

УДК 338.0

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ

© Еланский А.В., Григорьянц И.А.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: oke25@mail.ru

Изменения в современном мире являются импульсом развития не только организаций и предприятий, но и общества в целом. Понимание необходимости изменений и оценка их целесообразности позволяют руководителю организации грамотно выстраивать политику стратегического управления организацией, планировать ее деятельность и достигать положительного экономического и социального эффекта.

Стратегические изменения являются основой будущих успехов. Как правило, стратегическое изменение представлялось как нечастое, иногда однократное, крупномасштабное изменение. Однако в последнее время стратегическое развитие организации рассматривается как в большей степени непрерывный эволюционный процесс, в котором одно стратегическое изменение создает необходимость в других изменениях [2].

Решающую роль в инициировании и осуществлении перемен играют руководители, т. к. именно они несут ответственность за разработку стратегии изменений и планирование мероприятий по их осуществлению. Управленческая деятельность руководителя реализуется не только посредством властного влияния на подчиненных, но и через компетенции и определенную манеру поведения с сотрудниками, т. е. стиль руководства.

В компетенциях личности отражаются знания, умения, навыки, мотивация, индивидуальные черты, интернирующиеся в готовность действовать в соответствии с функциональными требованиями. Компетенции рассматриваются как качества личности и как требования к работе.

В качестве основных профессиональных компетенций руководителя выделяют следующие типы: лидерскую компетенцию, индивидуальную эффективность, способность стратегически мыслить, технологические и технические навыки, умение организовать работу в команде [4].

Эффективность руководства во многом определяется соответствием индивидуальных черт руководителя тем ролям и функциям, которые он призван выполнять в организации. Основной чертой управленческой работы является роль руководителя. Роль представляет собой набор поведенческих правил, соответствующих определенному предприятию или конкретной должности руководителя.

В настоящее время в российских условиях выделяют следующую классификацию ролей руководителя [3]: «организатор», «штабной работник», «мыслитель», «кадровик», «контролер», «инноватор», «дипломат» [5].

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль его управления или руководства.

Стиль управления – привычная манера поведения руководителя по отношению к своим подчиненным, чтобы оказать на них влияние или побудить их к действию. Конкретный стиль руководства определяется характером взаимодействия руководителя и подчиненных; способом принятия решений; постановкой целей и средствами их достижения.

Стили руководства находятся в широком диапазоне: от авторитарного до демократического. Разные стили руководства могут привести к положительному эффекту в одних условиях и оказаться совершенно непригодными в других. Оптимального стиля руководства нет, он формируется в зависимости от специфики организации, команды и личности самого руководителя, культурных традиций, политической ситуации в обществе, ожиданий руководителя, ожиданий его коллег и подчиненных, системы вознаграждений, возраста и уровня притязаний руководителя.

Руководители, как правило, стиль руководства в организации выбирают сами. Гибкость руководителя заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации в организации.

Библиографический список

1. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Системный стратегический менеджмент: методология и практика. М.: Генезис, 2001. 180 с.
2. Зулкарнаева Д.Р. Актуальность разработки стратегии развития предприятия // Успехи современного естествознания. 2014. № 12–3. С. 293–294.
3. Латфуллин Г.Р. [и др.]. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. М.: Юрайт, 2018. 301 с.
4. Менеджмент персонала: функции и методы: учебное пособие. М.: Изд-во МАИ, 1993. 58 с.