(cc) BY


***Вылегжанина Алсу Вакифовна***
канд. социол. наук, доцент
***Псардия Орнелла Отаровна***
студентка
Казанский кооперативный институт (филиал)
АНО ОВО ЦРФ «Российский университет кооперации»
г. Казань, Республика Татарстан

# СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

***Аннотация****: в статье рассматриваются вопросы эффективности деятельности руководителя в таможенных органах. Анализируются достоинства и недостатки стилей управления.*

***Ключевые слова****: таможенные органы, руководство, стиль управления.*

Для оптимальной организации выполнения задач и функций, возложенных на таможенные органы Российской Федерации, необходимо знание основных теоретических положений, раскрывающих сущность и содержание управления. Управление в таможенных органах основывается как на объективных экономических законах и законах управления, так и на единой системе интересов всех участников производственной и сервисной деятельности, которые формируются на их основе: общественной, коллективной и личной. Важной особенностью управления является то, что оно играет творческую роль, повышает эффективность таможенной деятельности.

В процессе управления любой руководитель стремится либо полностью избежать ошибок, либо минимизировать такую вероятность. Однако в действительности это не всегда возможно, потому что руководителями становятся люди со своими индивидуальными личностными качествами, особенностями и недостатками. Сложно представить себе стиль управления, который устраивал бы всех членов команды. Стиль управления формируется у руководителя постепенно, часто подсознательно, до тех пор, пока не будет определен привычный набор методов общения с подчиненными и влияния на них, позволяющих,


Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

по мнению самого менеджера, быть наиболее эффективным в этой роли. Разработка стиля управления осознанно – это всегда сложный и долгосрочный процесс.

Лидеру необходимо время, чтобы полностью изучить как деятельность организации, так и оценить профессиональный уровень своих подчиненных. Менеджер должен понимать, как найти подход к каждому из своих сотрудников, как правильно выстроить стимулирующий эффект и какие меры наказания можно применить при необходимости. Успешность выбора стиля управления определяется тем, в какой мере руководитель учитывает способность и готовность подчиненных выполнять его решения, традиции коллектива, а также реально оценивает свои возможности – уровень образования, опыт работы, личные качества и др. Также, на наш взгляд, выбор стиля управления во многом зависит от поведения и ожиданий подчиненных.

Обычно выделяют три классических стиля управления:

а) авторитарный (директивный);

б) демократический (коллегиальный);

в) либеральный (попустительский).

Традиционно наиболее распространенным в деятельности любых государственных органов является авторитарный стиль управления. Он характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя, принятие решений осуществляются без участия подчиненных. Руководитель, как правило, не интересуется личностью подчиненного, практически не прислушивается к мнению сотрудников, часто не позволяет проявлять инициативу со стороны подчиненных, может быть резок в высказываниях и приказах.

К «плюсам» данного стиля управления относятся: четкость и оперативность выполнения поставленных задач; минимизация времени принятия решений; создание единства управленческих действий для скорейшего достижения поставленных целей. «Минусы» данного стиля управления: подавление творческого потенциала сотрудников; отсутствие удовлетворенности сотрудников своим трудом; отсутствие действенных стимулов труда; постоянная зависи-


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

мость результатов работы подчиненных от силы прессинга руководителя, риски увольнения наиболее ценных инициативных сотрудников.

Стиль, который позволяет создать наиболее мотивированную команду, на наш взгляд, это демократический стиль управления. В последние годы идут дискуссии о возможности и необходимости применения этого стиля в таможенных органах в силу его эффективности во взаимоотношениях руководителя с персоналом, результативности в деятельности. Он характеризуется уважением к подчиненным, делегированием полномочий, участием рядовых работников в принятии решений. Ответственность не концентрируется в одних руках, а распределяется в соответствии с полномочиями сотрудников. Руководитель в большинстве ситуаций при подготовке решений учитывает точку зрения подчиненных по различным рабочим вопросам, обсуждает их с сотрудниками, тем самым побуждая их к активности и самостоятельности.

«Плюсы» данного стиля управления: создание благоприятных условий для самореализации сотрудников в трудовой деятельности; стимулирование проявления инициативы и раскрытия творческого потенциала подчиненных; создание благоприятного климата в коллективе; удовлетворенность сотрудников своим трудом, и как следствие, низкая текучесть кадров. Безусловно необходимо учитывать, что при неправильном его применении, возможны проявления «минусов» данного стиля руководства: затянутость в принятии решений; риск «панибратства» в отношениях с подчиненными и потеря авторитета руководителя; к тому же при отсутствии дистанции в отношениях у подчиненных появляются возможности манипулирования руководителем. Поэтому, по мнению практиков, применение руководителем демократического стиля с «нотками» авторитаризма будет более эффективно.

Либеральный стиль управления, на наш взгляд, вряд ли применим в деятельности каких-либо государственных органов. Но вполне возможен и эффективен, если в организации создан высокомотивированный и высокопрофессиональный коллектив. Данный стиль характеризуется полной свободой индивидуальных и коллективных решений. Руководитель часто играет минимальную



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

роль в управлении коллективом, предпочитает несколько самоустраниться, чтобы дать возможность принимать решения членам коллектива. Это может быть сделано специально, если это осознанная позиция руководителя дать творческую самостоятельность коллективу. Но может быть и слабость самого руководителя, и его желание по возможности избежать ответственности, переложить принятие решений на других.

Возможные «плюсы» данного стиля управления: сотрудники свободно реализуют свой творческий потенциал и проявляют инициативу; руководитель не оказывает психологического давления на подчиненных; работа и ответственность вызывает большой интерес у сотрудников; у персонала в целом высокая удовлетворенность трудом. Значительные «минусы» данного стиля управления: появление анархии в коллективе; нарастание конфликтных ситуаций; появление неформальных лидеров, конфликтующих «группировок», ведущих к дезорганизации работы коллектива и низкой результативности трудовой деятельности; полная потеря авторитета руководителя; стрессы, как следствие, высокая текучесть кадров.

На практике «чистые» стили управления встречаются достаточно редко, опытные руководители чаще прибегают к смешанному стилю, комбинируя их в своей деятельности в соответствии с ситуацией и отношением с персоналом. Как известно, именно руководитель в большей степени определяет систему ценностей организации, мотивацию персонала, взаимоотношения сотрудников между собой, психологический климат в коллективе, настрой людей на работу, на «внешнее» общение и т. д. Все сотрудники таможни могут принимать активное участие в создании благоприятной атмосферы в коллективе. Но во многом, именно от руководителя и его стиля управления зависит корпоративный дух организации. Вне зависимости от того, какой из стилей управления выбирает для себя руководитель таможенного органа, он несет личную ответственность за состояние служебной дисциплины и результативность деятельности отдела, который он возглавляет. Главная цель в системе управления таможенных орга-


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нов – достижение одинаковых действий всех таможенников и обеспечение решения поставленных перед ними задач.

***Список литературы***

1. Распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 N 1388-р «О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://customs.gov.ru/activity/programmy-razvitiya/strategiya-razvitiya-fts-rossii-do-2030-goda (дата обращения 05.11.2021)

2. Демченко А.А. Организация и управление в системе таможенных органов: курс лекций / А.А. Демченко. – М., 2016. – 250 с.

3. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности. Учебное пособие / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель, 2016. – 327 с.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)