

УДК 342:51

Белоусов Илья Сергеевич,

студент магистратуры

3 курс, факультет «Система государственного и муниципального

управления" ФГБУ

Высшего образования "Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при президенте

Российской Федерации

Россия, г. Москва

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВО В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ

Аннотация: Рассмотрены стили, методы и формы работы лидера коллектива в исполнительных органах власти страны. Проанализированы основные факторы, влияющие на выбор стиля руководства данными коллективами. Предложена методика оценки эффективности руководства лидера в коллективах органов исполнительной власти.

Ключевые слова: стиль руководства, органы исполнительной власти, руководитель, тенденция, фактор, результативность, методика.

LEADERSHIP STYLE AND LEADERSHIP IN EXECUTIVE BODIES: STATE AND DEVELOPMENT PATHS

Abstract: The styles, methods and forms of work of the team leader in the executive authorities of the country are considered. The main factors influencing the choice of leadership style for these teams are analyzed. The methodology for assessing the effectiveness of the leadership of the leader in the collectives of the executive authorities is proposed.

Key words: leadership style, executive authorities, leader, tendency, factor, efficiency, methodology.

В настоящее время перемены, происходящие в политической и экономической жизни нашей страны, находят самое непосредственное отображение в методах работы руководителей органов и ведомств исполнительной власти страны в целях повышения эффективности работы и отдачи для граждан.

Опрос, проведённый ВЦИОМ в январе 2021 года показал, что в настоящее время подавляющее большинство (более 85%) руководителей органов и ведомств исполнительной власти страны признают и понимают данность, что от их методов и стилей руководства зависят как количественные, так и качественные показатели работы их непосредственных подчинённых и самих органов исполнительной власти в целом.

Тем не менее, 10% руководителей данную зависимость отмечают только косвенно, а 5% - уверены, что их стиль работы не влияет на показатели качества выполняемой подчинёнными работы.

Одновременно с этим респондентам был задан вопрос о применяемых методиках, на что 75% ответили, что методы руководства у них интуитивные, 12% - подражают известным управленцам, оставшиеся – применяют стили управления, опираясь на базовые теории управления из академической литературы. [4]

На основании данных опроса, можно сделать вывод о том, что большинство руководителей выбирают и применяют методы управления коллективом органа исполнительной власти чисто интуитивно, эмпирически.

Для придания систематичности в вопросах формирования личного стиля руководителей органов и ведомств исполнительной власти страны, необходимо принимать во внимание факторы, под действием которых они должны формироваться.

Попытки определения стиля руководства в зависимости от различных факторов осуществлялись неоднократно многими исследователями [3, с. 231].

Подходы исследователей к выбору стиля руководства, несомненно обладают цельностью, но вместе с тем имеют и ряд недостатков.

Каждый существующий в настоящее время подход опирается на рассмотрение и анализ одновременно не более двух факторов, под влиянием которых формируется стиль управления руководителями органов и ведомств исполнительной власти страны

Так, рассматривая модель Ф. Фидлера [2, с. 89] отметим, что модель исходит из условия, что руководитель органов и ведомств исполнительной власти страны не имеет возможности изменить свой изначальный стиль управления. Таким образом, данная модель однобоко подходит к рассмотрению данной проблематики.

Так что при выборе модели необходимо учитывать тот факт, что любой стиль управления остаётся неизменным только на тот период времени, когда внешние и внутренние факторы стабильны. В условиях нестабильности или динамично меняющейся обстановки любой грамотный управленец будет корректировать свой стиль управления, подстраиваясь под требования текущей ситуации, перестраиваясь на вспомогательную (альтернативную) модель управления коллективом.

В результате изучения тематической литературы, анализа существующих стилей управления, а так же опираясь на данные опроса ВЦИОМ была разработана диаграмма факторов, в той или иной степени влияющая на выбор стиля и методики управления коллективом органов и ведомств исполнительной власти страны (см. рис.1).

Диаграмма построена на основе десятибалльной шкалы. Диаграмма наглядно показывает, что факторы под номерами 3-4-5 сильно недооценены со стороны управленцев органов исполнительной власти. Одновременно с этим фактор времени крайне существенно влияет на предпочитаемую

методику управления: чем меньше времени до дедлайна той или иной задачей авторитарнее действия начальника, чем больше времени на реализацию того или иного проекта – тем лояльнее и демократичнее стиль управления.



Рис. 1. Факторы, влияющие на стиль руководства

Разработано автором

Базируясь на вышеозначенных утверждениях, можно определить следующие тенденции взаимоотношений руководства и коллектива органов и ведомств исполнительной власти страны. [1, с.23]

1) Первая тенденция наглядно показывает ту закономерность, что при снижении уровня зрелости и профессиональности коллектива эффективность управления максимально достигается при ужесточении методов управления, вплоть до авторитаризма, одновременно с этим при профессиональной зрелости большей части коллектива максимальный эффект даёт либеральное управление.

2) Чем выше уровень свободы в решении нестандартных задач, тем более лояльнее и демократичнее методы управления, применяемые начальством по отношению к остальному коллективу. Так же значение имеет количество данных задач: чем более преобладающим становится число стандартизированных процедур, тем более авторитарен стиль управления.

3) Третий пункт данной тенденции показывает взаимное влияние атмосферы в коллективе, его настроения и выбранного стиля руководства начальника, лидера коллектива. Чем сложнее и напряженнее атмосфера в коллективе, тем сильнее его лидер ужесточает стиль своей работы с подчинёнными. При этом автократический стиль показывает существенно меньшую эффективность в условиях данной работы.

4) Данный пункт тенденции показывает время, затрачиваемое на принятие и исполнение управленческого решения в органах исполнительной власти. Уменьшение интервала времени неизбежно ведёт ужесточение стиля руководства. Кроме того, излишнее внимание руководителя к мелким деталям и особенностям выполнения поставленной задачи повышает авторитаризм.

Таким образом, проведенное исследование и выявленные при этом тенденции позволяют выстроить методику выбора стиля руководства (рис. 2).

Предлагаемая методика позволяет оценить результативность руководства в зависимости от типа личности руководителя (автократ (А), либерал (Л), демократ (Д)) и ключевых аспектов, характеризующих сложившуюся ситуацию: уровень зрелости подчиненных; тип взаимоотношений с подчиненными, выбранный руководителем; характер задачи, решаемой органами исполнительной власти; характер текущей обстановки; наличие времени на принятие решения и выполнение задачи.

При этом условимся, что результативность руководства характеризуется тремя показателями: высокая результативность (ВР); средняя результативность (СР), низкая результативность (НР).

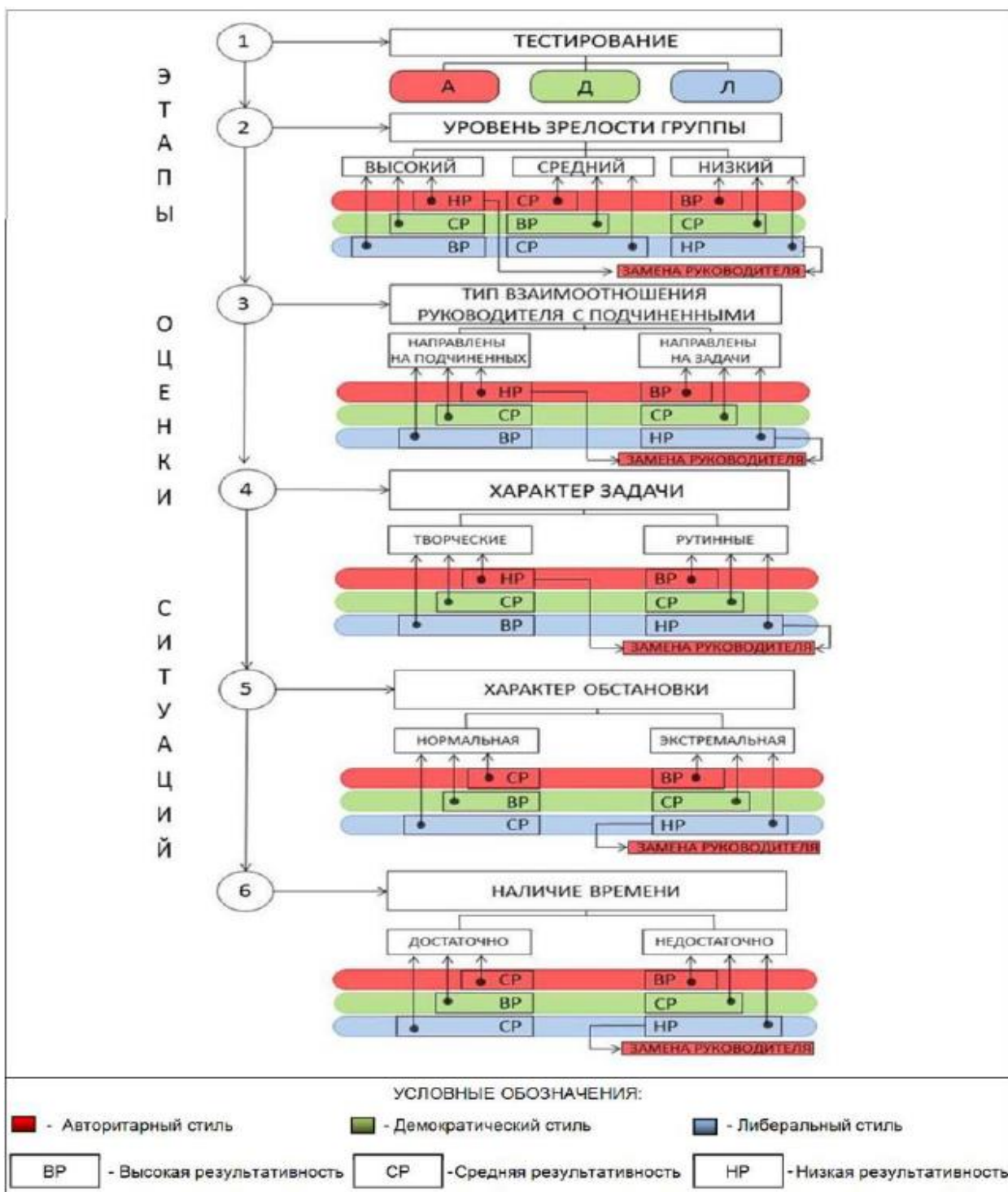


Рис. 2. Алгоритм методики выбора стиля руководства
(составлено автором)

Чем больше времени у руководителя и чем важнее цель, которую необходимо достичь, тем более всесторонне руководитель может и должен оценить ситуацию и более точно определить тип своего поведения. В ряде

случаев возникает необходимость назначения другого руководителя, в зависимости от состава группы, характера задачи и характера обстановки.

Список использованной литературы:

1. Беляцкий Н.П. Основы лидерства. - Мн.: БГЭУ 2006.
2. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева, Е.Ю. Патяевой. - М.: Смысл, 2001.
3. Роббинз Стивен П. Основы организационного поведения. - 8-е изд. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2006.
4. Официальный сайт ВЦИОМ <https://wciom.ru/> (Дата обращения 20.10.2021 г.).