

УДК 338.24

DOI: 10.26140/knz4-2020-0901-0018

**СОВРЕМЕННЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ,  
ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ**

© 2020

**Ковальчук Александр Иванович, бакалавр****Цхай Валерия Анатольевна, бакалавр***Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, д. 41, e-mail: lerozhka\_2000@mail.ru)*

**Аннотация.** Неотъемлемой частью эффективного функционирования бизнеса на рынке является процесс оптимизации управления, влияющий не только на систему мотивацию сотрудников организации, но и на итоговую эффективность и производительность ведения хозяйственной деятельности. Основная задача профессионального управленца - это создание благоприятных условий организации трудового процесса персонала, что способствует росту производительности и прибыльности предприятия. Следовательно, вопросы оптимального стиля управления, в рамках данной проблемы, требуют особого внимания, так как определяют возможности достижения тактических и стратегических производственных задач руководства. На основании анализа и обобщения научной литературы в сфере кадрового менеджмента, а также основополагающих трудов философов авторами были рассмотрены характеристики стилей руководства, а также освещены их основные перспективы и риски. Полученные результаты могут способствовать принятию наиболее оптимального управленческого решения направленного на выбор стиля управления для выстраивания конструктивных и прочных взаимоотношений с подчинёнными.

**Ключевые слова:** стили управления, руководитель, перспективы, риски, коллектив, менеджмент, личные качества, сотрудники, управление персоналом.

**MODERN MANAGEMENT STYLE: FEATURES, PROSPECTS AND RISKS**

© 2020

**Kovalchuk Alexander Ivanovich, bachelor****Tshkay Valeria Anatolyevna, bachelor***Vladivostok State University of Economics and Service  
(690014, Russia, Vladivostok, Gogol St., 41, e-mail: lerozhka\_2000@mail.ru)*

**Abstract.** An integral part of the effective functioning of a business on the market is the management optimization process that affects not only the organization's motivation system for the organization's employees, but also the overall efficiency and productivity of doing business. The main task of a professional manager is to create favorable conditions for organizing the labor process of personnel, which contributes to the growth of productivity and profitability of the enterprise. Therefore, the issues of optimal management style, within the framework of this problem, require special attention, since they determine the possibilities of achieving tactical and strategic production tasks of the management. Based on the analysis and generalization of the scientific literature in the field of personnel management, as well as the fundamental works of philosophers, the authors considered the characteristics of leadership styles, as well as highlighted their main prospects and risks. The results obtained can contribute to the adoption of the most optimal managerial decision aimed at choosing a management style for building constructive and strong relationships with subordinates.

**Keywords:** management styles, manager, prospects, risks, team, management, personal qualities, employees, human resource management.

**ВВЕДЕНИЕ**

В теории менеджмента на сегодняшний день выделяются немало стилей управления. Но все они, так или иначе сводятся к следующим: авторитарному (автократический), демократическому (коллегиальный) и либеральному (попустительский). Главное отличие заключено в отношении руководителя к исполнителю.

Проблема выбора оптимального стиля управления отражена в работах таких ученых, как: Ахметзянова М.П. [1], Быковская Е.А. [2], Гергиев И.Э., Алборова В.В. [3], Жилина В.А. [4], Кузьмина О.В., Корнильцева Е.Г., Юшкова Т.А. [5], Морозов В.А. [6], Носкова О.Г. [7], Севастьянова О.В., Бахталиев А.С. [8], Сулейманова К.Р. [9], Торопкина А.Н. [10], Тягаева Д.Л., Заплетина Н.И. [11] и др. [12-14].

Тем не менее, проблема выбора оптимального стиля остается актуальной и сегодня. Не смотря на широкое распространение инновационных стилей управления, наиболее адаптивными к применению являются классические стили управления.

**МЕТОДОЛОГИЯ**

Целью данной работы является изучение особенностей и перспектив современных стилей управления, а также выявление их рисков. Основные задачи: изучить существующие литературные сведения о поставленной проблеме; установить актуальные стили управления; выявить перспективы и возможные риски разных стилей управления; определить оптимальные стили управления в современное время.

**РЕЗУЛЬТАТЫ**

Характерными чертами авторитарного стиля управления являются: единоличное принятие решений, цен-

трализация власти, жесткая дисциплина и высокая осведомленность руководителя обо всех этапах организации труда. Одной из работ, которая наиболее полно отражает авторитарный стиль управления по праву можно считать книгу флорентийского мыслителя, государственного деятеля эпохи Возрождения Николо Макиавелли «Государь». Эта работа – своеобразное руководство к действию для правителей, глав государств. Макиавелли описывает, каким должен быть государь, чтобы вести народ к основанию нового государства и единственно возможным разумным государственным устройством считает только монархию, то есть власть одного сильного человека – господство, необходимое и справедливое. «Правление заключается главным образом в том, чтобы твои подданные не могли и не желали причинить тебе вред, а это достигается тогда, когда ты лишишь их любой возможности как-нибудь тебе навредить или осыпlesh их такими милостями, что с их стороны будет неразумием желать перемены участи».

Правитель внушает страх, красной нитью по всей книге проходит мысль о необходимости внушить народу страх. Однако, создавая «образ сильного государя» стоит избегать ненависти со стороны народа., быть терпимым, уметь идти на компромисс. Окружить себя мудрыми советчиками, которые будут думать о государе, о благосостоянии народа. При этом подчеркивается необходимость благодарить своих подданных и разделять с ними не только почести, но и обязанности. Таким образом, идеальный руководитель, по мнению Макиавелли, должен быть жестким, но справедливым, держать народ в страхе, но при этом заручиться их уважением и поддержкой. А главное – служить во благо своего народа и

делать все для процветания своей страны. Если рассматривать авторитарный стиль управления с политической точки зрения, то в современном мире насчитывается немало государств, придерживающихся данных принципов руководства, в том числе монархических стран. Причем среди них есть и те, кто занимает лидирующие позиции в мировой экономике, например, Китай. Из чего можно сделать вывод, что грамотное применение авторитарных методов управления, может привести страну или организацию к процветанию и благосостоянию.

Итак, рассмотрим перспективы и риски данного стиля управления.

К перспективам можно отнести:

- высокую вероятность при редком пользовании;
- увеличение экономических показателей организации;
- эффективность деятельности сотрудников;
- быстрая реакция на указания;
- полный контроль исполнения поставленных заданий;

К рискам можно отнести:

- краткосрочную перспективу;
- авторитарное руководство может угнетать, а не мотивировать
- психологические, временные издержки со стороны;
- работники не занимаются саморазвитием, не имеют инициативы к обучению.

Чтобы внедрить данный стиль управления необходим высокий авторитет руководителя среди подчиненных. Но применять его часто не стоит, поскольку это может привести к недовольствам со стороны сотрудников. От данного стиля стоит отказаться, если даются слишком сложные задачи, так как коллективу будет сложно.

Демократический стиль руководства отличается высокой степенью децентрализации полномочий, работой в команде и атмосферой открытости и доверия. Исторические корни такого подхода к управлению зародились еще в античные времена. Древнегреческие ученые часто в своих трудах описывали демократический строй. Безусловно, с тех пор многое изменилось, и считать их работы мерилом демократии неправильно, но все-таки есть суждения, которые актуальны и в современном мире. Примером масштабной работы в этой сфере является трактат Аристотеля «Политика», который включает в себя восемь книг. Главной идеей которых является описание государства, его граждан, а также вопросы семьи и воспитания детей в таком государстве. Основой государства по Аристотелю должна быть демократия, опирающаяся на принципы выборности, свободе слова, равенстве свободных граждан перед законом и так далее. Неоднократно подчеркивается и тождественность счастья гражданина и государства. Необходимость равенства власти во всех слоях населения.

Особое место в трактате занимают вопросы семьи и воспитания молодежи. По мнению Аристотеля, законодатель должен уделять этому большое внимание, заботится о каждом гражданине как о частице целого, образующего благосостояние всего государства. В современном мире все больше стран и организаций стремятся именно к демократическому стилю руководства. Это обусловлено, прежде всего, пристальным вниманием к свободе человека во всех ее проявлениях.

Практически во всех развитых странах, особенно в Европе демократия достигла своего пика. Безусловно, это помогает государствам развиваться во всех направлениях, позволяет каждому желающему гражданину проявить себя, не ущемляя его прав и свобод. Ярким примером демократического государства сегодня является США – один из лидеров на мировой арене. Особенностью данного стиля управления является то, что сотрудники могут саморазвиваться, также могут сами принимать решения в определенных ситуациях. В данном стиле управляющий, член коллектива, предпочитают поощрительный способ мотивации.

К перспективам данного стиля управления относятся:

- внедрение основ коллективного администрирования;
- награда за инициативность;
- подходящая атмосфера в коллективе;
- поиск активных, трудолюбивых и амбициозных сотрудников;
- ответственность за свои действия;
- мобилен во всех сферах деятельности;
- использование необычных методов для решения нестандартных вопросов;

К рискам можно отнести:

- не активные сотрудники в кризисных;
- возможность недисциплинированности;
- затрата большого количества времени; неполный контроль.

Считается, что демократический стиль управления лучше применять в тех организациях, в которых исполнители разбираются в рабочих задачах лучше своего руководителя, а так же могут привнести много новых творческих идей, инициатив в работу организации. Да и в экстремальных условиях при демократическом стиле управления эффективность работы коллектива может быть значительно снижена.

Третий стиль управления, который выделяют большинство ученых – это либеральный (попустительский). Он характеризуется полной свободой подчиненных в принятии решений и отстраненности руководителя от дел. На сегодняшний день многими он оценивается как наименее эффективный и редко встречается в организациях, так как его успех может достигаться только при высоком уровне квалификации и мотивации у сотрудников, что случается крайне редко.

К перспективам данного стиля управления относятся:

- все возможности работник выбирает сам;
- отсутствие контроля дает возможность реализации амбициозных планов и идей;
- хорошие условия для того, чтобы проявить творческие возможности каждого человека;
- сплоченный и дружный коллектив;
- К рискам можно отнести:
- нехватка власти руководителя;
- разногласия между руководителями и подчиненными;
- «time management» находится на низком уровне;
- нет возможности оперативно реагировать на заказы;
- компания медлительна, неповоротлива.

Либеральный стиль управления можно внедрять только в том случае, если коллектив не нуждается в точных инструкциях, то есть сотрудники являются экспертами в данной деятельности.

При выборе стиля управляющие обращают свое внимание на определенные ситуации в компании, также на вид деятельности компании, индивидуальные качества сотрудников и на другие значимые критерии.

Рассматривая разные стили управления можно сделать вывод, что в деятельности успешного управляющего будет присутствовать один из возможных стилей. Поэтому, при выборе стиля руководства учитываются разные факторы и ситуации. К таким факторам, можно отнести принципы и установки. Так же влияет уровень эмоционального состояния руководителя.

## ВЫВОДЫ

В настоящее время современному руководителю очень важно иметь возможность перестраиваться и изменять в зависимости от определенной ситуации разные стили управления, но при этом не рекомендуется часто менять стили управления.

Темперамент, который зависит от нервной системы человека играет немаловажную роль при определении стиля управления руководителем. Поскольку человеку при рождении дается эта черта, которая неизменна, по-

этому можно сделать вывод, что руководители предрасположены к конкретному стилю управления и это следует от его психологических и социальных особенностей. Например, если руководитель спокоен, медлителен и с неизменным настроением, ему подойдут демократические принципы управления, и наоборот, человеку с высокой энергичностью и психической активностью подойдут авторитарные методы. Следовательно, природа заранее располагает человека в определенный стиль руководства. Однако, чем больше руководитель мобилен в определении своих психологических качеств, тем больше у него возможностей занять более высокую позицию.

Любой стиль определенного руководителя – это система, включающая в себя приемы из разнообразия стилей, но при этом, доминирует лишь один. Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что в своей деятельности управленцы не используют один конкретный стиль руководства, так как по ходу деятельности они вынуждены редактировать его в соответствии с внутренними и внешними условиями.

В современном мире хороший менеджер – это тот человек который проявляет большой интерес к личностным качествам своих подчиненных, а именно на их обратную связь и умение быстро решить поставленную проблему.

На сегодняшний день изменения, как внешний, так и внутренней среды компании происходят постоянно, они влекут за собой последствия, при которых руководители должны быть готовыми к проведению организационных изменений, а также к ситуациям, в которых потребуются изменения стиля руководства. От верного решения зависит авторитет руководителя, также эффективность работы, психосоциальная атмосфера внутри компании. Также важно, что, работая эффективно, сотрудники достигают, как поставленных перед ними задачи и цели, так и удовлетворенность работой [15].

Таким образом, можно сделать вывод, что выбор стиля управления во многом зависит от личности руководителя и от коллектива (народа), которым он управляет. Ясно одно – каждый стиль по-своему эффективен, и в умелых руках может привести организацию или страну к процветанию и благосостоянию.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ахметзянова М.П. Самоопределение и личностный выбор // *Мировоззренческие основания культуры современной России: сборник материалов VIII международной научной конференции. Под ред. Жилиной В.А. – Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Магнитогорск. – 2017. – С.9-11.*
2. Быковская Е.А. Стили управления в современном мире // *В сборнике: Управление организацией, бухгалтерский учет и экономический анализ: вопросы, проблемы, перспективы развития Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Т.В. Козловой. 2018. С. 9-11.*
3. Герцеев И.Э., Алборова В.В. Стили управления и их характеристика на современном этапе развития // *Инновационная наука. 2019. №4. С. 99-100.*
4. Жилина В.А. Идеологическое управление как сущностная черта развития социума // *Социум и власть. – 2016. № 1 (57). С. 51-55.*
5. Кузьмина О.В., Корнильцева Е.Г., Юшкова Т.А. Стиль управления организацией и его влияние на трудовую мотивацию сотрудников // *Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 5*
6. Морозов В.А. Взаимодействие (совместимость) стилей управления организацией // *Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2013. №27.*
7. Носкова О.Г. Традиционный и современный стили управления персоналом организации // *Царскоевские чтения. 2013. №XVII. С. 84-87.*
8. Севастьянова О.В., Бахталиев А.С. Проблема оптимального стиля руководства // *Проблемы современной науки и образования. 2017. № 4 (86). С. 38-40.*
8. Севастьянова О.В., Бахталиев А.С. Проблема выбора оптимального стиля руководства. // *Проблемы современной науки и образования. 2017. № 4 (86). С. 38-40.*
9. Сулейманова К.Р. Обзор стилей управления, применяемых на предприятии // *ЭТАП. 2015. №4. С. 143-147.*
10. Торопкина А.Н. Особенности современного стиля управления в России // *В сборнике: Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования Электронный сборник статей по материалам XXVII студенческой международной научно-практической конференции. 2017. С. 122-127.*
11. Тягаева Д.Л., Заплетина Н.И. Оценка стиля управления в организации социально-культурной сферы // *Общество, экономика, управ-*

ление. 2018. №3. С. 75-80.

12. Оруджева Т.Р. Особенности стиля руководства учителя-женщины в современных условиях // *Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 166-169.*

13. Байрамова Ф.А. Значение лидерского стиля управления руководителя в принятии решений // *Балканско научно обозрение. 2019. Т. 3. № 3 (5). С. 43-45.*

14. Гамбаров Т.Р. Модель пошагового процесса принятия рационального управленческого решения // *Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 119-122.*

15. Севастьянова О.В., Бахталиев А.С. Проблема выбора оптимального стиля руководства. // *Проблемы современной науки и образования. 2017. № 4 (86). С. 38-40.*

Статья поступила в редакцию 09.02.2020

Статья принята к публикации 27.02.2020