

3. Вайнер, Э. Н. Валеология / Э. Н. Вайнер. – М. : Наука, Флинта, 2001. – 416 с.

УДК 159.99

**Стили управления и их применение
как составляющая профессии**

Лазяник Ю. Е., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: старший преподаватель Данильчик О. В.

Аннотация:

Рассматриваются характеристики стилей управления, их влияние на человека, проведено исследование на выборке студентов БНТУ по изучению предпочтительного стиля управления.

В психологии тема «Стили управления» занимает особое место. Силь управления – это метод, с помощью которого руководитель управляет подчиненными ему сотрудниками, а также представляет собой независимый от конкретной ситуации управления образец поведения руководителя. Выделяют три стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный.

Данная тема нередко оказывалась в руках таких психологов, как А. А. Русалинова, А. Л. Журавлев и В. Ф. Рубахин, однако наиболее плодотворно в этой сфере работал известный немецкий психолог К. Левин. Психолог провел эксперимент над мальчиками-подростками 11–12 лет, которые под четким руководством лепили маски. Суть эксперимента заключалась в разделении мальчиков на три группы, а во главе каждой группы был взрослый человек, который демонстрировал разные стили руководства. С помощью эксперимента, К. Левин сделал вывод и дал примерную характеристику каждого стиля управления.

Согласно первому стилю управления – авторитарному, решение по какому-либо вопросу руководитель принимает и отменяет самостоятельно, при этом относится к сотрудникам с позиции властного подчинения. Тем самым не позволяет подчиненным проявлять свою

личную инициативу, а при наступлении такого благоприятного случая делает все возможное, чтобы избавиться от сильных и талантливых людей. По мнению данного руководителя, работником является тот, кто понимает начальника и исполняет приказы беспрекословно.

Данный стиль действует эффективно, когда необходимо действовать здесь и сейчас, и, следовательно, в такой момент мнение команды отходит на второй план, а то и вовсе считается неважным.

При демократическом стиле управления решения принимаются руководителем совместно с подчиненными. Данный стиль управления ориентирован на предоставление подчиненным свободы действий, согласно которой руководитель организывает обсуждение своих решений и выслушивает предложения от своих работников, тем самым давая им инициативу в участии принятия важных решений.

Как правило, демократический стиль управления является самым удобным и благоприятным при комфортных условиях работы. При таком методе наблюдается высокая степень продуктивности и вовлеченности сотрудников в работу. Однако в критических ситуациях, когда работу нужно выполнить в сжатые сроки, такой стиль является проблематичным, так как скорость принятия решения очень медленная.

Либеральный стиль управления предоставляет полную свободу подчиненным, что характеризует навязывание решения руководителю со стороны подчиненных. Руководитель в свою очередь излишне терпелив, снисходителен и нетребователен к своим работникам. Он редко предпринимает решительные действия и стремится уклониться от ответственности за принятие решений во избежание неудовлетворительных результатов.

Положительным качеством данного стиля является повышенная степень удовлетворенности сотрудников своей работой. Однако отрицательным качеством либерального стиля является отношение сотрудников к руководству, поскольку работники могут принять отстраненность руководства за равнодушие.

На сегодняшний момент нельзя сказать, что в компании или на предприятии применяется только один стиль управления. Как правило, есть доминирующий, а другие стили могут проявляться в тех или иных ситуациях.

Для того чтобы более подробно исследовать данную тему, у студентов Белорусского национального технического университета Факультета технологий управления и гуманизации было проведено

тестирование. В тестировании принимали участие 25 человек: 12 из которых составили мужской пол, а 13 – женский. В качестве диагностического материала был выбран тест, который определяет стиль управления и его характеристику на основе экспериментов К. Левина.

Проведя анализ тестирования было выявлено, что студенты, чей результат оказался демократический стиль, выбрали такие признаки, как «регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками», «всегда замечаете положительную сторону, хвалите персонал», «стараетесь все решать вместе с подчиненными, а лично решаете только срочные и оперативные вопросы».

Авторитарный стиль содержал в себе такие признаки, как «не допускаете, чтобы подчиненные вам советовали, а тем более возражали», «в критических ситуациях переходите к более жестким методам управления», «требуете, чтобы обо всех делах докладывали только вам».

Студенты, чей результат оказался либеральный стиль управления, выбрали при тестировании такие признаки, как «контролируете работу от случая к случаю», «в критических ситуациях плохо справляетесь со своими обязанностями», «не можете влиять на состояние дисциплины».

Тестирование показало, что большая часть женского (69,3 %) и мужского пола (50 %) склонна к демократическому стилю управления, однако между представителями разных полов есть и различия: самым минимальным количеством у мужчин является либеральный стиль (16,7 %), в то время как у девушек либеральный стиль управления находится на втором месте (23 %). Однако авторитарный стиль занимает второе место у представителей мужского пола (33,3 %), а у женского находится на последних позициях (7,7 %).

Проведя исследование, можно сказать, что в основном стиль управления зависит от личности и типа характера, так как, например, диктатор по натуре никогда не будет мягок к своим подчиненным, а тихая и спокойная девушка с трудом сможет повысить голос и заставить подчиненных работать.

Выбор стиля управления зависит также от целей руководителя: при стремлении руководителя достигнуть высоких целей, он максимально мотивирует работников, тем самым использует демократический стиль управления. Однако, если в компании складывается такая ситуация, при которой требуется четкое выполнение распоряжений и функционирование компании как единого механизма, в таких случаях используется авторитарный стиль.

Безусловно, каждому стилю присущи свои достоинства и недостатки, но качественный руководитель всегда найдет выход из ситуации, и выберет тот стиль управления, который будет уместен к текущей ситуации в компании. На практике же выбор происходит путем проб и ошибок. Каждый должен ориентироваться на свои склонности и потребности компании. Если что-то идет не так – пересматривайте свой стиль управления, подбирайте варианты или комбинируйте.

Список использованных источников

1. Чалдини, Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – М. : Бомбора, 2019. – 416 с.
2. Карандашёв, В. Н. Психология: Введение в профессию / В. Н. Карандашёв. – М: Академия, Смысл, 2009, – 512 с.
3. Маклаков, А. Г. Общая психология / А. Г. Маклаков – СПб. : Питер, 2002, – 592 с.

УДК 159.99

Изучение игровой зависимости студентов

Макаревич О. Ю., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: старший преподаватель Данильчик О. В.

Аннотация:

Рассматриваются характеристики компьютерных игр, их влияние на человека, проведено исследование на выборке студентов БНТУ по изучению игровой компьютерной зависимости.

В настоящее время темпы внедрения информационных технологий и компьютеров превышают темпы развития всех других отраслей. Сегодня человек взаимодействует с компьютером постоянно и не может представить свою жизнь без компьютера, поскольку он помогает ему во всех сферах. Вместе с появлением компьютеров появились и компьютерные игры, которые сразу приобрели большое количество поклонников.