

# **ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ткачева Е.А.**

**студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»**

**Бажин А.С.**

**Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда  
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены особенности демократического вида управления. Проанализированы его характерные черты, выявлены недостатки. Так же рассмотрены основные понятия.

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

Каждый руководитель сам выбирает, каким образом он будет управлять подчиненными. Выбор определенного стиля управления во многом зависит от характеристики компании, персонала, а также от предпочтений самого руководителя.

Стилей существует большое количество, однако, среди этого разнообразия можно выделить наиболее основные: демократический, авторитарный и либеральный. Каждый достоин внимания, каждый является неотъемлемой частью процесса руководства. Но в данной статье будет разобран только демократический стиль.

Стиль управления – совокупность приемов воздействия на персонал, проявляющаяся в соответствующем поведении руководителя по отношению к своим подчиненным [3,114с]. Определенные приемы позволяют заставить работников делать то, что в данный момент необходимо выполнить для достижения поставленных целей. В свою очередь персоналу важен учет мнения подчиненных, их профессиональных качеств и возможного

потенциала, тон начальства, характер подачи приказов. Во всем том и выражается суть стиля руководства.

Теперь обратимся отдельно к демократическому стилю.

Демократический стиль управления – стиль, основанный на принципе сочетания активного вовлечения в процессы принятия решений и контроля подчиненных [2,256с]. В отличие от других стилей, этот направлен на наибольшую свободу действий сотрудников, которая помогает энергичному развитию креативности, внедрению каких-либо инноваций и дает установку на лучший результат рабочей деятельности.

Ведущей целью демократического руководителя выступает создание организованной команды верных работников.

Предпосылки для возникновения такого стиля:

- цели и задачи персонал ставит перед собой самостоятельно (но при этом находясь под наблюдением управляющего);
- в коллективе хорошо развито умение эффективно улаживать конфликты;
- проведение множества самых разных совещаний, планерок, конференций и т.д.;
- особое внимание уделяется идеям каждого сотрудника, какими бы они и были;
- хорошее вознаграждение за проделанную работу;
- слабая критика неудовлетворительного результата трудовой деятельности.

Если руководитель придерживается демократического стиля, он будет стараться влиять на людей с помощью убеждений, а не наказания или конфликтов с сотрудниками, и рассчитывать на старательность, умения и навыки своих подчиненных.

Эффективность применения демократического зависит от множества факторов.

Так, он эффективен:

- когда персонал знает свою работу, каждый работник в отдельности уведомлен обо всех возможных аспектах выполняемых им функций;
- когда в коллективе требуется согласованность действий между сотрудниками;
- когда руководитель только прислушивается к своим предпочтениям и не уверен, какими методами ему следует воздействовать на вверенных ему людей.

Менее эффективен:

- когда организация претерпевает кризис, в связи с чем ни у руководства, ни у персонала нет времени проводить совещания, планерки и другие встречи для обсуждения вопросов;
- когда сотрудники нуждаются в постоянном надзоре, невозможность самостоятельной работы сотрудников из-за отсутствия профессиональной компетентности[3,379с].

Остановимся более подробно на чертах, которые исключительны для демократического стиля управления.

1) Руководитель поступается частью свои функций и передает их в подведомственность персоналу.

2) Руководитель осуществляет распределение трудовых функции, принимая во внимание способности каждого из работников.

3) Руководитель регулирует конфликты, возникающие в ходе трудовой деятельности, путем отказа от авторитарных методов в пользу компромиссных решений.

4) Сотрудниками осуществляется частичное влияние на процесс управления, тем самым обеспечивая рабочую среду, которой они довольны.

5) Обстановка обоюдного доверия между руководством и персоналом, которая достигается путем полного взаимопонимания и уверенности сторон.

6) Руководитель выделяет на реализацию потребностей сотрудников многочисленные ресурсы, создает все необходимые для этого условия.

7) Организация в целом держит курс на достижение эффективных итогов, что достигается путем разрешения противоречий между целями персонала и целями компании[1,265с].

Демократический стиль руководства в свою очередь делится на два подвида: консультативный и партисипативный.

1) Руководитель постоянно проводит консультации с подчиненными, отдавая тем самым лучшие предложения. Поощрение при таком стиле управления является главным методом мотивации персонала, наказание же применяется очень редко и в особых ситуациях.

2) Руководитель полностью доверяет своим подопечным, по возможности старается выслушать каждого сотрудника, чтобы никого не обделить вниманием, а также привлекает подчиненных к выработке целей и надзору за надлежащим исполнением этих целей. В коллективе складывается система постоянного и полного обмена информацией [1,77с].

При демократическом стиле сотрудники – это партнеры, которые принимают практически все решения самостоятельно, для подчиненных характерны, как правило, высокий уровень профессиональной подготовки, знаний и опыта.

Качества, которые необходимы сотрудникам для эффективного использования демократического стиля руководства:

- высокий уровень профессионализма
- не должен бояться брать на себя ответственность;
- потребность в самостоятельности;
- готовность и способность отвечать за свои действия;
- тяга к творчеству, личностному и карьерному росту;
- высокий интерес к работе;
- умение работать в команде
- высокий уровень самоконтроля;
- наличие контрольных прав, желания и умения их использовать.

Преимущества демократического стиля руководства:

- компетентность принимаемых решений;
- высокий уровень мотивации сотрудников;
- разгрузка управляющего.
- Недостатки демократического стиля руководства:
- сложность обеспечения условий его эффективности;
- процесс принятия решений замедляется [1,94с].

### **Литература:**

1. Учебник по управлению человеческими ресурсами Грэхем Х.Т., Беннетт Р. С.344
2. Управление персоналом: Учеб. пособие. Бычкова А.В. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 200 с.
3. Учебное пособие: Карякин А.М. Управление персоналом: Электронное учеб. пособие. 3-я редакция/Иван. гос. энер. ун-т. – Иваново, 2005. С. 570

03.12.2014 г.