

Влияние стиля руководства на эффективность работы организации (на примере сферы обращения с отходами)

Научный руководитель – осеев александр александрович

Крайнова Алена Алексеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: aneless.me@outlook.com

Единственной на территории Пермского края организацией, осуществляющей полный цикл обращения с отходами, является акционерное общество «ПРО ТКО» - региональный оператор, который обслуживает около 2,5 миллионов жителей области [4]. Поскольку деятельность компании способствует улучшению условий жизни, обеспечивая экологическую безопасность, санитарное благополучие населению, неэффективное управление в этой сфере может привести к росту социальной напряженности. В связи с проведенными реформами в сфере обращения с отходами руководителям организаций-региональных операторов стало особенно важно развивать не только технические навыки, но и управленческие компетенции.

На эффективность работы организации влияет стиль руководства - привычный для руководителя подход к выполнению своих управленческих функций и взаимодействию с подчинёнными [3]. От метода управления зависят такие процессы как качество и количество выполняемой подчинённым деятельности, взаимоотношения и сплочённость коллектива, конфликтность, уровень мотивации сотрудников, успешность деятельности компании. Чтобы выявить силу влияния стиля руководства на эффективность работы организации в сфере обращения с отходами и разработать рекомендации по оптимизации управленческих практик было проведено исследование. В качестве теоретической основы была рассмотрена концепция К. Левина, выделяющего три основных стиля руководства - авторитарный, демократический и либеральный [2]. Результаты эмпирической части были получены с помощью анонимного анкетирования сотрудников компании АО «ПРО ТКО»: 62 респондента-сотрудника из семи отделов организации были отобраны с помощью квотной выборки пропорционально общей численности компании.

Результаты исследования показали, что в представлении подчиненных эффективный руководитель должен обладать эмоциональной уравновешенностью, уважительным и справедливым отношением к сотрудникам, готовностью учитывать их мнение. Так, наибольшую удовлетворенность работой и взаимоотношением с начальством отметили респонденты, определяющие своего руководителя как демократического. Однако анализ отдела правовой работы выявил противоречие: несмотря на то что сотрудники этого подразделения идентифицировали стиль своего руководителя как демократический, отмечая наличие коллегиальных совещаний, формулирование поручений в виде просьб, отсутствие жёсткого контроля, причинами конфликтов стали авторитарные проявления в поведении руководителя. Поскольку управленец является эмоционально нестабильным, некомпетентным, несправедливым, проявляет грубость с подчиненными, стремится не замечать конфликты, в отделе сложилось расхождение между формальными признаками демократического стиля и реальными управленческими практиками, что и стало скрытой причиной напряжённости в коллективе.

Снизить количество конфликтов и повысить доверие в команде способен руководитель, научившийся управлять собственными эмоциями и понимать эмоции подчинённых

[5], внедривший регулярные индивидуальные встречи руководителя с сотрудниками, разработавший программы адаптации и наставничества для новых сотрудников и утвердивший систему поощрений и прозрачные критерии оценки труда. Руководителю необходимо научиться давать конструктивную обратную связь и управлять конфликтами. Реализация предложенных мер позволит не только снизить уровень конфликтности и текучести кадров, но и повысить общую эффективность деятельности организации [1]. Благоприятный психологический климат способствует позитивному восприятию коллектива, росту вовлечённости сотрудников в рабочий процесс и сокращению числа конфликтов, которые ведут к нерациональным затратам такого производственного ресурса, как время. Кроме того, снижение текучести уменьшает финансовые издержки на поиск и адаптацию новых работников, что в перспективе может положительно сказаться на прибыли организации в целом.

Таким образом, проведённое исследование показало, что от стиля руководства зависит социально-психологический климат в коллективе, уровень конфликтности и эффективность деятельности организации в целом.

Источники и литература

- 1) Варьгина О. А. Критерии и показатели оценки эффективности управления // Индустриальная экономика. – 2021. – № 3. – С. 21–24.
- 2) Левин К. Изучение влияния стилей лидерства на поведение в группе. – М., 1939.
- 3) Плутенко В. А., Литвинова Н. П. Формирование эффективного стиля управления организацией // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. – 2017. – С. 75–79.
- 4) Сайт АО Пермский региональный оператор [Электронный ресурс] URL: <https://tkop.ru/> (дата обращения 16.12.2025)
- 5) Хлевная Е. А., Вавакина Т. С., Коротеева И. Е. Эмоциональный интеллект руководителя и деятельность группы // Организационная психология. – 2022. – Т. 9. – № 3. – С. 152–171.