

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2023. № 1 (33). С. 172–175.

Vestnik MIRBIS. 2023; 1 (33): 172–175.

Научная статья

УДК 65.012.4

DOI: 10.25634/MIRBIS.2023.1.17

Выбор стиля управления для эффективного взаимодействия с молодым коллективом

Елизавета Антоновна Большакова — Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС (Институт)—
Институт МИРБИС, Москва, Россия. lbolshakova98@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2690-592X>

Аннотация. Сегодня вопрос эффективного управления трудом стоит особо остро, так как на рабочий рынок выходит все больше молодых специалистов, которые не готовы следовать привычным ранее принципам менеджмента. Эти специалисты необходимы, в особенности, зрелым и крупным корпорациям, так как они могут способствовать модернизации компаний, благодаря свежему и нетривиальному взгляду на вещи. Для эффективного управления этими молодыми специалистами компаниям зачастую требуется масштабный процесс реорганизации и оптимизации менеджмента в более современную и упрощенную интерпретацию.

Ключевые слова: менеджмент, стиль управления, молодой коллектив, кризис, решения, организация.

Благодарности. Автор благодарит научного руководителя — кандидата экономических наук, доцента Сергея Николаевича Суетина (Институт МИРБИС, Москва, Россия) за консультационную поддержку при написании статьи.

Для цитирования: Большакова Е. А. Выбор стиля управления для эффективного взаимодействия с молодым коллективом. DOI 10.25634/MIRBIS.2023.1.17 // Вестник МИРБИС. 2023; 1: 172–175.

JEL: M11, M12

Original article

Management style selection for efficient communication with the z-generation staff

Elisaveta A. Bolshakova – Moscow International Higher School of Business MIRBIS (Institute) — Institute MIRBIS, Moscow, Russia. lbolshakova98@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2690-592X>

Abstract. Today, the issue of effective labor management is particularly acute, as more and more young specialists enter the labor market who are not ready to follow the previously familiar management principles. These specialists are especially needed by mature and large corporations, as they can contribute to the modernization of companies, thanks to a fresh and non-trivial view of things. To effectively manage these young professionals, companies often require a massive process of reorganization and optimization of management into a more modern and simplified interpretation.

Key words: management, management style, young team, crisis, solutions, organization.

Acknowledgments. The author would like to thank his supervisor, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor Sergey N. Suetin (Institute MIRBIS, Moscow, Russia), for consulting support while writing the article.

For citation: Bolshakova E. A. Management style selection for efficient communication with the z-generation staff. DOI 10.25634/MIRBIS.2023.1.17. *Vestnik MIRBIS*. 2023; 1: 172–175 (in Russ.).

JEL: M11, M12

Введение

Проблема привлечения и удержания молодых специалистов на рабочем месте приобретает все большую актуальность. Такие сотрудники являются перспективными кадрами в организации, обладают современным мышлением, лишены стереотипов и предрассудков, готовы качественно выполнять работу. Важную роль в процессе управления молодым коллективом играет

выбор стиля управления, от которого во многом зависит эффективность работы организации, ее успех на рынке, а также решение целей и задач, составляющих миссию данного субъекта хозяйственных отношений.

Результаты исследования

В классическом варианте существует три стиля управления персоналом: авторитарный, либеральный, демократический [Гутгарц 2001, 23].

Авторитарному стилю управления присуща требовательность, жесткость и бескомпромисс-

ность, превалирование властных функций, строгий контроль и железная дисциплина. Этот стиль также не учитывает социально-психологические факторы работников, поскольку руководителям нужен только конечный результат. Однако, по моему мнению, молодым сотрудникам жизненно важно видеть в руководители не «командира», а наставника и друга.

Либеральный стиль предполагает пассивный характер работодателя, бесконтрольность работников. Это полярная крайность авторитарного стиля. Как известно, для организации эффективной работы необходимо добиться взаимодействия руководителя и подчиненных для большей продуктивности и обоюдного развития.

Демократический стиль опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, самодисциплину, поощрение труда в нематериальном плане, инициативу, творчество. Такой подход к управлению предполагает нормальные рабочие отношения в коллективе, находящиеся в балансе с результативностью. По мнению автора, такой стиль управления является наиболее результативным. Далее рассмотрим некоторые примеры использования различных стилей управления.

В университете Эйрланга в Индонезии, 72 % опрошенных в качестве наиболее привлекательного выбрали демократический стиль управления. Во-первых, потому что молодых сотрудников привлекает возможность высказывать свои идеи свободно, не боясь осуждения руководства. Во-вторых, демократия позволяет выбрать из множества вариантов наиболее подходящий и получить хорошие результаты, когда учитываются разные предложения при принятии решений. Современное поколение в основном предпочитает лидеров, которые готовы выслушать мнение каждого, чтобы прийти к конечному решению. Этот стиль управления соответствует интересам и ценностям молодежи [Гутгарц 2001, 24].

В ходе другого исследования, проведенного в Грузинском Университете Святого Андрея, были выявлены качества, которые молодые сотрудники ожидают от работодателя. Предпочтение было отдано руководителям, обладающим навыками эффективной коммуникации, согласным принять предложенные идеи, признающим достижения работников, готовым создавать корпоративную культуру, быть хорошим примером и представ-

лять цели организации. Также 85% опрошенных согласились с тем, что лидеры должны всегда поддерживать сотрудников и помогать им при выполнении работы [Мочалова 2017, 246].

Далее, автор считает необходимым определить основные качества, которые ценятся в работниках. Обратимся к исследованию за период с 01 января 2014 г. по настоящее время². В ходе исследования были выявлены основные качества, которые требовались к сотрудникам со стороны работодателей, см. таблицу ниже.

Таблица. **Востребованные личные качества соискателей**

Личное качество	Процент упоминания в вакансиях по России, %
Коммуникабельность	32
Ответственность	30
Мобильность	17
Внимательность	12
Стрессоустойчивость	12
Открытость	9
Исполнительность	9
Аккуратность	9
Самостоятельность	7

Источник: таблица автора по данным³

Исходя из данных результатов исследования, был сделан вывод, что коммуникабельность сотрудников является практически самым востребованным личным качеством среди работодателей. Считается, что это ключевой навык, который помогает сотрудникам не только налаживать активное взаимодействие с другими отделами и подразделениями компании, но и претендовать на карьерный рост, что положительным образом сказывается как на самом сотруднике, так и на компании в целом. Применение, например, демократичного стиля управления, в данном случае, будет способствовать развитию коммуникационных навыков персонала, в отличие от авторитарного, который, предположительно, будет слишком жестким в условиях необходимости постоянного взаимодействия сотрудников между собой.

Руководителю следует помнить о ключевой роли психологических факторов, а именно моти-

² О ком мечтают работодатели? Текст : электронный // HeadHunter : сайт. URL: <https://belgorod.hh.ru/article/15219> (дата обращения 13.05.2022).

³ Там же.

вазии при управлении персоналом. Цель руководителя — создать комфортный микроклимат в коллективе. Взаимное доверие, признание даже небольших достижений, уважение, возможность обсуждать важные вопросы на равных [Строительова 2017, 213].

Для эффективного взаимодействия с молодыми работниками было бы удачным решением предложить им комфортную среду, соответствующую их ценностям. Можно вспомнить многочисленные примеры известных прибыльных организаций. Так в компании-разработчике программного обеспечения «Genesys» в Силиконовой долине нет установленного графика, сотрудники приходят, когда хотят. Каждому из них периодически предоставляется оплачиваемый отпуск для волонтерской работы, а раз в четыре года они получают шестинедельный творческий отпуск. Сотрудники не только удовлетворены удобным им графиком, но и замотивированы выполнить задачи в срок, раскрыть свой потенциал, участвовать в деятельности на благо общества.

Одно из крупных химических предприятий США «ExxonMobil Chemical» отказалось от строгого подчинения и иерархического принципа в управлении. Распоряжения передаются через лидеров групп, поэтому у всех есть чувство равенства и соучастия. Для молодых сотрудников это несомненный плюс, ведь такой подход отражает их принципы мышления и ценности.

Существует также и пример, когда компании пришлось отказаться от демократического стиля управления и перейти в более авторитарную позицию для спасения предприятия из кризисного положения. Такой пример оптимизации управленческого стиля был отмечен в американской автомобильной компании Chrysler. Компания довольно продолжительное время пребывала в кризисном положении, первопричиной которого были напряженная экономическая обстановка в мире, а также недальновидные и неэффективные решения менеджмента в попытках реанимировать положение компании на рынке автопрома, при этом, сохранив благоприятную атмосферу для персонала. Для решения такого тяжелого положения руководство Chrysler пригласило специалиста Ли Якокку, который в тот момент был членом руководства концерна Ford. Он провел целый ряд мероприятий не только по реструктуризации штата компании, но и по стратегии управленче-

ских решений, объединив элементы и демократического и авторитарного стиля менеджмента. Одним из его решений было сокращение большей части сотрудников, которые, в силу демократического управления, работали слишком расслабленно и неэффективно. Также, он оптимизировал политику денежных выплат компании, что сократило расходы на оплату труда в несколько раз. Такое жесткое и кардинальное решение, тем не менее, позволило компании выйти из долговой ямы и тяжёлого экономического положения на рынке [Стили управления... н.д./2022].

Приведенные выше примеры показывают, что зачастую именно нестандартные подходы к управлению приводят к процветанию организации. Выбор стратегии антикризисных мер может и, как правило, должен значительно отличаться от управленческих решений в спокойном экономическом положении компании. Но жесткие антикризисные меры на постоянной основе не обеспечат полноценной психологической удовлетворенности сотрудников, и предположительно, будут провоцировать постоянную смену кадров, в особенности при наличии молодых членов штата.

Выводы

В целом можно сделать вывод, что существуют различные стили управления молодым коллективом. Но как показала практика, наиболее эффективным вариантом взаимодействия с молодыми сотрудниками является демократичный стиль управления, который основывается на гибкости процесса воздействия на сотрудников коллектива, возможности учета их личных интересов в организации. Применяя такой стиль управления возможно добиться успеха в достижении намеченных целей и задач организации в долгосрочной перспективе, а также сохранить качественное психоэмоциональное состояние сотрудников, которое сегодня является одним из ключевых приоритетов у молодого коллектива.

Список источников

1. Гутгарц 2001 — *Гутгарц Р. Д.* Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2001; 5:23–26. ISSN: 1028-5857. Текст : электронный. URL: <https://www.cfin.ru/press/management/2001-5/08.shtml> (дата обращения 13.05.2022).
2. Мочалова 2017 — *Мочалова Я. В.* Влияние образования на формирование личности. EDN: ZJKDEX // Актуальные проблемы развития науки и современного образования : Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Белгород, 10 апреля 2017 года. Белгород : Белгород, 2017. 567 с. С. 246–247. ISBN: 978-5-9571-2318-7.
3. Стили управления... н.д./2022 — Стили управления их достоинства и недостатки. Текст : электронный // Мир логики : сайт. URL: <https://mir-logiki.ru/direktivnyj-stil-upravlenia-osnovnye-plusy-i-minusy> (дата обращения 13.05.2022).
4. Строителева 2017 — *Строителева Т. Г.* Особенности социально-психологических методов управления персоналом EDN: YUTEDT // Экономика устойчивого развития. 2017; 2 (30):213–215.

References

1. Gutgarts R. D. Evolyutsiya podkhodov k probleme upravleniya kadrami predpriyatiya [Evolution of approaches to the problem of enterprise personnel management]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*. 2001; 5:23–26. ISSN: 1028-5857. Text : electronic. Available at: <https://www.cfin.ru/press/management/2001-5/08.shtml> (accessed 05/13/2022) (in Russ.).
2. Mochalova Ya. V. Vliyaniye obrazovaniya na formirovaniye lichnosti [Influence of education on personality formation. EDN: ZJKDEX]. *Aktual'nyye problemy razvitiya nauki i sovremennogo obrazovaniya* [Actual problems of the development of science and modern education] : Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Belgorod, April 10, 2017. Belgorod : Belgorod Publ., 2017. 567 p. Pp. 246–247. ISBN: 978-5-9571-2318-7 (in Russ.).
3. Stili upravleniya ikh dostoinstva i nedostatki [Management styles, their advantages and disadvantages]. Text: electronic. *Mir logiki* : website. Available at: <https://mir-logiki.ru/direktivnyj-stil-upravlenia-osnovnye-plusy-i-minusy> (accessed 05/13/2022) (in Russ.).
4. Stroiteleva T. G. Osobennosti sotsial'no-psikhologicheskikh metodov upravleniya personalom [Peculiarities of socio-psychological methods of personnel management]. EDN: YUTEDT. *Ekonomika ustoychivogo razvitiya*. 2017; 2(30):213–215 (in Russ.).

Информация об авторе:

Большакова Елизавета Антоновна — магистрант. Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»(Институт) (Институт МИРБИС), ул. Марксистская, 34/7, Москва 109147, Россия.

Information about the author:

Bolshakova Elisaveta A. – undergraduate. Moscow International Higher School of Business MIRBIS (Institute), 34/7 Marksistskaya st., Moscow 109147, Russia.

Статья поступила в редакцию 22.11.2022; одобрена после рецензирования 09.12.2022; принята к публикации 24.02.2023.

The article was submitted 11/22/2022; approved after reviewing 09/12/2022; accepted for publication 02/24/2023.