

УДК 332.021

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАБОТУ КОЛЛЕКТИВА: ПРОДОЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

студент гр. 376, 2 курс: **Слободенюк Елизавета Александровна**,
науч.руководитель: **канд.эк.наук, Нефедова Елена Евгеньевна**,
Рязанский Государственный Радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина
г. Рязань, Российская Федерация

Управленческий стиль – есть действия руководителя, по отношению к его подчиненным [1]. Безусловно, зачастую во многом именно стиль управления может стать решающим фактором в успехе или провале в деятельности любой компании или организации. Любой управленец в своей деятельности выбирает тот стиль управления, который наиболее полно отражает его внутренние характеристики, имеющийся опыт или выстраивает свой управленческий стиль, копируя стиль управления авторитетного для него человека. Каждый человек уникален, поэтому на формирование его как управленца влияют такие факторы, как личностные качества, черты характера, особенности коллектива и характера подчиненного, специфика ситуации, сложность задачи, сроки ее выполнения и т.д. Немецкий психолог Курт Левин (1890-1947 г.г.) проведя ряд экспериментов в 30-е годы прошлого столетия выделили три основных стиля управления, которые на данный момент считаются классическими: авторитарный, демократический и либеральный. Сейчас эти же стили управления чаще называются директивным, коллегиальным и попустительским. Следует отметить, что каждый из представленных выше стилей управления – это своеобразная крайность в управлении. Придерживаясь авторитарного стиля, руководитель принимает решения единолично, полностью контролируя деятельность своих подчиненных, часто подавляя их инициативу. При демократическом управлении руководитель советуется с командой при принятии решений, делегирует полномочия и поощряет инициативность и креативность с их стороны. Руководитель с либеральным подходом к управлению предоставляет своим подчиненным максимальную свободу, практически не вмешиваясь в их работу, поддерживая самостоятельность при принятии решений у своих подчиненных. В реальной деятельности управленец выбирает основной стиль управления, но в нем всегда присутствуют элементы и других стилей.

Выбор стиля управления - это непростой процесс, зависящий от множества различных факторов. Эффективному руководителю следует учитывать их, а также конкретную ситуацию для того, чтобы подобрать свой стиль руководства, лучше всего соответствующий сложившимся условиям. На стиль управления руководителей, в целом, влияют три вещи: личность руководителя, организация и коллектив [2].

Факторы, оказывающие влияние на формирование стиля управления и применение его в повседневной деятельности, объединяют в две группы: объективные и субъективные факторы. К объективным факторам, влияющим на управленческий процесс в организации, можно отнести тип организации, специфику ее деятельности, решаемые задачи, внешняя среда организации.

К субъективным факторам, влияющим на управление организацией, относятся личностные качества руководителя, культурные особенности коллектива, уровень квалификации работников, мотивированность выполнения порученной им работы, социальные факторы, влияющие на организацию. В общем, это совокупность личностных свойств руководителя и особенностей коллектива.

Проанализировав представленные выше стили управления, можем сделать следующие выводы: при авторитарном руководителе коллектив формируется зависимый, ориентированный на исполнение приказов, с низким уровнем инициативности и креативности. Такая команда будет крайне организована, руководителю можно будет положиться на нее в работе. При кажущемся привлекательным плюсе выбора такого стиля - высокая производительность коллектива, он все же будет скорее пассивным, с ограниченными функциями у подчиненных. При демократическом стиле управления коллектив сформируется сплоченный, инициативный, мотивированный, каждый человек в команде будет чувствовать свою важность в принятии управленческих решений, соответственно, развиваться и совершенствовать свои профессиональные навыки для улучшения общего результата. В либеральном управлении создастся коллектив, говорить про слаженность которого не представляется возможным. Отсутствие структурированности окажет влияние на эффективности работы как каждого отдельного сотрудника, так и всего коллектива в целом. Сплоченность будет только на основе общих интересов, высок риск конфликтов. Такой стиль лучше всего подойдет для высококвалифицированных руководителей, который выбирает себе коллектив из давно работающих в одной сфере людей.

Авторами статьи изучены стили управления и формирование коллективов с использованием открытых данных о работе политических партий современной России, таких как Единая Россия, Союз правых сил и ЛДПР; за период 8 лет (2000-2008 г.) и 5 лет (с 2019 по 2024 г.г.) по следующим направлениям:

- 1) число вступивших в партию
- 2) состав партии и изменения в нем
- 3) организационная структура партии
- 4) эффективность/результативность деятельности партии
- 5) мотивация сотрудников

Данные временные отрезки выбраны потому, что партия Союз правых сил была сформирована в 1999 году и просуществовала в своем первоначальном виде до 2008 года, а данные по партиям Единая Россия и ЛДПР изучены за последние пять лет, так как информация для анализа по ним представлена на официальных источниках в наиболее полном виде именно за это время.

Единая Россия

Партия позиционирует себя как политическая сила, объединяющая различные социальные группы и представляющая интересы большинства граждан [4]. Председателем партии на данный момент является Д. Медведев. Данные о численности партии за период с 2019 о 2024 г.г. представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Численность партии Единая Россия с 2019 г. по 2024 г.

	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Численность партии, млн.	2.29	2.31	-	2.35	2.36	2.38



В состав партии входят депутаты Государственной Думы (далее ГД) (324), депутаты региональных органов (более 3000), главы регионов (58), члены СФ (163), главы муниципалитетов (более 20.000) члены правительства (10). В партию входят также рабочие и служащие (55% всей численности партии), предприниматели (15%), пенсионеры (10%), студенты (5%). Изменения в составе: уменьшилось количество депутатов ГД с 343 до 324. Увеличилось количество членов Совета Федерации (далее СФ) со 148 до 163. Увеличилось количество глав регионов с 54 до 58, уменьшилось количество челнов правительства с 11 до 10.

В партии характерна иерархическая структура, она организована в строго вертикально иерархии, во главе которой находится председатель, информация и инструкции, соответственно, передаются от руководителей к подчиненным, однако доступ к информации у членов партии ограничен. Вся власть в партии сосредоточена в руках лидера и его ближайших коллег, т.е. основные решения, касаемо программы партии, принимаются руководителем, но коллегиальные совещания имеют важное значение. Для привлечения новых людей партия использует кооптацию и патронаж, а именно предоставление широкого спектра возможностей и привилегий. К тому же Единая Россия имеет значительный контроль над СМИ в России, что, несомненно, влияет на общественное мнение о партии. Следовательно, лидер партии придерживается демократического стиля управления с элементами авторитарного, потому как дисциплина обеспечивает руководству оперативное реагирование на изменчивую политическую среду, способствует сплоченности и единству партии, снижая риск внутренних разногласий [6].

Деятельность Единой России затрагивает все важные сферы жизни. Относительно вопроса об эффективности и результативности работы партии можно сделать следующий вывод: за рассматриваемый период было внесено в ГД более 500 законопроектов, из которых принято около 300. Законопроекты направлены на реализацию национальных проектов и развитие социально-экономической сферы, здравоохранения, культуры, науки, промышленности и с/х. К тому же в 2020 году партия участвовала в обсуждении и разработке поправок в Конституцию РФ. Партия принимает участие в межпарламентских сотрудничествах в рамках международных организаций, ведет активное взаимодействие с политическими партиями дружественных стран, например Китая, Индии, и стран СНГ, занимается поддержкой российских соотечественников за рубежом. Партия реализует собственный проект: «Единая Россия. Защитник» направленный на оказание помощи гражданам в решении социальных проблем. Запустила программу «Единая Россия: 2025», где разрабатывает предложения по дальнейшему развитию самой партии и страны в целом. К тому же, они развивают системы партийного обучения и подготовки кадров [4].

Мотивация членов партии – это и зарплата для должностных лиц партии, финансовая помощь (и гранты) для реализации партийных проектов и инициатив, социальная поддержка семей членов партии. Из нематериальной мотивации – возможности карьерного роста и продвижения по партийной службе (и государственной службе), рекомендации и поддержка на выборах (для кандидатов в депутаты). Также к нематериальной мотивации можно отнести общественные награды, знаки отличия и благодарности, проведение торжественных мероприятий для чествования выдающихся членов партии.

Выделим ключевые моменты, как демократический стиль управления проявился в деятельности партии. На различные должности проводятся выборы, значит каждый имеет возможность при должном уровне образования и опыта занять ту позицию, о которой мечтает. Руководство проводит конференции и опросы, по поводу различных инициатив и программ, где каждый член партии может высказать свое мнение. Единая Россия имеет развитую структуру региональных отделений, а значит адаптируется под местные условия в принятии своих решений. Партия активно взаимодействует с общественными и молодежными организациями, вовлекая граждан в политическую жизнь и способствуя расширению своего коллектива. Деятельность партии прозрачна – они публикуют отчеты о своей работе и результаты деятельности.

Союз правых сил

Председателем был (до 2008 г.) Борис Немцов. На конец 2000 года количество членов партии достигало 17-20 тыс. ч-к, в 2001 г. их количество возросло до 37 тыс., а в 2007 г. количество приблизилось к 15 тыс. [6] (таблица 2).

Таблица 2 – Численность партии СПС на 2000 г., 2001 г. И 2007 г.

	2000 г.	2001 г.	2007 г.
Численность партии, тыс.	20	37	15



Состав руководства партии на 2000 год – лидер партии и его 5 коллег (Н. Белых, А. Чубайс, Е. Гайдар, и. Хакамада, С. Кириенко). Однако, из-за несогласий внутри коллектива с руководителем в 2001 из партии были исключены Чубайс и Хакамада, а в 2002 году Немцов уходит с поста руководителя партии и его пост стал занимать Сергей Кириенко. В 2004 к партии присоединяется лидер партии «Яблоко» Г. Явлинский, в этом же году партия участвует в выборах в Государственную Думу, но не преодолевает избирательный барьер, набрав 1,9% голосов. В 2006 – из партии исключен Г. Явлинский, а лидер Кириенко избран на 2 срок. За 2007-2008 СПС участвует в выборах в ГД в составе коалиции «правое дело» вместе с партиями «Гражданское дело и «Демократическая партия России». С 2008 г. СПС официально расформирована, войдя в состав «Правого дела».

Структура партии представляет собой высший орган партии, состоящий из руководителей, решающие стратегически важные решения - Федеральный политический совет. Исполнительный орган, который занимался ежедневными делами – Политсовет (руководитель аппарата партии Лукин). Региональные политические советы – избирались на региональных конференциях, отделения действовали в 78 регионах страны. Молодежный союз СПС. Фракции в ГД – в 2000 г. 29, но к 2007 – осталось 3.

Относительно вопроса о стиле управления – в данной партии власть распределялась между коллективным совещательными органами (Советом), а также политсоветом. Для партии характерна децентрализация, а именно сильная региональная структура, ей была присуща автономия в принятии решений у местных отделений, что позволяло адаптировать политику партии к местным условиям. Немцов – первый руководитель партии был ярким и харизматичным лидером, доминирующей фигурой в руководстве СПС. СПС привлекала экспертов из различных областей для разработки и совершенствования своей программы, она была одной из немногих партий в России, которые придерживались открытости и прозрачности в отношении своего финансирования, а именно – публикации информации о своих доходах и расходах [3]. Таким образом, стиль управления, выбираемых лидерами партии основывался на

совместном принятии решений и, соответственно, стиль управления условно можно отнести к либеральному.

Вопрос об эффективности и результативности партии. В 2000 г. набрали 8,52 % голосов и прошли в ГД. Члены партии активно поддерживали правительственные реформы, в частности налоговую и административную (2001 г.), в 2003 г. удалось пройти в парламент набрав 3,97% голосов. В 2004 г. партия перешла в оппозицию правительству и проиграла местные выборы в нескольких ключевых регионах. В 2005 не прошли в парламент, набрав 2,2 % голосов. В 2006 г. снова придерживались оппозиционной программы и снова проиграли выборы на местах. В 2007 г. набрали рекордно низкое количество голосов – 0,53% на выборах в ГД, и как следствие перестали существовать в первоначальном виде. Следовательно, партия СПС не смогла поддерживать высокий уровень эффективности и результативности на протяжении длительного периода времени.

Мотивация в партии СПС: члены партии придерживались либерально-демократических ценностей, например идеи свободного рынка, защиты прав граждан и парламентаризма. Такие убеждения мотивировали людей вступать в ряды данной партии и работать над воплощением этих идей в жизнь. Успешная карьера могла открыть новые возможности для членов партии в политической сфере страны. Основная мотивация – стремление к улучшению жизни в обществе, возможности внести свой вклад в создание процветающего общества.

Либеральный стиль управления проявлялся в деятельности партии, через активную поддержку инициативы и проектов, предложенными членами партии, которые направлены на защиту прав и свобод граждан, демократические реформы в обществе. Каждый из представленных выше ключевых деятелей партии выступал лично с собственными идеями и проектами, каждый находясь в партии имел возможность высказать собственную точку зрения, разработать собственный проект. Публичные выступления и статьи Б. Немцова часто акцентировали внимание на необходимости борьбы с коррупцией, укрепление гражданских институтов общества, что соответствует либеральным принципам партии. И. Хакамада отстаивала позицию социальной справедливости и права женщин, поддерживала идеи развития предпринимательства. Б. Чубайс активно продвигал идеи экономической свободы и конкуренции в рыночной экономике страны. Д. Кириенко поддерживал идеи модернизации и технологического процесса, поддерживал идеи реформирования государственного управления. Н. Белых выступала за идеи децентрализации власти и повышения прозрачности в управлении.

ЛДПР

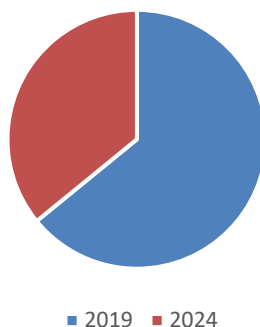
Партия придерживается либерально-консервативной идеологии, выступая за рыночную экономику, ограничение государственного вмешательства в жизни граждан и сильную национальную культуру и армию, идеи национализма и защиты традиционных ценностей. Председателем партии с 2022 года является Л. Слуцкий. В 2023-2024 в партию вступило около 280 тыс. в 2019 –

примерно 500 тыс. – такое снижение вступающих в партию, в первую очередь, связано со сменой лидера партии в 2022 г. [5]. (таблица 3).

Таблица 3 – Численность вступивших в партию ЛДПР на 2019 г. и на 2024 г.

	2019	2024
Численность вступивших в партию, тыс.	500	280

Численность партии, тыс.



В составе партии председатель, его заместитель, и их ближайшие коллеги (И. Лебедев, Я. Нилов, В. Деньгин, С. Иванов, Б. Чернышов) – основной орган управления, Высший совет и политсовет.

Организационная структура партии также, как и в Единой России, строго иерархична: во главе партии лидер, политсовет и высших совет, региональные отделения (в 85 субъектах страны), которые возглавляют члены политсовета. В муниципальных образованиях могут создаваться местные организации ЛДПР, которые подчиняются региональным отделениям. В данной партии есть индивидуальные и коллективные члены, т.е. индивидуальные члены- граждане РФ старше 18 лет, вступающие в партию по заявлению и после прохождения проверки, а коллективные члены - организации (общественные и политические, согласные с программой ЛДПР). Предыдущий председатель партии придерживался авторитарного стиля управления, т.к. большинство решений принимались им единолично, члены партии обязаны подчиняться лидеру, недопустимы дебаты и критика в сторону руководителя партии. Он часто использовал наказания и угрозы, чтобы контролировать членов партии, часто обращается к эмоциям последователей, эксплуатируя их страхи и опасения.

За период с 2019 по 2024 годы партия предприняла много инициатив и добилась важных результатов. Депутаты ЛДПР внесли более 2000 законопроектов и правок. Впоследствии, был принят ряд законов, инициируемых партией: Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 N 422-ФЗ, Указ Президента РФ от 23.01.2024 N 63 "О мерах социальной поддержки многодетных семей". Партия за данный период провела ряд крупных общественных акций, например, митинг в поддержку возвращения смертной казни (2020 г.), акция чистый берег (2022 г.), была создана и успешно

развивается молодежная организация «Соколы Жириновского» - основная идея которой в привлечении молодых кадров [5]. В среднем на выборах в ГД ежегодно получают примерно 10% голосов. Можно оценить результативность партии как среднюю (умеренную), так как при всех проведенных ею мероприятиях реального влияния на общественную жизнь страны мало.

ЛДПР была создана в сложный период времени для нашей страны - в «перестройку» (1989 г.). первый руководитель ее всем известный политик Владимир Жириновский, был харизматичным лидером, с весьма эксцентричным поведением и провокационными риторическими высказываниями. Он обладал уникальной способностью привлекать внимание огромного количества людей, чем он и привлек людей в свою команду. Людей, разделяющих его патриотические и в некоторой степени националистические взгляды. Его авторитарный стиль управления собирал вокруг него патриотический коллектив, желающих активных действий в изменении общества, возводящий лидера партии в культ.

Нынешний руководитель партии – Л. Слуцкий, отличается умеренным характером, будучи опытным политиком он более склонен к компромиссам, прагматике и адаптации партии к существующей действительности, чем радикальность действий Жириновского. Под руководством Слуцкого коллектив сменил ракурс внимания с лидера на внутреннюю обстановку в партии, на развитие ее организационной структуры и укрепления в политической системе страны. Если при Жириновском люди активно шли как за конкретным лидером, то при руководстве Слуцкого коллектив стал более ориентирован на программу и сущность партии.

Вывод. Стиль управления – это устойчивая манера конкретного руководителя взаимоотношения с подчиненными, принятия решения и организации работы. В перечисленных выше партиях мы можем наблюдать три разных стиля управления – демократическо-авторитарный (Единая Россия), либеральный (СПС) и авторитарный (ЛДПР). Высокая степень контроля и централизованности позволяет быстро реагировать на изменения в политической ситуации, и как мы видим по выше представленным фактам, наиболее эффективный стиль управления в Единой России. Однако он может ограничивать инициативу на местах и подавлять разнообразие мнений в партии. Более либеральная стезя, присущая лидеру партии СПС, где мнения членов учитываются в процессе принятия решений, способствует вовлеченности и активному участию рядовых членов. Партия ориентировалась на привлечение активных граждан, экспертов и интеллектуалов, что создавало разнообразный и динамичный коллектив. Однако это также приводило к внутренним разногласиям. Несмотря на высокий уровень вовлеченности, отсутствие четкой стратегии и ресурсов для реализации инициатив могло снижать общую эффективность работы партии, особенно в условиях политической репрессии. Соответственно, данный тип лидерства привел к распаду партии. Авторитарный стиль управления, выбираемый лидером ЛДПР позволяет формировать широкий электорат партии, активно используя популистские лозунги для привлечения новых членов. Однако это же приводит к нестабильности внутри партии из-за разного уровня

поддержки идей. Эффективность работы во многом зависит от личности лидера. И хотя партия демонстрирует высокую активность, но в моменты спада лидерства возникает хаос и разногласия внутри коллектива.

Библиографический список

1. Адизес, И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей: уч. пособие / И. Адизес ; перевод Т. Гутмана. — 6-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 259 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.lanbook.com/book/95356>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.

2. Коллинз Дж., От хорошего к великому: научное исследование/ перевод «Манн. Иванов и Фербер» - М. : 2017 – 475 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://libcat.ru/knigi/nauka-i-obrazovanie/yurisprudenciya/management/56331-dzhim-kollinz-ot-horoshego-k-velikomu.html#read>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.

3. Зими́на Н.В: Анализ функциональности современных политических партий России: научное исследование - Вестник Забайкальского государственного университета. 2021, № 1. – 56 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-funktsionalnosti-sovremennyh-politicheskikh-partiy-rossii>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.

4. Единая Россия: официальный сайт – Рязань. [Электронный ресурс]. URL: <https://ryazan.er.ru/>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.

5. ЛДПР: официальный сайт – Рязань. [Электронный ресурс]. URL: <https://ldpr.ru/>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.

6. Союз правых сил: сайт – Москва. [Электронный ресурс]. URL: <https://bigenc.ru/c/soiuz-pravykh-sil-8457e0>. Режим доступа: свободный. Дата обращения 29.01.2025.