

Стиль управления как инструмент повышения мотивации сотрудников предприятий ракетно-космической отрасли в России

Научный руководитель – Кирилина Татьяна Юрьевна

Панина Оксана Игоревна

Аспирант

Технологический университет, Королёв, Россия

E-mail: ok_panina@mail.ru

Ракетно-космическая отрасль играет одну из ключевых ролей в развитии России. Она обслуживает как экономические, так и политические интересы нашей страны. Важно отметить, что использование космической техники и технологий неразрывно связано с безопасностью и обороной нашей страны. Именно поэтому особое внимание нужно уделять предприятиям ракетно-космической отрасли, а именно их кадровым ресурсам. Человеческие ресурсы - это основа жизнедеятельности и процветания любой организации.

Ввиду особенностей трудовой деятельности ракетно-космической отрасли на предприятиях должен разрабатываться и применяться свой уникальный стиль управления персоналом, направленный на развитие потенциала сотрудников и повышение их мотивации. Только лояльные к своему предприятию сотрудники смогут обеспечить его процветание и удержание передовых позиций России в космической отрасли на мировой арене.

Специфика работы на предприятиях ракетно-космической отрасли, заключающаяся в разработке, создании и продвижении высокотехнологичной продукции, а также постоянное повышение требований к выпускаемым материалам и технологиям обуславливает необходимость строгого контроля трудовой деятельности сотрудников предприятий.

Чтобы обеспечить четкое выполнение сотрудниками предприятий поручений, установив при этом двустороннюю связь между руководителем и подчиненными, рекомендуется придерживаться авторитарного стиля управления. Оптимизация времени на принятие важных решений в критических ситуациях при наличии у руководящего звена необходимого опыта может стать неоспоримым преимуществом при применении авторитарного стиля управления на предприятиях ракетно-космической отрасли.

В то же время заимствование инструментов управления, характерных для демократического стиля, повысит эффективность управления персоналом. Поддержание инициативы со стороны сотрудников качественно улучшит двустороннюю коммуникацию между руководителем и подчиненными, а также благоприятно скажется на мотивации персонала.

В случае сочетания двух стилей управления (авторитарного и демократического) необходимо помнить, что последней важной инстанцией, несущей ответственность за принятие судьбоносных для предприятия решений, должен оставаться руководящий состав предприятий, состоящий из высококвалифицированных специалистов.

Развитие потенциала сотрудников и повышение мотивации персонала предприятий ракетно-космической отрасли играет для России большую роль. Чем выше уровень мотивации сотрудников, тем ответственнее они относятся к выполняемым обязанностям и общему делу, приносящим благо всей стране.

Источники и литература

- 1) Бендиков М.А., Фролов И.Э. Узловые проблемы развития высокотехнологичного сектора российской экономики (на примере космической деятельности) // Менеджмент в России и за рубежом, №6, 2003. С.7.

- 2) Духина Т.Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоритический анализ // Историческая и социально-образовательная мысль. Том 8 №1/2. 2016. С. 140-144.
- 3) Нечепоренко О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // Вестник омского университета. Серия «Психология». 2013. №1. С. 45-52.
- 4) Lewin K. Resolving social conflicts and field theory in social science. Washington D.C.: American Psychological Association. 1997. P. 229-350.
- 5) Authoritarian, Democratic, Laissez-Faire Leadership [Электронный ресурс]. – <http://www.enotes.com/research-starters/authoritarian-democratic-laissez-faire-leadership> (дата обращения: 08.02.2017).
- 6) Human Relations Contributors [Электронный ресурс]. – http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_04_likert.html (дата обращения: 10.02.2017).