выступают его недостатки: Данный стиль характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов, подавлением (неиспользованием) инициативы, творческого потенциала исполнителей, отсутствием действенных стимулов труда, невысокой удовлетворенностью исполнителей, высокой степенью зависимости работы группы от постоянного волевого прессинга руководителя [3].

Процесс управления кадрами является одним из важных условий работы менеджера, так как человеческие ресурсы ограничены и требуют особого внимания. Д. Мак Грегор считает управление искусством строить человеческие отношения. Он подчеркивает, что подчиненные ведут себя, так как вынуждают их вести себя руководители. «Теория X» описывает такой тип менеджера, который реализует директивные, авторитарные методы управления, так как относится к своим подчиненным недоверчиво. Наиболее часто это проявляется в следующем: люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы; у людей нет честолюбия, они боятся ответственности, предпочитают, быть ведомыми; люди хотят защищенности; мотивацией трудиться на достижение единой цели, являются различные методы принуждения, а также напоминание о возможности наказания [1]. Таким образом, данная теория утверждает, что кадры являются управляемым безынициативным ресурсом, существующим лишь для выполнения задач, поставленных руководителем. Однако авторитарный стиль управления может быть уместен в организации, но только на определенных стадиях жизненного цикла.

Рассмотрим концепцию жизненного цикла организации по И.Адизесу. На новой стадии развития каждая организация сталкивается с уникальным набором вызовов и сложностей. Успех организации определяется способностью менеджеров управлять переходом от одной стадии к другой [2]. «Стадия зарождения бизнеса» является этапом создания организации, рождения бизнес-идеи. Основатель готов взять на себя риск, реализует авторитарный стиль управления [2]. Стадия «Младенчество» характеризуется неформальностью служебных отношений, отсутствием иерархии, системы оценок выполненной работы. Организация идет от кризиса к кризису, борется за выживание. Руководитель проявляет себя, как волевой лидер. Относительная финансовая стабильность, рост уровня продаж является переходом к «Стадии быстрого роста» («Давай-давай!»). Фирма на этом этапе внутренне еще не

структурирована: решают люди, а не должности [2]. Довольно противоречиво выглядит роль основателя-руководителя. Компания реагирует на предлагаемые рынком возможности, а не предвидит и не планирует их. В результате организация все больше действует методом проб и ошибок. Происходит формальное делегирование полномочий внутри структуры компании, которое приводит к тому, что без воли и одобрения руководителя организация не может самостоятельно функционировать и развиваться, так как управленец боится потерять контроль. Для самого менеджера данный тип руководства является тяжелым бременем, в связи с концентрацией обязательств в своих руках. Одной из причин тотального контроля в организации являются отцовские чувства. Руководитель, как отец компании считает, что решения должен принимать именно он, как звено, несущее все ответственность за организацию и ее работников. Проблема доверия собственным сотрудникам актуальна, ведь они не несут такой ответственности, как сам руководитель, поэтому их мнение ставится на второй план, что соответствует «Теории Х» Д. Мак Грегора. С другой стороны руководитель-отец, не желает разделять полномочия, считая себя единоличным лидером. Компания, в условиях российского рынка переходит сразу к стадии «Стабилизация», характеризующуюся повышенным чувством безопасности так, как хочет уберечь себя от непредсказуемой внешней среды. Это начало старения, фирма ориентируется все больше на свое прошлое [2]. Противоречия проявляются в идеологии компании. Все усилия компании сосредоточены на оптимизации расходов и избавлении от ненужных статей бюджета. Идеология компании заключается в заикливании на самой себе. Если организация сумела адаптироваться к внешней среде, то наступает этап «Расцвета». На данной стадии руководитель, позволяет подчиненным участвовать в принятии решений, поддерживает делегирование полномочий и ответственности, ориентирован на положения «Теории Y» Мак Грегора [5].

Рассмотрев теорию жизненного цикла организации можно сделать вывод, что на разных стадиях развития предприятию требуется адаптированный ситуационный подход к управлению. Руководитель должен диагностировать конъюнктуру и суметь ее использовать. Чем раньше управленец сможет вовлечь сотрудников в процесс планирования и принятия решений, тем быстрее они смогут идентифицировать свои цели с целями фирмы [7]. Руководитель ищет золотую середину между максимальной заботой о людях и производстве. Данный путь должен быть у менеджера XXI века. Авторитаризм становится бесперспективным стилем управления, в противном случае организация не дойдет до пика своих возможностей проиграет в конкурентной борьбе.

Литература

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник для студентов вузов. –М.: «ИНФРА-М», 1998.
2. Ицхак К. Адизес. Управление жизненным циклом корпорации. –СПб.: Питер, 2008.
3. Левин К. Теория поля в социальных науках. –СПб.: Речь, 2000.
4. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: «ИНФРА-М» 2000.
5. Огарков А.А. Управление организацией, учебник, М.: 2006.

6. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. –Ростов - на/Д.: Феникс, 2004.
7. Шредер Герман. Руководить сообразно ситуации, –М.: 1994.
8. Юдин В.В. Стиль руководства. Социально-психологические проблемы руководства // Психология и этика делового общения. / Под ред. В.Н.Лавриненко. М., 1997.

ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург
Деликатная Ольга Алексеевна, студентка 3 курса ВШЭМ, научный
руководитель: Яценко О.Ю., к. пед. н., доцент кафедры маркетинга ВШЭМ

Управление человеческими ресурсами как фактор развития организации Human resource management like a factor in the development of the company

Аннотация: В статье затронута проблема неправильного подхода руководителей к управлению персоналом организации. Предложено решение в виде использования основных инструментов управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, руководитель, эффективность работы персонала, управленческие решения.

Abstract: The main problem of the article is wrong approach to the management staff of the organization. The solution is the usage of the main tools of competent human resources management.

Keywords: Human Resources Management, manager, staff efficiency, managing decisions.

Постоянная разработка новых стартапов, создание новых рынков по продаже товаров и услуг, осуществление технических прорывов - все это говорит о том, что общество не стоит на месте. Однако это не исключает использование современными менеджерами консервативных методов при принятии управленческих решений, напрямую влияющих на развитие организации.

Российские предприниматели при принятии стратегических решений склонны ориентироваться на методы продвижения, на распределение бюджета, на экономическое положение в стране. Но забывают о самом проблемном и значимом звене в осуществлении бизнес процессов - о персонале. Именно это звено напрямую влияет на характер оказания услуги, удовлетворения потребностей при взаимодействии с потребителем.

Ф. Котлер неоднократно упоминал, что организация сферы услуг должна обращать особое внимание на качество работы персонала. Она должна эффективно обучать и мотивировать служащих, работающих с клиентами, а также весь обслуживающий персонал к работе в команде и обеспечению удовлетворения потребителя [5]. Исходя из этого, основная проблема руководителей в том, что они воспринимают персонал как набор винтиков в стандартном механизме. Хотя еще в 1970-х годах Американское сообщество