



## АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ МЕЖДУ СТИЛЕМ РУКОВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

**Гафуров Шахзод Шухрат угли**

*магистрант 2-курса совместной программы обучения Казанского федерального университета и Бухарского государственного университета*

**Аннотация.** В статье проводится анализ взаимосвязи между стилем руководства и эффективностью управления персоналом на примере предприятия ООО «Комфорт Текстиль». Рассматриваются особенности применения авторитарного и демократического стилей руководства и их влияние на производительность труда, вовлеченность сотрудников и достижение стратегических целей компании. В результате исследования выявлены ключевые факторы, способствующие повышению эффективности управления персоналом, включая усиление демократических подходов, внедрение программ нематериального поощрения и повышение квалификации сотрудников. Предложены рекомендации по совершенствованию управления персоналом для повышения конкурентоспособности предприятия в современных рыночных условиях.

**Ключевые слова:** стиль руководства, управление персоналом, эффективность труда, демократический стиль, авторитарный стиль, вовлеченность сотрудников, производительность труда.

**Введение.** Актуальность исследования эффективного управления персоналом является ключевым фактором конкурентоспособности организаций в современных условиях. Такое влияние на мотивацию, оперативность со стороны сотрудников и производительность, что делает изучение их взаимосвязей особенно необходимым. Понимание этой взаимосвязи поможет разработать рекомендации по повышению эффективности управления, адаптируя стиль руководства под специфику предприятия и сотрудников.

Стиль управления – это совокупность методов, методов и подходов, которые руководитель использует в процессе взаимодействия с подчиненными для достижения целей организации. Он отражает подход индивидуального руководителя организации к рабочему процессу, распределение обязанностей, мотивацию сотрудников и контроль выполнения задач. Стиль управления влияет на внимательное отношение руководителя, корпоративной культуры, а также другие факторы, такие как



экономическая ситуация, законодательная среда и уровень развития технологий.

Курт Левин и его коллеги в 1939 году выделили три основных направления: авторитарный, демократический и либеральный (попутельский). Авторитарный стиль характеризует высокую централизацию власти и ограничение контроля, демократический – администрированием сотрудников в процессе принятия решений, а либеральный – способствует вмешательству руководителя в работу подчиненных. [1]

Исследования показывают, что демократический стиль управления способствует повышению удовлетворенности сотрудников и их информативности в рабочих процессах, что положительно влияет на производительность труда. В то же время авторитарный стиль может быть эффективен в случаях, требующих быстрого принятия решений, однако в массовом порядке может привести к снижению мотивации персонала. [2]

В последние годы внимание уделяется трансформационному стилю руководства, который ориентирован на вдохновение сотрудников и стимулирование их к достижению высоких результатов. Этот подход показал свою эффективность в условиях быстро меняющейся бизнес-среды. [3]

Выбор способа управления влияет на эффективность управления персоналом. Руководителям рекомендуется адаптировать свой подход в зависимости от конкретных условий и настроений организации, чтобы обеспечить продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

Эффективность управления персоналом отражает степень достижения целей организации посредством оптимального использования человеческих ресурсов. Она включает в себя показатели производительности труда, уровень удовлетворенности сотрудников, текучесть кадров и степень их вовлеченности в рабочий процесс. Управление персоналом считается эффективным, если организация достигает своих стратегических целей при минимальных затратах на управление, сохраняя высокий уровень мотивации и профессионального развития сотрудников. Таким образом, эффективность управления персоналом является ключевым показателем успешности организации в конкурентной среде.

Эффективность управления персоналом зависит от множества факторов, включая стиль руководства, корпоративную культуру, системы мотивации и обучения, а также уровень коммуникации внутри коллектива. Например, демократичный стиль управления способствует повышению вовлеченности сотрудников, в то время как авторитарный подход может снизить мотивацию, но повысить производительность в краткосрочной перспективе. Кроме того, внедрение современных технологий и автоматизация процессов управления



значительно упрощают контроль и учет показателей эффективности, что позволяет своевременно корректировать стратегии и повышать общий уровень производительности.

Предприятие ООО «Комфорт Текстиль» специализируется на производстве форменной и эффективной одежды, включая камуфлированную продукцию для охотников и туристов. На предприятии использованы современные технологии и современные формы организации труда. Анализ производственных показателей на 2020–2023 годы обеспечивает устойчивый рост производительности, производительности и рентабельности продаж.

На предприятии ООО «Комфорт Текстиль» применяется гибридный подход к управлению персоналом, сочетающий элементы авторитарного и демократического стилей. Авторитарный стиль проявляется в жесткой регламентации производственного процесса, что позволяет поддерживать высокую дисциплину и соблюдение стандартов качества продукции. В то же время демократические элементы выражаются в адаптации сотрудников к процессу разработки новых идей и инноваций, что стимулирует их инициативность. Например, мастера цехов и другие специалисты участвуют в разработке экспериментальных образцов продукции, что повышает их мотивацию и приверженность корпоративным обвинениям.

Анализ производственных показателей предприятия показывает, что выбранный стиль управления обеспечивает высокую производительность труда. За период с 2020 по 2023 годы производительность труда выросла с 295 до 448 тысяч долларов на одного сотрудника в год. Это говорит о том, что сочетание четкого контроля за выполнением задач с сопровождением сотрудников в процессе принятия решений положительно влияет на мотивацию и результативность их работы. Однако рост износа оборудования указывает на необходимость совершенствования процессов технического обеспечения, что также связано с эффективностью управления персоналом, ответственным за обслуживание техники.

Для повышения эффективности управления персоналом на предприятии рекомендуется:

Усилить демократический стиль руководства, расширить участие сотрудников в обсуждении стратегий и оперативных задач. Это может повысить их обрабатываемость и снизить текучесть кадров.

Внедрить систему нематериального поощрения, ориентированную на меры по оказанию должностей сотрудникам, такие как премии за идеи по обеспечению процессов.



Разработать программу повышения квалификации, которая позволит сотрудникам лучше адаптироваться к внедрению новых технологий и эффективно работать с современным оборудованием.

Таким образом, стиль руководства в ООО «Комфорт Текстиль» оказывает влияние на эффективность управления персоналом, но есть возможности для его адаптации и улучшения в условиях растущих рыночных требований.

Основные выводы исследования показывают, что стиль руководства на предприятии ООО «Комфорт Текстиль» оказывает значительное влияние на эффективность управления персоналом. Сочетание элементов авторитарного и демократического стилей позволяет поддерживать дисциплину и вовлеченность сотрудников, что способствует росту производительности труда. Однако анализ также выявил необходимость усиления демократических аспектов руководства, таких как вовлечение сотрудников в принятие решений и внедрение программ нематериального поощрения. Эти меры могут повысить мотивацию персонала, сократить текучесть кадров и создать более благоприятную рабочую среду, что, в свою очередь, положительно скажется на эффективности управления персоналом и общих результатах деятельности компании.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Манушина А.Ю., Чаусов Н.Ю. Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 1.
2. Батиевская Вероника Богдановна, Соколовский Михаил Владимирович. Взаимосвязь эффективности управления, стиля руководства и результативности деятельности персонала на примере современного ВУЗа // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. №2.
3. Ермизина, Ю. А. Характеристика и особенности стилей руководства / Молодой ученый. – 2017. – № 30 (164). – С. 32-34.
4. Севостьянова Наталья Сергеевна, Кисловец Ольга Викторовна ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. №4 (58).