



АВТОРИТАРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО ПРОБЛЕМЫ

Ф.А. Логиннов, студент

Россия, Тула, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Тульский филиал)

В.А. Поляков, д.э.н., доцент

Россия, Тула, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Тульский филиал),

Статья посвящена исследованию вопросов авторитарного менеджмента и его проблем. Цель статьи заключается в исследовании такого типа управления организациями, как авторитарный менеджмент, а также рассмотреть различные недостатки, которые стоят наряду с достоинствами такого типа. Определены качества, которыми должен обладать менеджер при таком стиле управления и каких принципов придерживаться. Сделаны выводы о том, что авторитарный тип управления, несмотря на свою неоднозначность, устарел и перестал быть актуальным во многих крупных организациях, даже учитывая ряд важных преимуществ.

Ключевые слова: авторитарный менеджмент; стили управления; иерархия; лидерство; принятие решений.

Авторитарный менеджмент – это метод управления, при котором руководство организации принимает решения исключительно самостоятельно, не прибегая к консультации с подчиненными. В таком виде управления решения принимаются быстро и эффективно, но при этом существует ряд проблем, связанных с отношениями в коллективе, производительностью и мотивацией работников.

Строгий контроль сотрудников также обеспечивает желаемый уровень производительности. Авторитарный стиль управления не допускает расхлябанности. Сорванные сроки или плохие результаты работы случаются значительно реже. И наоборот, хорошая производительность труда означает повышение удовлетворенности клиентов, что в конечном итоге приносит пользу всей компании. Также ошибочно считать, что авторитарные лидеры эгоистичны и несимпатичны. Часто бывает наоборот: в частности, авторитарный внешний вид начальника вызывает у молодых или неуверенных в себе сотрудников чувство защищенности. Его также можно охарактеризовать как «отцовскую суровость», что, в свою очередь, может иметь мотивирующий эффект.

Одной из основных проблем авторитарного менеджмента является недостаток уважения и доверия сотрудников. Как правило, при таком виде управления, решения принимаются без учета мнения и советов работников. Каждый в коллективе хочет быть выслушанным, что не редко отсутствует при использовании авторитарного подхода. Это приводит к возникновению конфликтов и недоверия в отношении руководства и сильно сказывается на мотивации работников.

Другой проблемой авторитарного менеджмента является отсутствие развития работников и недостаточная самореализация в работе. При таком виде управления сотрудники не получают достаточно возможностей для предложения своих идей и развития своих навыков. Результатом этого может стать недовольство работников работой и возможностью для развития профессиональных навыков, что в свою очередь может снизить их мотивацию и продуктивность. Кроме того, авторитарный менеджмент нередко вызывает большое количество стресса и напряжения в работе. В этом виде управления руководство принимает все решения самостоятельно, что приводит к нервному напряжению и большому количеству задач, особенно в условиях кризисных ситуаций. Это может привести к болезням, ухудшению здоровья и выгоранию в работе.

Игнорирование обратной связи. В авторитарных компаниях, сотрудникам не дают возможность высказывать свои мысли и предложения, что приводит к игнорированию их мнения. Таким образом, руководство теряет возможность использовать знания и опыт своих сотрудников в развитии компании.

Наконец, еще одной проблемой авторитарного менеджмента является отсутствие управления рисками и возможностью следовать изменяющимся условиям работы. В сложных ситуациях и изменяющейся экономической среде, руководители, ведущие управление авторитарным образом, часто не имеют гибкости и возможности реагировать на изменения вовремя. В результате компания может упустить возможности на рынке или не справиться с экстренными ситуациями.

Приведет ли авторитарный стиль управления к желаемому корпоративному успеху, во многом зависит от самого менеджера. Не всякий начальник подходит на роль авторитарного начальника. Некоторые отказываются от такого иерархического типа руководства и предпочитают доброжелательный подход к своим сотрудникам. В этом случае следует выбрать другой тип лидерства. Любой, кто сдерживает самоутверждение или делает себя непопулярным, не подходит для того, чтобы быть авторитарным лидером. Поскольку начальник принимает все решения единолично, он должен обладать необходимой степенью уверенности в себе в дополнение к выдающейся профессиональной компетентности. Нерешительность и неуверенность в себе неуместны.

Конечно, некоторые из необходимых характеристик можно приобрести в течение профессиональных лет. Однако авторитарная черта личности уже должна присутствовать. Предупреждение: это ни в коем случае нельзя путать с нарциссизмом или тиранией. Авторитарный лидер также ставит перед собой вопросы и принимает предложения по улучшению. [2]

Несмотря на имеющиеся недостатки, было бы неправильно отказываться от авторитарного лидерства вообще. Определено есть ситуации, в которых авторитарный стиль руководства является единственно возможным и правильным инструментом. Это происходит, например, когда сотрудники испытывают большую потребность в ориентации (например, в случае начала карьеры). В случае внутренних или внешних изменений также может быть необходимо, чтобы менеджер взял на себя пресловутый штурвал. Иногда приходится принимать срочные решения, которые уже не позволяют вести демократическую дискуссию. В этом случае руководитель должен действовать авторитарно, чтобы предотвратить возможный ущерб компании.

Примером использования авторитарного менеджмента в крупных организациях можно привести новостную газету, которая является одной из самых популярных в мире. В прошлом New York Times входила в число ведущих компаний с авторитарным руководством. Там был А. М. Розенталя, известный автократический лидер, который руководил компанией в 1970-е годы. Хотя работать под руководством такого авторитарного лидера было нелегко, его стиль руководства повышал эффективность и способствовал росту чистой прибыли в крайне требовательной газетной индустрии, которая требует некоторой формы авторитарного контроля для регулярного соблюдения сжатых сроков. Хауэлл Рейнс, исполнительный редактор с 2001 по 2003 год, пошел по стопам Розенталя. Его политика «затопления зоны» или использования всех ресурсов для освещения того, что он считал важными историями, привела к беспрецедентному успеху: компания выиграла рекордные семь Пулитцеровских премий за один год. Однако его автократический стиль привел к обвинениям в своеволии и черствости. Его стремление добиться цели делало его презрительным, пренебрежительным и саркастичным даже по отношению к высокопоставленным журналистам. Он централизовал принятие решений и убивал истории по своему желанию. Он игнорировал все усилия и взносы до своего приезда, считал всех «ленивыми» и «апатичными», а журналистов делил на «звезд» и «тоже бегунов». Все это, однако, вызвало тревогу и разногласия среди сотрудников, а моральный дух упал, что привело к снижению как качества, так и количества информации.

Современное развитие рыночной экономики обозначило новую тенденцию в развитии менталитета: усиление роли личности, развитие индивидуализма с учетом индивидуальных вложений в общее дело и оплаты труда на основе выполненного труда. [1]

В заключении, можно сказать, что авторитарный менеджмент не идеальный метод управления, который может привести к неудачам в организации. Хотя он может привести к быстрому и эффективному принятию решений, эти решения могут быть неэффективными и вредными для коллектива. Необходимо понимать, что наилучшим результатом будет применение комбинированных методов управления, которые учитывают мнение и мотивацию сотрудников, развивают их навыки, и в то же время, целенаправленно управляют рисками и изменениями в организации.

Список литературы

1. Абибаева А.А., Сабанова М.М. СТИЛИ ЛИДЕРСТВА: ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА [Электронный ресурс] // Цифровая наука. 2021.
<https://cyberleninka.ru/article/n/stili-liderstva-printsipy-upravleniya-dlya-rossiyskogo-menedzhmenta/viewer> (дата обращения 22.04.2023)

2. Азимов Т.А., Безношук Л. Ю., Семенова Н. К. Проблемы понятия «лидерство» // Молодой ученый. — 2018. — № 7. — С. 745–747.
3. Буздова З.Х. О сущности лидерства в организации // Современные тенденции развития науки и технологий. — 2020. — № 3-6. — С. 96-98.
4. Игебаева Ф.А. О многообразии управленческих стилей // Молодой ученый. — 2018. — №2. — С. 674-676.
5. Польщикова Е.А. СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ: ИХ ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ [Электронный ресурс]// Таврический научный центр. 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-upravleniya-v-menedzhmente-ih-preimuschestva-i-nedostatki/viewer> (дата обращения 22.04.2023)
6. Хаджимурадова Т. Р., Кудусов Л. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ "МЕНЕДЖМЕНТ" И "СТИЛЬ РУКОВОДСТВА" [Электронный ресурс] 2022. <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-soderzhanie-ponyatiya-menedzhment-i-stil-rukovodstva/viewer> (дата обращения 22.04.2023)

AUTHORITARY MANAGEMENT AND ITS PROBLEMS

F.A. Loginov, student

Russia, Tula, Financial University under the Government of the Russian Federation (Tula branch)

V.A. Polyakov, Doctor of Economics, Associate Professor

Russia, Tula, Financial University under the Government of the Russian Federation (Tula branch)

The article is devoted to the study of issues of authoritarian management and its problems. The purpose of the article is to study this type of organization management as authoritarian management, as well as to consider the various disadvantages that stand along with the advantages of this type. The qualities that a manager should have with this style of management and what principles to adhere to are determined. It is concluded that the authoritarian type of management, despite its ambiguity, is outdated and has ceased to be relevant in many large organizations, even taking into account a number of important advantages.

Keywords: authoritarian management; management styles; hierarchy; leadership; making decisions.