

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/6688>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

стр.	
ВВЕДЕНИЕ	3
I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА, ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УСПЕХ ОРГАНИЗАЦИИ	5
1.1. Классификация стилей руководства	5
1.2. Проблемы общения с персоналом	11
1.3. Особенности взаимоотношений персонала с руководителем	13
II. АНАЛИЗ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА, ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УСПЕХ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ООО "СПОРТЛЭНД"	13
2.1. Краткая организационно-правовая характеристика предприятия	17
2.2. Анализ стиля руководства	21
2.3. Анализ влияния стиля руководства на деятельность организации	24
III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЯ НА УСПЕХ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ООО "СПОРТЛЭНД"	26
3.1. Разработка мероприятий направленных на совершенствование стиля руководства	26
3.2. Социально-экономическая эффективность мероприятий	30
3.3. Оценка рисков	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	34
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	36
ПРИЛОЖЕНИЕ	38

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В российских предприятиях отношение между руководителем и подчиненным, владельцем и работником компании часто напоминает противостояние, которое начинает проявляться сразу при приеме на работу. Винить тут особо некого, разве что непрофессионализм при подборе кадров и старый менталитет. И то, и другое – дело вполне исправимое, во-первых, обучением кадровика и руководителя, во-вторых, формированием четких взаимоотношений в рамках корпоративной культуры предприятия. Корпоративный дух или гордость за свой коллектив был отлично показан в старых советских фильмах, именно такая корпоративная культура с ответственностью за себя и за того парня, а вместе за всю страну, является одним из ведущих условий успеха в японских корпорациях. Но это коллективное единение воспитывается в Японии, Корее, Китае с детства. Эта система предполагает строгую субординацию, но с возможностью проявления контролируемой инициативы.

В России добиться четкой субординации в коллективе может только начальник, который должен играть роль строгого воспитателя и наставника, а не командира боевой бригады. И этому стоит учиться как начальникам, так и специалистам по подбору кадров.

Цель исследования – рассмотреть и проанализировать стиль руководства, его влияние на успех работы организации на примере ООО "СПОРТЛЭНД".

Задачи исследования:

- 1) изучить классификацию стилей руководства и проблемы общения с персоналом;
- 2) рассмотреть особенности взаимоотношений персонала с руководителем;
- 3) выделить особенности взаимоотношений персонала с руководителем;
- 4) проанализировать стиль руководства, его влияние на успех работы организации на примере ООО "СПОРТЛЭНД";
- 5) разработать мероприятия, направленные на совершенствование стиля руководства.

Предмет исследования – стиль руководства, объект - ООО "СПОРТЛЭНД".

Работа по структуре состоит из введения, трех глав основного текста, заключения и списка использованной

литературы.

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА, ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УСПЕХ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Классификация стилей руководства

Управление предполагает собой определенный способ воздействия на других людей. В самом элементарном варианте это может выражаться в схеме воздействие — деятельность сотрудника — итог. В такой схеме понятна деятельность управленца, целью которой является получение определенного положительного итога. Равно понятна и возможность получения самых разных итогов, которые обуславливаются той или иной деятельностью сотрудников.

В подобном варианте следует рассматривать работников в качестве определенного инструмента, который позволяет достигать некоторых итогов, продвигаться к частным и общим целям, развивать компанию. Конечно, рассматривать наемных сотрудников компании столь узким образом нецелесообразно для эффективных менеджеров, которые нацелены на эффективные стили руководства, так как каждый человек, хотя бы и в отдельном проявлении личности как работника некой организации, представляет собой динамическую систему с огромным количеством переменных.

Определенно, вводные данные дают определенное воздействие на данную систему и варьирование этих данных, то есть стилей управления, позволяет варьировать получение определенного продукта деятельности от сотрудника. В целом, стиль управления представляет собой типичную манеру поведения или воздействия менеджера на сотрудников, но тут следует учитывать важные нюансы. Речь идет об охвате данного явления. Ведь управленцы имеют дело с межличностными взаимоотношениями, которые предполагают многоуровневость.

Помимо общения на уровне начальник — подчиненный, существует огромное количество дополнительных и тут каждому менеджеру следует ясно представлять себе насколько существенным является воздействие со всех уровней на мотивационную схему сотрудников, на их продуктивность и эффективность в работе. В качестве примера, достаточно привести феномен лидерства, который предполагает отсутствие существенного количества прямых воздействий, но наличие фигуры лидера, которая является побудителем к деятельности и выполняет функцию управления.

Стили управления могут определяться по следующим признакам:

- участие исполнителей в управлении;
- преимущественные функции управления;
- ведущая ориентация управления.

Какие существуют стили управления. Разберем более подробно стили руководства из каждой приведенной классификации. Начнем со степени участия исполнителей, где выделяются следующие типы.

Авторитарный. Название говорит само за себя. Менеджер предоставляет исполнителям только определенные приказания, которые те неукоснительно выполняют, по сути, взаимодействие сводится к элементарной схеме, в которой работники не имеют никакого воздействия на принятие решений.

Сопричастный. Вполне распространенный стиль, в котором работники-исполнители могут, как говорится, подавать голос, то есть работает функция обратной связи на этапе выдачи распоряжений. В той или иной степени сотрудники предлагают вариации выполнения определенной работы, могут согласовывать с менеджером некоторые аспекты.

Автономный. В данном стиле основные решения принимаются работниками (зачастую согласованно и большинством), функция менеджера не становится меньшей, но меняется. Менеджер тут задает рамки, выполняет контроль и сдерживание, то есть определяет в каком направлении двигаться, ограничивает деятельность работников при потребности, корректирует решения.

Следующая классификация (преимущественные функции управления) характеризуется такими типами.

Управление через инновации. В таком типе используется нацеленность на разработку инновации, то есть сотрудников направляют к достижению определенных высот в собственной области. Равно это может выражаться и в стремлении к прогрессу компании как таковому, то есть в сотрудниках ценится поиск новых решений и подобное, а также приветствуется активное обучение персонала.

Управление с помощью задания цели. В подобном типе стили управления предполагают не такие эфемерные цели как инновация, но более конкретные, ограниченные определенными условиями (контроль, смета и подобное). Каждому отдельному сотруднику в своем рабочем пространстве следует достигать определенных целей с использованием доступных способов. Преимущественная ориентация определяет

отношение к сотрудникам и, соответственно, деятельность менеджера. Как сказано ранее, каждый сотрудник может рассматриваться в качестве инструмента для достижения цели, но для лучшего понимания менеджмента следует учитывать многогранность каждой личности и важность этого становится понятной из предлагаемой далее классификации.

По преимущественной ориентации стили управления разделяют на следующие.

Слабое управление. Управленец в подобном варианте не имеет достаточного количества сведения о своих подчиненных, отношение к ним является достаточно поверхностным равно как отношение к выполнению определенных задач.

Управление по задачам. В таком варианте человеческие отношения не считаются чем-то важным, используется механистическое отношение к сотрудникам, в котором они считаются просто способом получения определенных итогов работы.

Клубное управление. Это противоположность предыдущему стилю, так как тут отношения считаются наиболее важным фактором, но по этой причине может ухудшаться эффективность работы и решения поставленных задач. Сотрудники, так сказать, трепетно относятся друг к другу и, стремятся никоим образом не потревожить благоприятную атмосферу.

Управление по среднему пути. Является сочетанием пары предыдущих, так как предполагает определенную гармонию между отношениями в фирме и решением рабочих задач. Тем не менее, это не идеальный стиль управления, так как на практике выявляется не высокая эффективность и с подобным стилем управления получать высокие достижения достаточно трудно, ведь работники во многом нацеливаются на поддержание оптимального сочетания между работой и отношениями с другими и часто это становится самоцелью, возникает стагнация в работе фирмы.

Сильное управление. Как понятно из названия, является идеальным вариантом, так как предполагает налаженную деятельность менеджмента, который учитывает индивидуальные особенности сотрудников, их взаимоотношений и множества других факторов.

Каждый стиль это и особая атмосфера и определенные реакции сотрудников. Руководитель, принимающий тот или иной стиль, должен понимать, что за ним следует, как себя будут вести люди, какие выгоды он получит и каких целей сможет достичь. стили управления хорошо сочетаются с тремя ролями транзактного анализа Эрика Берна.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балашов А.П. Теория менеджмента. - М.: Инфра-М, 2014. — 352 с.
2. Басовский Л.Е. Менеджмент. Учебник. — М.: Инфра-М, 2007. — 240 с.
3. Блинов А.О., Угрюмова Н.В. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров. — М.: Дашков и К, 2014. — 304 с.
4. Глухов В.В. Менеджмент. Учебник для вузов. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 608 с.
5. Гусева Е.П. Менеджмент. Учебно-методический комплекс. — М.: ЕАОИ, — 2008. — 416 с.
6. Дафт Р.Л., Лейн П. Уроки лидерства. - М.: ЭКСМО, 2007.- 480 с.
7. Дейнека А.В. Управление персоналом. Учебник. — М.: Дашков и К°, 2010. — 292 с.
8. Дорофеева Л.И., Бгашев М.В. Менеджмент. Учебник для студентов, обуч. по спец. «Математика», «Механика», «Прикладная математика в экономике». — Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2008. — 403 с.
9. Иванова Л.В. Менеджмент. Практикум. Учебное пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 — 191 с.
10. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда. Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.
11. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология управления персоналом. Учебник для бакалавров. — М.: Юрайт, 2014. — 477 с.
12. Литвинюк А.А. Организационное поведение. - М.: Юрайт, 2015. — 505 с.
13. Лялин А.М. (ред.) и др. Теория менеджмента. - СПб.: Питер, 2009. — 464 с.
14. Максимцов М.М., Горфинкель В.Я. Менеджмент малого бизнеса. Учебник. — М.: Вузовский учебник, 2007. — 269 с.
15. Тараненко В.И. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика. - Киев: ИП Стрельбицкий, 2013. — 290 с.
16. Тощенко Ж.Т. Социология управления. Учебник. - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. - 300 с.
17. Цевелев В.В., Молотков Ю.И. Основы менеджмента. Том 1. Основы менеджмента. Том 1.

Организационно-производственный менеджмент: Учебник. - 2-е изд., доп. - Новосибирск: СГУПС, 2009. - 292с.

18. Шаталова Н.И., Галкин А.Г. и др. Управление персоналом на производстве. Учебник. — Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. — 557 с.

19. Шамакова И. А. Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2015. - Т. 10. - С. 131-135.

20. Демократический стиль руководства. - <http://levi.air.ru/news/личностный-рост/психология-управления/демократический-стиль-руководства.html>

21. Демократический стиль управления и его особенности. - <http://investtalk.ru/menedzhment/demokraticeskij-stil-upravleniya>

22. Демократический стиль управления: мужчина-руководитель и женщина-руководитель. Комбинации стилей руководства. - http://www.medicinform.net/psycho/psych_pop138_3.htm

23. Классификация и особенности стилей управления и руководства. - <https://samorazvitie.org/money/stili-upravleniya/>

24. Личные контакты руководителя и подчиненных. - <http://delovoi-etiket.ru/etiket-rukovoditelya/707-lichnye-kontakty-rukovoditelya-i-podchinennyh.html>

25. Основные ошибки руководителя в управлении персоналом. - http://klvr.ru/management_article/39

26. Преимущества и недостатки авторитарного стиля управления организацией. - <http://www.kom-dir.ru/article/1534-avtoritarnyy-stil-upravleniya>

27. Руководитель и подчиненный – особенности взаимоотношений. - <http://stolica-personal.ru/articles/article11.php>

28. Стили управления. - <http://www.dist-cons.ru/modules/study-old/book8/dept6/page10.htm>

29. Фитнес клуб "СпортЛэнд". - <http://www.sportland-club.ru/company.html>

30. 5 стилей управления: как выбрать свой. - <http://www.gd.ru/articles/3872-stil-upravleniya>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/6688>