

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**«МЕТОДЫ И СТИЛИ РУКОВОДСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ НА
ПРИМЕРЕ ООО «ЦЕНТР НАЧИСЛЕНИЯ»»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы

направление 38.03.02 «Менеджмент»

Котюх Алины Алексеевны

Научный руководитель

доцент

Дол-ть, уч. сте-нь, уч. зв-е

подпись, дата

Стазаева И.В.

инициалы, фамилия

Зав. Кафедрой

к.э.н., доцент

Дол-ть, уч. сте-нь, уч. зв-е

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов, 2021 год

Введение

Актуальность. Современная организация представляет собой сложную систему и одной из самых значимых ее частей является руководство. Современный руководитель это человек, который не только обеспечивает целостность организации, отвечает за ее развитие, а так же должен следить за степенью взаимодействия организации с внешней средой и, в конечном итоге, достижение поставленных целей. Управление организацией это ювелирная работа настоящего мастера. Ведь руководитель должен не только уметь налаживать работу коллектива и решать текущие вопросы, он должен уметь спрогнозировать возможные трудности и в кратчайшие сроки решить их. Мы живём в сложном и крайне изменчивом мире, именно поэтом руководитель организации всегда должен быть на шаг впереди и уметь подстраиваться под любую ситуацию и искать выгоду там, где многие ее не видят. Важно то, насколько руководитель понимает суть всех управленческих задач, стоящих перед ним, и не осознает свою ответственность за принятые им решения. По мере того, как руководитель познает тонкости руководства, у него появляется большое количество вопросов. Ведь управление это не только наука, но и искусство.

Все чаще в процессе управления руководители уделяют внимание мотивации сотрудников и методам стимулирования, однако данные вопросы можно решить по средствам определения стиля управления конкретной организацией. Верно определённый стиль управления дает возможность лучше использовать потенциал сотрудников организации, а так же позволяет реализовывать цели и задачи организации, повышается производительность сотрудников.

Эффективный менеджер может не только грамотно направлять работу каждого сотрудника, но и несёт персональную ответственность за результаты работы организации.

Однако, значительная часть людей, которые стремятся к работе менеджера, не имеют необходимой подготовки в сфере управления. Стоит

отметить, что лишь 1-2% людей имеют талант управленца, остальные должны учиться грамотному управлению и вырабатывать так называемую «хватку». Поэтому, сегодня, особое внимание уделяется вопросу важности эффективного взаимодействия руководителя с подчинёнными. В данной работе будут рассмотрены различные стили и методы руководства, так как данная сфера менеджмента имеет важное значение.

Одним из первых проанализировал и дал характеристику особой форме деятельности, управлению, Сократ. Проанализировав различные формы управления, Сократ провозгласил принцип универсальности управления. Платон в свою очередь дал классификацию форм государственного управления, сделал попытки разграничить функции органов управления. Александр Македонский развил теорию и практику управления войсками. С давних пор наука управления впитывала в себя множество теорий, для того чтобы прийти к современным основам управления на протяжении многих веков управленческая наука потерпела множество исследований и экспериментов.

Теоретическую основу исследования составили работы следующих исследователей - Л.К. Аверченко, Г.М. Андреева,¹ Д. Кейси, Р.Л. Кричевский,² Э. Мэйо, Ф.У. Тейлор, К. Левин.

Цель данной выпускной квалификационной работы состоит в исследовании методов и стилей руководства на примере ООО «Центр начисления».

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы стилей руководства;
2. Проанализировать стили управления на примере ООО «Центр начисления»;
3. Разработать модель внедрения новых систем управления для ООО «Центр начисления»;

¹ Андреев А. Магия и культура в науке управления. -М.: Юнити, 2008.-190с.

² Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - 2-е изд., доп. и прераб. - М.: Дело, 2009. - 384с.

Объектом исследования: являются стили руководства в ООО «Центр начисления».

Предметом исследования: отношения управления, складывающихся в процессе формирования и развития стилей руководства в ООО «Центр начисления».

Проблема исследования заключается в том, что стили руководства не всегда соответствуют теоретической основе, что вызывает трудности в выборе конкретного стиля руководства. Каждый человек индивидуален поэтому для эффективной работы организации руководитель должен найти такой подход при котором каждое звено в огромном механизме будет работать чётко и выполнять свои обязанности с максимальной отдачей. Для этого руководитель должен уметь найти подход к каждому сотруднику и относиться к нему с должным уважением и пониманием.

Гипотеза исследования. Если руководитель не спланирует и правильно не организует свою работу, то это приведёт к потерям рабочего времени, лишнему перенапряжению и, в конечном счёте, скажется на качестве управления организацией.

Методологической основой исследования служит общенаучный диалектический метод познания, сравнительный метод; изучение монографических публикаций и статей; аналитический метод, метод анкетирования и статистики.

Структура работы. Работа включает введение, три главы, заключение, список использованной литературы и приложения, общий объем работы 65 страниц.

Заключение

Проведённое исследование доказало, что при управлении организацией, руководителям невозможно использовать какой-то один устоявшийся стиль руководства. Они склонны постоянно вносить изменения в уже сложившийся стиль руководства.

На сегодняшний день, успешный руководителю должен уделять

больше внимания человеческим отношениям внутри коллектива. Постоянные перемены вынуждают руководителя всегда быть готовым к проведению реформ в области управления организацией и производства. Благодаря этому становится очевидным, что встретить какой-либо из рассмотренных нами стилей в крайнем своём проявлении практически невозможно.

Грамотный руководитель, профессионал своего дела безусловно организует работу таким образом, чтобы не только достичь поставленных целей, но и сформировать благоприятный морально-психологический климат в организации.

Именно руководитель является толчковым механизмом деятельности. От его опыта, знаний, личных качеств, выбранной стратегии работы зависит не только результат деятельности компании, но и моральное удовлетворение сотрудников. Говоря о руководителе, необходимо говорить о человек, который умеет управлять не только организацией но и собой.

Каждому руководителю присущ свой собственный неповторимый стиль управления организацией, однако в каждом можно разглядеть те или иные черты и систематизировать стиль под более подходящий.

Так же стоит отметить, что наиболее эффективный стиль управления организацией сегодня – индивидуально-ситуативный. Задачи поставленные в начале данного исследования достигнуты.

В 1 главе нашего исследования мы проанализировали теоретические основы системы управления организацией. Мы выяснили, что все методы управления можно классифицировать исходя из направленности действия. Любой метод управления содержит в себе элементы поощрений и взысканий. Наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных устоев, свойственных управленческой системе, а также потребностей и интересов лица или группы лиц, на которых оказывается действие. В соответствии с этим признаком выделяют следующие методы – организационные, административные, экономические, социально-психологические.

Во 2 главе нашего исследования мы провели анализ управления организацией на примере ООО «Центр начисления». В результате мы дали общую характеристику организации, проанализировали факторы управления организацией ООО «Центр начисления», дали оценку типу и стилю управления, провели социологическое исследование на базе исследуемой организации.

В 3 главе исследования мы провели работу по внедрению новых методов управления на основе нашего анализа организации, а так же провели совершенствование стиля руководства. На базе исследования мы измерили экономическую эффективность от проведённых мероприятий.

В ходе написания выпускной квалификационной работы нам удалось достичь следующих результатов:

- раскрыть понятие стиля руководства;
- определить роль руководителя в деятельности предприятия;
- рассмотреть с точки зрения стилей руководства работу руководителя ООО «Центр начисления», учитывая технико-экономические показатели данной организации
- отметить влияние стиля руководства на результаты деятельности данной организации.

Таким образом, в результате проведённого исследования, мы подтвердили выдвинутую в начале исследования гипотезу о том, что если руководитель не спланирует и правильно не организует свою работу, то это приведёт к потерям рабочего времени, лишнему перенапряжению и, в конечном счёте, скажется на качестве управления организацией.

В целях совершенствования структуры управления необходимо изыскать такие ресурсы которые помогут ООО «Центр начисления» наиболее полно заинтересовать персонал в повышении результативности функционирования организации.

На основе проведенного исследования ООО «Центр начисления» можно сделать следующие выводы:

- Исследуемое предприятие имеет положительную динамику развития, что наглядно демонстрирует увеличение показателей прибыльности;

- Анализ численности и динамики кадрового состава показал, что в целом кадровая структура организации достаточно стабильна хотя и имеет немало недостатков;

- Анкетирование, направленное на изучение текущего состояния мотивации, выявило, что сотрудников привлекают в их работе стабильность предприятия, размер заработной платы и возможность карьерного роста;

- Демотивирующими факторами являются, такие как игнорирование идей и инициативы, отсутствие обратной связи о результатах работы, напряженные отношения с руководством, в то же время несмотря на то, что руководство предприятия воздействует на сотрудников с помощью экономических методов управления (рост заработной платы), большинство сотрудников все же недовольно оплатой труда.

В целях повышения эффективности функционирования организационной структуры управления ООО «Центр начисления» предлагается провести следующие мероприятия:

1. Создание маркетинговой службы на предприятии.
2. Создание информационно-аналитического отдела.
3. Сокращение штата аппарата управления и общую численность административного персонала.
4. Создание в организации адаптационной системы, которая способствовала бы повышению эффективности работы аппарата управления при постоянно меняющихся внутренних и внешних условиях функционирования организации.

6. Ввести штатную единицу (менеджер по управлению персоналом).

7. Разработать и внедрить программу по развитию корпоративной культуры.

8. Разработать и внедрить систему комплексной автоматизации.

В целях эффективности управления персоналом для ООО «Центр

начисления» можно предложить ряд методов управления персоналом:

1. Руководству предприятием рекомендуется разработать меры по материальному стимулированию, включающие в себя (повышение тарифных ставок и должностных окладов, за совмещение должностей, премия, за внедрение новых инновационных разработок). Эти меры позволят не только улучшить материальное положение сотрудников, но и будут способствовать более эффективному и рациональному труду.

2. Меры морального поощрения, основанные на принципе объективности и значимости личных моральных интересов отдельного работника. В конце итогового года или после завершения строительного объекта присвоение звания «Лучший работник» организации особо отличившемуся работнику,

также немаловажным аспектом является присуждение наград на уровне организации, компании, отрасли, города, государства и др. (например городская грамота «За эффективный труд»).

3. Продвижение по служебной лестнице как вид поощрения будет способствовать карьерному росту рабочих и служащих, что является не маловажным фактором в плане формирования корпоративной культуры предприятия.

4. Поощрения за достижения в труде, в том числе, разовые выплаты за вклад в результаты деятельности организации, разовые выплаты по итогам года и др.

Таким образом, рассчитав экономический эффект от проведения мероприятий по увеличению объема производства и повышению производительности труда, можно сказать, что цель нашего исследования достигнута, а предложенные мероприятия позволяют увеличить фонд оплаты труда, что позволит улучшить социальное положение работников организации и увеличить прибыль.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. От 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002.-№1 (ч.1). – ст.3.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ч.1) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. От 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. -05.12.1994. - №32. – ст.3301

Монографии

3. Дмитриев А.В. Конфликтология - М.: Гардарики, 2007. - 318 с.

4. Кузьмин И. А. Психотехнология и эффективный менеджмент. - М.: Наука, 2007.- 312с.

5. Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности. - М.: Инфра-М, 2007.-170с.

Учебники и учебные пособия

6. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2019. - 407 с

7. Алехина, Л.Л. Влияние социально-психологических факторов на формирование личности в коллективе работников организации в условиях нестабильности / Л.Л. Алехина, И.В. Ильин // Фундаментальные исследования. 2018. No 2-12. – С. 2637-2641.

8. Ананьев, А.Н. Политика доходов и заработной платы: Учебник / А.Н. Ананьев, под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2014. – 456 с.

9. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., Управление персоналом, М.: 2019 г.

10. Бусов В.И., Управленческие решения: учебник для академического бакалавриата/В.И.Бусов – Москва: Издательство Юрайт, 2019 – 254 с.

11. Булыгина А. Этика делового общения. -Новосибирск, 2017.-138с.

12. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник/В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с

13. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Гардарика, 2018. - 296 с.
14. Грачев М.В. Суперкадры. - М.: Инфра-М, 2017.-83с
15. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2019. – 232 с.
16. Зайцев, Л.Г. Стратегический менеджмент: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. – М.: Экономистъ, 2014. – 416 с.
17. Колосницына, М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студ. экон. вузов / М.Г. Колосницына. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 2018. – 240 с.
18. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - 2-е изд., доп. и пререраб. - М.: Дело, 2009. - 384с.
19. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие. - 3-е изд. - Минск: Новое знание, 2008. - 336с.
20. Леонтьев А.Н., Аснин В.И. Перенос действия как функция интеллекта// Становление психологии деятельности. М., 2018.- 257с.
21. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение.-М.: Управление персоналом, 2017.- 550 с
22. Огарков А.А., Управление организацией, учебник, М.: из.2016 г.
23. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник. -М.: Аспект Пресс, 2019.-416 с.
24. Рубчинский А.А. Методы и модели принятия управленческих решений: учебник и практикум для академического бакалавриата/ А.А. Рубчинский. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 526 с.
25. Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений: учебник для академического бакалавриата/ А.В. Тебекин. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 431 с.

26. Травин В.В. Памятка руководителю о стиле и методах руководства. -М.: Наука, 2018.- 48с.

Журналы и периодика

27. Калашников Ю.Д. Конфликты в организации: социально - конфликтологический уровень анализа (по результатам экспертного опроса управленческого персонала) // Управление персоналом. - 2019. - №7. - с. 17-22

28. Орлова, Т.В. Конфликты в коллективе. Как их избежать // Справочник кадровика. - 2009. - №8. - С. 103-110.

29. Попов, Б. Психологическая подготовка руководителя // Кадры предприятия. – Москва, 2019. - №2. - С. 13.

30. Рябых Д. Культурные аспекты управления// Корпоративный менеджмент.-2010.№ 2.-С.21-23.

31. Шипилов, А.И Искусство конструктивно разрешать конфликты // Кадры предприятия. - 2015. - №3. - С. 6.

32. Шипилов, А.И Конфликты можно предупредить // Кадры предприятия. -2015. - №4 - С. 10.

Интернет ресурсы

33. <https://www.rusprofile.ru/id/2484957> (дата обращения 05.05.2021)

34. <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/demin-metody-prinyatiya-upravlencheskikh-reshenij.pdf> (дата обращения 12.05.2021)

35. https://studwood.ru/2022717/menedzhment/upravlencheskaya_setka_upravlencheskaya_reshetka_grid_bleyka_mouton_klassifikatsiya_stiley_suschnost_naznachenie (дата обращения 15.05.2021)

36. <https://www.spark-interfax.ru/saratovskaya-oblast-saratov/ooo-tsentr-nachisleniya-inn-6453080252-ogrn-1056405306650-395ad4d1473b42b49e2ae4a400d590cd> (дата обращения 16.05.2021)

37. <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-rukovodstva-optimizatsiya-upravlencheskoj-deyatelnosti> (дата обращения 16.05.2021)

38. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30541814> (дата обращения

17.05.2021)

39. <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-effektivnost-predpriyatiya-kriterii-i-pokazateli-otsenki> (дата обращения 18.05.2021)

Документы предприятия

40. Документация по кадровому составу работников ООО «Центр начисления».

41. Устав ООО «Центр начисления»

42. Организационные документы ООО «Центр начисления».

43. Финансовая отчётность ООО «Центр начисления».