

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИБЕРАЛЬНОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Фомина Д.С.

студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

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

Аннотация. В работе представлено краткое освещение особенностей либерального типа руководства предприятием, а также характеристики предприятий и организаций, где данный тип руководства может быть использован.

Ключевые слова: Руководитель, менеджмент, либеральное управление, либеральный стиль.

В менеджменте и в других социальных отраслях знаний социально – психологическим аспектам жизнедеятельности коллектива организации уделяется большое внимание, на сегодняшний момент.

Проблематика формирования благоприятных взаимоотношений волнует многих теоретиков и практиков (руководителей предприятий) поскольку в современных условиях происходит стремительное развитие человеческих ресурсов: работник самосовершенствуется, стремится расширить собственный кругозор, овладеть достаточными знаниями, чтобы являться не просто функционалом на предприятии, а стать личностью, имеющей мощный потенциал знаний и умений, стремящейся полностью реализоваться в жизни.

Развитый коллектив требует наиболее совершенного подхода к его использованию, управлению.

В данной ситуации, на примере преуспевающих бизнесменов зарубежья и нашей страны, которые добились высоких результатов благодаря эффективным методам взаимодействия с подчиненными, руководители отечественных предприятий стремятся овладеть методами руководства коллективом, а также навыками эффективных взаимоотношений.

Рабочий коллектив - это самый важный ресурс, находящийся в распоряжении руководства.

Цель доклада – описать особенности либерального подхода к руководству организацией.

Либеральный (несмешивающийся) стиль управления характеризуется тем, что подчиненные имеют свободу принимать собственные решения. Им предоставляется почти полная свобода в определении своих целей и в контроле за своей работой.

Либеральный стиль управления отличают минимальное участие руководителя в управлении, отсутствие размаха в его деятельности, безинициативность и постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принять на себя ответственность за решение проблем и за их последствия, когда они неблагоприятны.

Руководитель-либерал мало вмешивается в дела подчиненных и вообще не проявляет особой активности, выступает в основном в роли посредника во взаимоотношениях с другими подразделениями. Он непоследователен в действиях, легко поддается влиянию окружающих, склонен уступать обстоятельствам, и смиряется с ними, может без особых оснований отменить ранее принятое решение. Как правило, он очень осторожен, видимо, по причине того, что не уверен в своей компетенции, а значит, и в положении, занимаемом в служебной иерархии [1, с. 90].

Когда доминирует либеральный стиль управления, то во взаимоотношениях с подчиненными руководитель отменно вежлив и доброжелателен, относится к ним уважительно, старается помочь в решении их проблем. Готов выслушать критику и соображения. Но большей частью

оказывается несостоятельным реализовать подсказанные мысли и удовлетворить высказанные пожелания (просьбы).

Когда доминирует либеральный стиль управления, то руководитель не достаточно требователен к подчиненным, не желая портить с ними отношения, часто избегает решительных мер, случается, что уговаривает их выполнять ту или иную работу. Если подчиненный не обнаруживает желания исполнить его указание, то он скорее сам выполнит требуемую работу, чем принудит к этому недисциплинированного подчиненного [2, с. 87].

Когда доминирует либеральный стиль управления, то руководитель-либерал редко пользуется своим правом говорить «нет», легко раздает невыполнимые обещания. Он способен пренебречь своими принципами, если их соблюдение угрожает его популярности в глазах вышестоящего руководителя и подчиненных.

В стремлении приобрести и укрепить свой авторитет руководитель-либерал способен предоставлять подчиненным различного рода льготы, выплачивать незаслуженные премии и т.п., склонен бесконечно откладывать увольнение негодного работника.

Когда вышестоящие руководители просят его сделать нечто, не согласующееся с действующими нормативными актами или правилами поведения, то ему и в голову не приходит мысль, что он вправе отказаться удовлетворить такую просьбу [6, с. 54].

Руководитель либерального стиля управления не проявляет сколько-нибудь выраженных организаторских способностей, нерегулярно и слабо контролирует и регулирует действия подчиненных и, как следствие, его решение задач управления не отличается достаточной результативностью.

Он не может отстаивать свою позицию в сложных, и тем более экстремальных ситуациях: неожиданный запрос "сверху", внезапная постановка вопроса на совещании и другие. Он часто ссылается на ограничение в правах и поэтому не может позволить себе принять то или иное решение. Делает упор на

безусловное следование действующим положениям и должностным инструкциям.

Подобный руководитель предпочитает такую организацию деятельности, когда все расписано по полочкам и сравнительно редко возникает потребность в принятии оригинальных решений и вмешательства в дела подчиненных.

Когда доминирует либеральный стиль управления, то подчиненные, располагая большой свободой действий, пользуются ею по своему усмотрению. Сами ставят задачи и выбирают способы их решений. В результате перспективы выполнения отдельных работ оказываются в зависимости от настроений и интересов самих работников.

Становление руководителя-либерала может объясняться многими причинами. Большею частью такие руководители, по натуре люди нерешительные и добродушные, как огня боятся ссор и конфликтов. Другая причина - недооценка значимости возможностей коллектива и своего долга перед ним. Наконец, он может оказаться высокотворческой личностью, целиком захваченной какой-то конкретной сферой своих интересов, но лишенной организаторского таланта, вследствие чего обязанности руководителя оказываются для него непосильными.

Иногда такой руководитель вовсе не стремится к служебной карьере, и понимая, что занимает не свое место, готов уступить его более подготовленному.

Итак, проведенный в данной работе анализ позволяет сделать следующие выводы.

Положительный пример либерального стиля руководства – сфера научных исследований или опытно-конструкторских разработок. В данном случае коллектив состоит из высококлассных специалистов, которые, как правило, не приемлют излишнего давления и контроля. В этом случае руководителю стоит остановиться на либеральном методе управления. Неплохо приживается либерализм и в творческой среде, однако, если сотрудники не «горят» работой, то она рискует стать на месте. Творческие люди подвержены

депрессиям, застоям и т.д., в такие моменты лидеру необходимо менять тактику управления, проявляя большую жесткость.

Либеральный стиль руководства не часто встречается среди женщин, поскольку им свойственны эмоциональность и желание вмешаться, помочь. Однако именно женская эмоциональность приводит к тому, что грамотная женщина-руководитель интуитивно ищет наиболее подходящий для коллектива и текущего состояния компании стиль управления.

Список использованных источников

- 1 Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. пособие. – Мн.: Мисанта, 2013. – 624с.
- 2 Гончаров В.И. Технология и инструменты эффективного управления предприятием. – Мн.: НИУ, 2011. – 160 с.
- 3 Ильин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: Учебное пособие. В 2-х частях. – Мн.: ООО «Новое знание», 2012. – 728 с.
- 4 Менеджмент: Деловая карьера / Н.П. Беяцкий. – Мн.: Высшая школа, 2011. – 302 с.

17.12.2014 г.