

Секция «Государственная политика и государственное управление: проблемы и практики»

## **Либерализм в менеджменте: достоинства и недостатки**

**Научный руководитель – Мкртчян Елена Рафаеловна**

***Биленко Ирина Павловна***

*Студент (бакалавр)*

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

*E-mail: bhty0906@yandex.ru*

Стиль управления имеет важное значение для любой организации, он определяет характер деятельности, функции и в некоторых случаях полномочия руководителя, также он определяет степень свободы и ограниченности членов организации. Там, где речь идет о необходимости стимулирования творческого подхода исполнителей к решению поставленных задач, наиболее предпочтителен либеральный стиль управления. Либеральный стиль управления, как и другие стили, имеет определенную степень воздействия на коллектив, а через него – на характер и результаты функционирования всего объекта управления [2, С.171]. Но проблематичным является тот факт, что на данный момент однозначно не определено, положительно или отрицательно он воздействует на развитие менеджмента. Для решения поставленной задачи – изучения перспективности либерализма в сфере управления и раскрытия теоретической основы проявления либерализма в менеджменте, проведен анализ положительных и отрицательных аспектов, препятствующих развитию данного явления. Поиски наиболее эффективного стиля управления остаются основной задачей организации на сегодняшний день. Там, где речь идет о необходимости стимулирования творческого подхода исполнителей к решению поставленных задач, наиболее предпочтителен либеральный стиль управления. Что же касается понятия либерализма в менеджменте, то оно означает невмешательство, «свободу рук» (от фр. *laissezfaire* – «не трогайте; пусть идет, как идет; пусть идет само собой»). Либеральный руководитель поступает именно так, он редко использует власть [1, С.58]. Подчиненным предоставлена почти полная свобода в определении своих целей и контроле за своей деятельностью. Данный стиль чаще всего выбирается невластными людьми, которые привыкли принижать собственные способности и стремиться к относительной форме власти. Он используется в организациях, в которых результат не выступает как первостепенная цель, отдается главное значение тому, какими путями и способами он достигается. Сущность либерализма в управлении сводится к тому, что руководитель-либерал ставит перед работниками задачу, определяет границы исполнения, создает надлежащую организационную обстановку для их деятельности, а сам переходит на второй план. При этом за собой он оставляет функциональное назначение эксперта, консультанта, анализирующего полученные результаты. Либеральная обстановка в управлении не означает недостаток дисциплины, она указывает на приоритет индивидуального начала над административным. Анализ плюсов и минусов либерального стиля управления, не дает однозначного ответа на вопрос, положительно или отрицательно он воздействует на развитие менеджмента. Что же касается сильных сторон проявления либерализма в менеджменте, то, на наш взгляд, к ним можно отнести, во-первых, отсутствие давления сверху и категоричной критики, во-вторых, формирование доверия между руководителем и подчиненным, в-третьих, нацеленность менеджера на объективный характер связей с подчиненными (он максимально полно информирует

сотрудников). К слабым сторонам можно отнести, во-первых, риск беспорядка и хаоса, во-вторых, невозможность функционирования либерализма в переломных ситуациях, когда все решения принимаются спешно, в-третьих, либерализм медленно организует рабочие процессы [3, С.147]. На наш взгляд, проявление либерализма должно распространяться с растущими масштабами больше в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах, ведь НИОКР осуществляют высококлассные специалисты, которыми трудно командовать, не терпящие мелочной опеки, силового давления. Анализ проявления либерализма в сфере управления, а также теоретических аспектов его реализации, позволяет сформулировать следующие выводы. 1. Либерализм в менеджменте может быть эффективным в ситуациях, когда члены группы имеют высокую квалификацию, мотивированы и способны работать самостоятельно. 2. Для того чтобы либерализм был результативным, необходимо, чтобы руководитель умел распознавать уровень зрелости сотрудников, передавая им только те обязанности, с которыми они могут справиться. 3. Во избежание хаоса руководителю не нужно полностью отстраняться от деятельности.

### Источники и литература

- 1) Список литературы 1. Авдулова, Т. П. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт, 2018 2. Вачугова, Д.Д. Основы менеджмента. М.: Высшая школа, 2005. 3. Михалева, Е. П. Менеджмент. М.:Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009 .