

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ

Аннотация. В статье рассматриваются характеристики стилей руководства как свойственные конкретному руководителю способы и приемы осуществления управленческих функций на примере контроля. Описаны характеристики функции контроля. Подробно осуществляется анализ влияния каждого стиля руководства на этапах реализации функции контроля.

Ключевые слова: руководитель, стиль руководства, контроль, управленческие решения, этапы.

Стиль руководства является важнейшим фактором эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива.

Руководитель – это лицо, наделенное полномочиями принимать решения и нести за это ответственность. Принятый стиль управления служит характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечить эффективное управление и достойные нормы поведения. Многими специалистами признано, что умение руководить – это умение менять стиль управления, адаптируя его к реальной ситуации [1, с.10].

Исследование типов руководителей и эффективности руководства, проведенное психологами и социологами, позволило выявить три наиболее часто встречающихся стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный типы взаимоотношений руководителя и подчиненных.

Стиль управления, с одной стороны, определяет его общую объективную основу и, с другой – свойственные каждому конкретному руководителю способы и приемы осуществления управленческих функций [1, с.10]. Мы рассмотрим влияние стиля управления на этапах реализации функции контроля.

Содержание процесса контроля определяет следующие его характеристики:

- организационная – выбор объекта контроля, организационная и методическая его подготовка, порядок осуществления;
- содержательно-технологическая – разработка плана и выбор метода изучения контролируемого объекта, а также осуществление самого процесса контроля;
- обобщающе-корректирующая – обобщение, обсуждение в коллективе результатов контроля, разработка решений и оценка их выполнения [2, с.134].

Рассмотрим влияние каждого стиля на этапах процесса контроля.

1. Авторитарный. На первом этапе контроля руководитель единолично определяет цели, разрабатывает программу деятельности и определяет параметры функционирования и развития организации, устанавливает сроки, регламенты и форму отчетности. Авторитарный руководитель использует принуждение, контроль и угрозу, наказание, чтобы заставить подчиненных трудиться. Такой стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников [3]. На втором этапе руководитель определяет основные контролируемые объекты и исполнителей контрольной деятельности, которые

будут осуществлять сбор учетных данных, материалов наблюдений и замеров; отдает распоряжение провести обработку полученной информации, рассчитать необходимые показатели, составить аналитические таблицы, графики и диаграммы, которые позволяют сделать объективную оценку деятельности организации. При данном стиле управления осуществляется очень жесткий детальный контроль сверху, лишаящий подчиненных инициативы. На третьем этапе – получает информацию о достигнутых результатах от своих подчиненных и сопоставляет их с соответствующими нормативами, позволяющие определить отклонения от стандартов. На четвертом этапе руководство корректирует деятельность организации. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы.

2. Демократический. На первом этапе контроля руководитель-демократ определяет методы и формы контроля, совместно с подчиненными формирует цели, разрабатывает программу и определяет параметры функционирования и развития организации, непосредственных исполнителей контроля, сроки его осуществления, форму отчетности. На этом этапе руководитель-демократ использует преимущественно власть, основанную на поощрении, и эталонную власть (власть примера). Взаимодействие руководителя и подчиненных основано на сотрудничестве. На втором этапе подчиненные совместно с руководством выбирают основные контрольные объекты, осуществляющие сбор учетных данных, материалов наблюдений и замеров; затем они проводят обработку полученной информации, рассчитывают необходимые показатели, проводят группировки данных, составляют аналитические таблицы, графики и диаграммы, которые позволяют сделать объективную оценку деятельности организации. Здесь поощряется инициатива коллектива. Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками, руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей и особенностей. На третьем этапе руководитель получает информацию о достигнутых результатах и сопоставляет их с запланированными нормативами. При осуществлении контроля на данном этапе демократ обращает внимание на конечный результат, вводит элементы коллективного самоуправления. Такая обстановка создает условия для самовыражения подчиненных, у них развивается самостоятельность – это способствует восприятию достижения целей организации как своих собственных. На четвертом этапе – если это необходимо, руководитель корректирует деятельность организации, модифицирует цели, подчиненные же, опираясь на заданные руководителем установки, модернизируют планы, совершенствуют технологии производства.

3. Либеральный. На первом этапе руководитель-либерал ставит перед подчиненными задачи, указывает основные направления работы, обеспечивает необходимыми ресурсами и предоставляет сотрудникам самостоятельность в достижении конечных результатов, передавая контроль команде. На втором этапе руководитель-либерал не принимает активного участия в производственной деятельности подчиненных. Сотрудники могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь. Поэтому подчиненные стараются самостоятельно выбирать основные инструменты контроля, осуществляющие сбор учетных данных, материалов наблюдений и замеров; проводят обработку полученной информации, рассчитывают необходимые показатели, проводят группировки данных, составляют аналитические таблицы, графики и диаграммы.

На третьем этапе обычно происходит получение информации о достигнутых результатах, но из-за отсутствия контроля над реализацией решений, чаще всего, принятые решения не всегда выполняются в срок. Во взаимоотношениях с подчинёнными руководитель-либерал корректен и вежлив, положительно реагирует на критику, не стремится к масштабному контролю деятельности сотрудников. Его больше волнует, что о нём думают сотрудники. На четвертом этапе он обязан корректировать деятельность организации, модифицировать цели, перераспределять задачи, совершенствовать технологии производства и управления. Однако из-за отсутствия контроля и систематической оценки работы подчиненных результаты работы снижены, вследствие чего руководитель должен пересмотреть свои методы управления, так как «максимум демократии» и «минимум контроля» приводят к низкому уровню результата или его отсутствию, и в этом случае не реализуется в полной мере потенциал возможностей коллектива.

Таким образом, от выбранного руководителем стиля управления зависит эффективная работа организации, полная реализация потенциальных возможностей, как отдельного сотрудника, так и персонала организации в целом.

Литература:

1. Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие /Под ред. Т.Э.Заворотной. – М., 2012. // Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС. – URL: http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers/
2. Рутьев В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент: Учеб. пособие. – Киев: Центр учебной литературы, 2011. – 312 с.
3. Стили руководства // Управление персоналом. Словарь-справочник. – URL: <http://psyfactor.org/personal/personal17-07.htm>

К. А.Белякова

*Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет
Научный руководитель: к.э.н., доцент А.Н.Приходько*

ОЦЕНКА ЗАВИСИМОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В данной статье говорится о качестве образования и о способах его повышения. Предлагается внедрение десятибалльной системы оценивания знаний студентов. Исследуется оценка зависимости экономической эффективности от повышения качества образования.

Ключевые слова: качество образования, высшие учебные заведения, система оценивания, эффективность.

Проблема повышения качества образования является крайне важной и актуальной в каждом учебном заведении. Во многих университетах создаются специальные отделы управления качеством, которые занимаются разработкой, внедрением и совершенствованием внутривузовской системы управления качеством.

Большое значение имеет оценка эффективности системы качества с финансовой точки зрения. Эффективная система оценивания качества может стать средством выявления неэффективных видов деятельности и реализации внутренних мер по улучшению качества образования.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

Материалы
V Всероссийской научно-практической конференции

**Экономические и правовые аспекты регионального
развития: история и современность**

Елабуга, 5 ноября 2014 года

Елабуга – 2014

УДК 330+351/354

ББК 65

Э 40

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Елабужского института Казанского (Приволжского) Федерального университета
(Протокол № 43 от 27 ноября 2014 г.)

Редакционная коллегия:

Разживин А. И. - кандидат филологии наук, профессор

Гапсаламов А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Сабиров И. Т. - кандидат исторических наук, доцент

Фаттахова А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Асадуллина С. Д. - ассистент кафедры экономики и менеджмента

Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - Елабуга: Асадуллина, 2014. - 280 с.

ISBN 978-5-9906099-0-7

Сборник содержит статьи преподавателей, аспирантов и студентов, принявших участие в V Всероссийской научно-практической конференции «Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность»

ISBN 978-5-9906099-0-7

Оглавление

СЕКЦИЯ 1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ГУМАНИТАРНОЙ НАУКИ 12

Л.И. Абдуллина

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.....12

Э.М.Ахметшин, Т.В.Корноухова

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ..... 14

К. А.Белякова

ОЦЕНКА ЗАВИСИМОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ..... 16

Г.К.Искандарова, А.И.Кашфразыев, А.В.Байгулова

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ КОРИДОРОВ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ
ЛОГИСТИКИ 20

М.Коренков

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЕЕ
УЛУЧШЕНИЮ..... 22

Э.М.Ахметшин, Э.Ю.Кириллова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА 24

Л.Р. Ахмадеева

КОНТРОЛЬ И АУДИТ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ..... 26

Д.Аппаков

ПОНЯТИЕ ИНВЕСТИЦИЙ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ИХ
ЭФФЕКТИВНОСТИ..... 29

М. Р. Халкечева

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС..... 30

Э.М.Ахметшин Э.М., З.Р.Шарифуллина

НЕСТАНДАРТНЫЕ ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ..... 32

Э.М.Ахметшин, Н.И.Зиганишина

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА
..... 35

С.С. Балобанова

ЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ 38

Л.И. Валиуллина

Материалы
V Всероссийской научно-практической конференции

Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность

Сдано в набор 15.11.2013.

Подписано к печати 15.11.2013

Формат 60x84/16. Бумага офсетная.

Гарнитура Nims ET

Печать оперативная. Усл. п.л. _____. Уч.-изд. л. _____

Тираж 500 экз. Заказ № 423

Отпечатано в типографии ООО «ЕлТИК»

РТ, г. Елабуга, пр. Нефтяников, 92