

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

Стиль управления современных российских руководителей

Климова Дарья Сергеевна

Студент (бакалавр)

Международный университет природы, общества и человека, Дубна, Россия

E-mail: dariaklmv@gmail.com

В организациях, предприятиях, фирмах, учреждениях или коллективах, как правило, существует четкое разделение управленческих отношений: одни управляют, руководят, другие исполняют и подчиняются руководству. Для России, где процесс смены механизма управления произошел относительно недавно, особенно важно попытаться сформулировать определенные константы эффективного стиля управления. Возможность прогнозирования эффективности всё острее встает перед отечественными фирмами. Большинство российских компаний, находясь в поиске своего стиля управления, равняются на опыт зарубежных коллег, пытаются перенять их традиции управления.

Во многом это оправданно высокой степенью разработанности проблемы в зарубежных источниках. Одной из первых являлась одномерная модель Курта Левина [5]. В дальнейшем видение проблемы усложнилось, появились первые многофакторные (Макгрегор [6]) и ситуационные модели (Фидлер [3]). Однако, зависимость эффективности руководства от стиля управления в российской литературе развита недостаточно, во многом это связано с тем, что в условиях командной экономики не было острой потребности в таких исследованиях. С нашей точки зрения, наибольшее внимание заслуживают несколько теоретических трудов, посвященных раскрытию самого понятия стиль управления и классификации этих стилей, в особенности работа А.М. Омарова «Руководитель: размышления о стиле управления» [1].

Для данного исследования была выбрана одна из последних моделей, разработанная Тохиро Коно [4], которая основана на изучении японских предприятий, с конкретными примерами компаний, выбравших для себя различные стили руководства. Возможность применения данной типологизации стилей управления Т. Коно к нашей действительности является целью данного исследования.

Делая опору на эксперименты и разработки американских специалистов в области менеджмента, японский исследователь Т. Коно выдвинул свою концепцию рационального управления. В книге «Стратегия и структура японских предприятий» [4] он выделил и описал четыре типа управления, основанные на сочетании двух шкал: новаторство-консерватизм, аналитика-интуиция. Для каждого стиля автором представлен ряд черт, позволяющих определить стиль управления конкретного руководителя. При этом, по мнению Т. Коно, новаторско-аналитический тип управления является наиболее эффективным, ибо он способен обеспечить организационное выживание в условиях острейшей рыночной конкуренции.

Данное исследование проводилось в различных крупных российских компаниях. Респонденты были отобраны с помощью метода «снежного кома». Используя метод глубинного интервью были получены определенные данные о менеджерских качествах, интервьюированных управленцев, что в дальнейшем позволило провести анализ данных, составление категорий. Для анализа интервью была произведена ручная обработка полученных данных в три этапа кодирования: открытое, осевое и избирательное. Данный метод был описан А. Страуссом в работе «Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники» [2].

В процессе анализа был найден ряд феноменов (категорий) под двум осям - основаниям. Эта категоризация позволила провести проверку гипотез и сделать выводы.

Результаты говорят о том, что «вписать» российских руководителей в рамки данной типологизации, даже с учетом абстрактности любой модели, практически невозможно. Качества, определяющие отношение к разным полюсам оси, разделились практически поровну. Для применения данной теории к российским руководителям, модели не хватает чувствительности. Возможно, более дробное разбиение стилей (и ввод координатной оси, аналогичной модели Макгрегора [6]), по предложенным Коно основаниям, обеспечит больше возможностей для применения модели на практике. Также, учитывая исследования сторонников ситуативного подхода, спорным выглядит предположение Коно о том, что новаторско-аналитический стиль управления всегда обеспечит наибольшую эффективность руководства. В сочетании с теорией Фидлера [3] данная модель может дать неплохие прогнозные данные и рекомендации для той или иной организации, однако, для подтверждения данной гипотезы требуются дополнительные исследования.

Источники и литература

- 1) Омаров А.М. Руководитель. Размышления о стиле управления. 2-е изд., доп. М.: Политиздат, 1987. 366 с.
- 2) Страусс А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники. Пер. с англ. и послесловие Т. С. Васильевой. М.: Эдиториал УРСС, 2001. 256 с.
- 3) Fiedler, F. E., Garcia, J. E. New Approaches to Leadership, Cognitive Resources and Organizational Performance. New York: John Wiley and Sons, 1987. 246 p.
- 4) Kono, T., Clegg, S. Trends in Japanese Management: Continuing Strengths, Current Problems and Changing Priorities. London: Palgrave Macmillan, 2001. 340 p.
- 5) Lewin, K. Lippitt, R., White, R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // Journal of Social Psychology, 1939. №10. P. 271–301.
- 6) Mcgregor, D. The Human Side of Enterprise. Annotated Edition. India: McGraw-Hill Professional, 2005. 423 p.