

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА

В данной статье рассмотрены различные стили руководства, представлены их положительные и отрицательные стороны, проанализированы особенности каждого стиля и его влияние на эффективность функционирования организации. Отдельного внимания заслуживает изучение зарубежного опыта по использованию различных стилей руководства в крупных компаниях.

This article discusses various leadership styles, presents their positive and negative sides, analyzes the features of each style and its impact on the efficiency of the organization. The study of foreign experience in the use of various leadership styles in large companies deserves special attention.

*Ключевые слова:* руководство; руководитель; менеджер; организация; авторитарный стиль; демократический стиль; либеральный стиль.

*Key words:* leadership; leader; manager; organization; authoritarian style; democratic style; liberal style.

Руководитель – это должностной статус (положение) человека, который должен влиять на других (подчиненных) так, чтобы они выполняли порученную им работу [1].

Руководитель является ключевым звеном в системе управления. Чем сложнее и совершеннее данная система, тем, соответственно, выше и жестче требования к руководителю.

Верным считается, что порядок и беспорядок в фирме начинается, конечно же, с руководителя. Известен афоризм: «Фирма не может быть лучше, чем ее руководители».

Определяющей ролью руководителя является его умение грамотно и четко принимать управленческие решения. Ведь руководитель – это в первую очередь тот, кто решает, что делать, как делать, и несет за это ответственность.

Стоит отметить, что роль руководителя безлична, ведь она возлагает на человека определенные обязанности, нормы поведения, а так же предоставляет ему права.

Многие ученые выделяют следующие типы руководителей:

– Авторитарный стиль управления. Такой руководитель принимает решения сам. Он несколько придирчив, жесток, занимается самоконтролем, никому не доверяет, часто не тактичен, плохо относится к критике, окружает себя конформистами (узкими исполнителями). Такие люди плохо руководят сотрудниками в той или иной сфере деятельности.

– Демократический стиль управления. Данный тип руководителя считает, что труд является исключительно естественным процессом. Он, как правило, создает атмосферу открытости и доверия. Методы работы: просьба, совет, рекомендации. В случае контроля акцент делает на положительные качества сотрудника или аспекты проделанной им работы. Требователен, справедлив, доброжелателен, строг.

– Либеральный стиль управления. Либеральный стиль – значит попустительский. Такой руководитель не управляет коллективом. Чаще всего он пассивный, не стремится менять существующий порядок, боится указаний, поступающих от вышестоящих органов, старается переложить ответственность на подчиненных, склонен к управленческой работе и хищениям. Из методов работы стоит выделить упрощение, бесконтрольность, панибратство, формализм [2].

Существует классификация, согласно которой все руководители делятся на две группы: линейные и функциональные.

Линейные руководители возглавляют относительно обособленные производственные и (или) хозяйственные подразделения (фирму, цех, отдел, бюро). Каждый из них посредством какого-либо аппарата управления координирует деятельность своих подчиненных, принимает решения относительно вопросов, определяющих работу его подразделения.

Функциональные руководители – это начальники специализированных функциональных служб всех уровней управления (главный инженер, начальники планово-экономического отдела, отдела труда и зарплаты и т. д.). В обязанности данной группы руководителей входит подготовка рекомендаций линейным руководителям для принятия управленческих решений. Такие

люди одновременно исполняют роль функциональных и линейных руководителей по отношению к возглавляемым ими службам [1].

В каждой стране присутствует свой стиль руководства:

– Великобритания. Британские менеджеры дипломатичны, готовы помочь, при необходимости готовы идти на компромисс, стремятся быть справедливыми, хотя они иногда могут быть безжалостными. К сожалению, их приверженность традиции может привести к непониманию взглядов других людей.

– США. Американские менеджеры напористые, агрессивные, целенаправленные, уверенные, энергичные, оптимистичные и готовы к переменам. Они приветствуют совместную работу и корпоративный дух, но также они ценят индивидуальную свободу. Их первый интерес – это собственное продвижение по карьерной лестнице.

– Франция. Французские менеджеры, как правило, самодержавные и авторитарные, глубоко понимают многие проблемы, стоящие перед их компанией. Мнения опытных менеджеров среднего звена и технического персонала часто остаются неслышанными.

– Швеция. Шведский стиль управления носит децентрализованный и демократический характер. Суть заключается в том, что лучше информированные сотрудники являются более мотивированными и эффективнее работают. Недостатком является то, что решения не всегда принимаются сразу и откладываются.

– Германия. Немецкие менеджеры стремятся создать совершенную систему. Существует четкая вертикаль власти в каждом отделе, информации и инструкции передаются сверху вниз. Тем не менее, большое значение придается консенсусу.

– Восточная Азия. Страны Восточной Азии, как правило, имеют форму конфуцианской иерархии, где группа людей является священной, а лидеры рассматриваются как благодетели.

– Арабские страны. В этих странах власть сосредоточена в руках главы исполнительной власти, также очень важны семейные отношения. Распространено «кумовство».

– Индонезия. Находясь под влиянием авторитарного правительства, индонезийский бизнес, как правило, управляется китайцами, чьи инвестиции доминируют в стране.

– Нидерланды. Лидерство в Нидерландах основано на заслугах, компетентности и достижениях. Менеджеры энергичны и решительны, но консенсус является обязательным, так как в процессе принятия решений участвует много сотрудников компании.

– Япония. Основанный на конфуцианских принципах иерархии, японский топ-менеджмент имеет большое влияние в компании, однако практически не вовлечен в ее ежедневную работу.

– Россия. Усилия российских менеджеров для продвижения бизнеса через официальные каналы могут основываться на бюрократии и апатии. Используя правильных людей и личные союзы, достигается хороший результат, однако часто в обход системы.

– Австралия. Австралийские менеджеры, как шведы, должны сидеть в кольце с «товарищами». Однако несмотря на пренебрежение официальной иерархией они более продуктивны, чем их шведские коллеги, так как частичная «американизация» австралийского бизнеса требует высокой скорости мышления и принятия решений [3].

– Финляндия. Финские руководители осуществляют управление исключительно за рамками компетенции менеджеров среднего звена, которые отвечают за принятие рутинных решений. Они проявляют решительность в критических ситуациях и готовы бороться с кризисом в команде вместе с рядовыми сотрудниками компании.

– Испания. Испанские лидеры, как и французские, самодержавны и харизматичны. В отличие от французов, в работе они больше полагаются на интуицию, а не на логику. Они гордятся своим личным влиянием на сотрудников компании.

– Индия. Клановость – одна из основ индийского стиля управления. Члены семьи занимают ключевые позиции и тесно сотрудничают друг с другом. Политика диктуется также торговыми объединениями, например, фруктовых продавцов, ювелиров и т. д. Эти объединения работают согласованно, часто укрепляют отношения личными связями и обращаются друг к другу за помощью в трудных ситуациях.

– Норвегия. В демократической Норвегии босс находится в центре управления и принимает самые важные решения, однако всегда открыт к общению с сотрудниками. Решения менеджеров среднего звена учитываются и соответственно исполняются, при этом топ-менеджмент также в ответственности за них.

– Литва. Старшее поколение литовских менеджеров не полностью освободилось от бюрократических привычек с советских времен, но молодое поколение менеджеров характеризуется более динамичным стилем управления с нордическим колоритом.

– Польша. Несмотря на внешние давления, польские управленцы сохраняют многие традиционные романтические ценности. Однако продвижение по карьерной лестнице больше зависит от достижений, чем от субъективных факторов.

– Китай. Для китайского стиля управления характерен консенсус. В государственных компаниях управленческая политика определяется группой руководителей. В то же время для возросшего количества частных компаний актуальным является управление, основанное на компетенции руководителя. Большое влияние в сфере бизнеса имеют выборные представители органов местного самоуправления.

– Израиль. Не имея аристократии, израильский стиль управления основан на достижениях и динамичности руководителя.

– Южная Африка. Традиционно многие южноафриканские общества были основаны на кланах и родах. Этот тип руководства по-прежнему существует, но экономические изменения, когда Южная Африка стала частью общемировой системы экономического производства и обмена, ослабили влияние кланов и племен.

– Турция. Турецкие руководители по-прежнему зависят от догматов. Демократическая республика управляется шатким союзом армии в тонком балансе с исламскими фундаменталистами.

– Эстония. Эстонцы – большие индивидуалисты. Для них статус руководителя формируется из его достижений, решительности и упорства.

– Латвия. Подобно эстонцам, латвийские менеджеры – индивидуалисты. Они хотят быть не столько лидерами, сколько полноправными руководителями. Тем не менее, существует тенденция уважать устойчивое, уверенное и компетентное руководство [3].

Из всего вышесказанного следует сделать вывод, что предпочтение следует отдавать руководителю, который сможет сплотить коллектив в единое целое и направить работу в нужное русло. Следует отметить и тот факт, что в каждой стране присутствует свой стиль руководства, который характеризует работу многих известных компаний.

### Список использованной литературы

1. **Руководство и руководитель** // Файловый архив для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://studfile.net/preview/2101372/page:18/>. – Дата доступа : 15.01.2023.

2. **Стили руководства и типы руководителей** // Студопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://studopedia.ru/15\\_104912\\_stili-rukovodstva-i-tipi-rukovoditeley.html](https://studopedia.ru/15_104912_stili-rukovodstva-i-tipi-rukovoditeley.html). – Дата доступа : 16.01.2023.

3. **24 стили лидерства со всего мира** // Прибыльный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://kpd-expert.com/2016/02/08/24-stilya-liderstva-so-vsego-mira/>. – Дата доступа : 17.01.2023.