

**Кубахов Д.А.**

*студент 4-го курса направления подготовки «Менеджмент»*

**Красюк Е. В.**

*старший преподаватель кафедры менеджмента  
факультет экономики и бизнеса  
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет  
имени Владимира Даля», г. Алчевск*

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Проблемой исследования является вопрос выбора лидерского стиля взаимодействия в кризисных ситуациях развития организации. Проблема партисипативного управления или авторитарного, группового принятия решения или единоличного.*

**Ключевые слова:** *Кризис, организация, антикризисное управление, лидерский стиль, взаимодействие, производственные задачи.*

**Постановка проблемы.** Современный этап развития общества характеризуется нестабильностью экономических, политических отношений. Стабильность работы любой организации зависит от состояния внешней и конечно качественных характеристик внутренней среды. Социально-экономическое развитие Луганской Народной республики, на данном этапе, характеризуется непредсказуемостью изменений внешней среды. Для того что бы обеспечить равномерное стабильное развитие организации, необходимо сформировать такую внутреннюю среду организации, что бы она при различных кризисных воздействиях внешней среды могла адекватно реагировать. Внутренняя среда любой организации представлена технологией, ресурсами и конечно системой менеджмента. Проблема на наш взгляд, заключается в том, что важнее для антикризисного противостояния - сформировать команду или иметь сильного лидера, умеющего предвидеть возможные негативные воздействия со стороны внешней среды, и умеющего найти причинно следственные связи и инструменты противостояния.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблема антикризисного управления является всегда актуальной. Этой проблемой в настоящее время занимаются такие ученые как А.С. Лифшиц, В.И. Куликов, В.А. Новиков, Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский, Л.В. Згонник, Ю.А. Арутюнов, А.Т. Зуб, Т.А. Колесникова, И.Ю. Рыков и другие. Стоит выделить работы Елены Жарковской и Бориса Бродского, исследователей, которые являются создателями учебника по антикризисному управлению, в котором собран и систематизирован накопленный зарубежный опыт и в России, рассматриваются меры преодоления кризисных ситуаций, анализируются последствия кризиса. Рассматривается опыт внедрения антикризисного управления, на практическом примере предприятий, прошедших антикризисное управление.

**Изложение основного материала.** Эффективность всей работы организации зависит от руководителя и от команды, на которую опирается руководитель в принятии решений. Результативность работы организации, несомненно, зависит от зрелости руководителя как лидера, как личности, как профессионала. Совмещая в своей стратегии руководства такие факторы, как коммуникацию с персоналом, контроль внешней среды и изменение организации, можно добиться наиболее эффективного управления.

Коммуникация с персоналом подразумевает под собой – взаимодействие со всем коллективом, учёт интересов каждой стороны с системой мотивирования. В целом этот метод позволяет получить наиболее высокий уровень производительности труда. Одна из главных целей лидера не только в кризисной ситуации, но и в стабильном состоянии предприятия, приобщить каждого сотрудника к достижению общих целей предприятия. Поддержания высокого морального настроя в кризисной ситуации среди всех звеньев предприятия – основа успешного преодоления кризиса с минимальными затратами.

Контроль внешней среды необходим не только в момент кризиса. Контроль всего окружения, в котором находится предприятие, позволит не только подготовиться заранее к кризисной ситуации, но и предотвратить её появление в целом. В случае уже возникновения кризиса в организации – контроль и глубокий анализ внешней среды позволит найти схожие ситуации, а так же проанализировать пути уже готовых решений.

Изменение организации – очень важный этап в любом предприятии. Зачастую, кризисные ситуации появляются во время перемен на предприятии, что вызывает недоверие среди всех членов организации и боязнь изменений. Но изменения должны быть обязательной частью предприятия для того, чтобы сохранять конкурентоспособность, открывать новые направления, достигать цели. Главная ответственность по изменениям в организации лежит на руководителе-лидере, цель которого – тщательно проанализировать процесс и цель изменений, рассмотреть все варианты развития событий и быть готовым к решению проблем, и самое главное – оповестить каждого сотрудника о планируемых изменениях. Оповещение должно раскрывать в себе – основную суть изменения, причину изменений, в чём выгода каждого сотрудника. [4]

В основе эффективного управления организацией в любых ситуациях, можно выделить два основных направления, от которых зависит успех предприятия – это учёт интереса людей и учёт интереса производства. В зависимости от стиля управления на предприятии лидеру-руководителю необходимо найти свой стиль управления для полного анализа и составления плана по улучшению качества управления. Определить стиль управления – позволяет концепция, разработанная в штате Огайо и модифицированная Блэйком и Моутеном. Сама концепция представляет собой матрицу 9x9, где каждая ячейка означает уровень учёта интересов людей и производства. (рис.1)



Рис.1. Управленческая решетка Блейка-Моутона

«Идеальной ячейкой» является ячейка 9.9, которая характеризуется таким стилем лидерства, при котором лидер проявляет максимальную степень заботы о процессе производства и заботе о персонале. Без команды трудно справиться со сложными проблемами. Команда может дать больше вариантов решения проблем. Но в момент, когда надо быстро реагировать на ситуацию, лидер должен сам брать на себя ответственность принятия решения. Любой стиль управления должен обеспечивать к максимальному взаимопониманию между персоналом и полным контролем над процессом производства. Даже в случае возникновения кризисной ситуации в организации, в которой стиль управления включает в себе полный контроль над процессом производства и максимальную эффективность персонала, правильно разработанный план и его реализация позволит не только выйти из кризиса с минимальным ущербом, но и приобрести ценный опыт каждому члену команды в данной ситуации. [5]

**Выводы.** Кризис – тяжелый процесс, с которым может столкнуться организация, но при правильном и эффективном руководстве, разработке плана и стратегии, проблему можно преодолеть с минимальным ущербом для организации. Лидер-руководитель – это ключевое звено в управлении не только во время кризиса, но и на всех этапах развития организации.

## Список используемой литературы

1. Жарковская Е.П. Антикризисное управление / Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский, И.Б. Бродский. // – М.: Омега-Л, 2011. – 336 с.
2. Кривовязюк И.В. Антикризисное управление как определяющая предпосылка развития современного предприятия [Текст] / И.В. Кривовязюк // Экономика и государство. – 2011. – № 12. – С. 43-47.
3. Титов В.В. Антикризисное управление предприятием, корпорацией в сложных экономических условиях. – М.: Инфра, 2011. – 275 с.
4. Ткаченко А.М. Антикризисное управление как одно из направлений повышения эффективности деятельности предприятия [Текст] / А.М. Ткаченко, С.В. Телин // Экономический вестник Донбасса. – 2010. – № 3. – С. 122-125.
5. Джон О Шонесси Принципы организации управления фирмой / Развитие стилей управления. – 2015. – 142 с.