**Стили менеджмента в условиях постоянно изменяющейся среды**

***Прошанова Екатерина Дмитриевна***

*Студент*

*Ульяновский государственный университет*

*факультет управления, Ульяновск, Россия*

*E-mail:**liveadream4@gmail.com*

Научный руководитель

Иванова Татьяна Юрьевна

*E-mail: tivanova.j@gmail.com*

В нашем мире, который так быстро развивается, менеджмент является одной из самых важных функций в различных сферах жизнедеятельности. И каждый менеджер стремится к тому, чтобы организация, в которой он работает, была успешной и повышала свою эффективность. Во многом такой успех и развитие компании определяются тем, какой стиль руководства менеджер выбирает для себя. Из-за невозможности точного предвидения последствий своей управленческой деятельности, так как каждая личность в данной системе уникальна и неповторима, использовать такой сложный инструмент менеджмента, как стиль управления, каждый руководитель должен с особой осторожностью.

Исследование Курта Левина в 1939 году позволило выделить три стиля управления [3]: авторитарный, демократический и либеральный, в результате чего демократический стиль оказался наиболее эффективным благодаря творческой активности участников группы, значительному вкладу и высокой мотивации, моральной поддержке.

Проблемы современного менеджмента в России затрагивают, в частности, не только отечественные ученые, экономисты, социологи, психологи, но и учёные стран Запада. Одним из таких научных деятелей является широко известный израильский и американский писатель и бизнес-консультант Ицхак Адизес [2]. Он выделил 12 проблем российского менеджмента, среди которых чётко подчеркнул проблему преобладания авторитарного стиля управления в организациях России.

Говоря об авторитарном стиле управления, стоит предположить, что, возможно, преобладание его в российских организациях по большей части зависит от исторических истоков и от самой культуры. Известный специалист по вопросам лидерства Манфред Кетс де Врис отметил, что свою роль в выборе стиля управления также играет и поколение, к которому принадлежит конкретный руководитель [1].

В идеале руководитель должен от каждого стиля менеджмента взять только положительные стороны, сбалансировать их между собой и применять.

Во многом умелое сочетание стилей управления необходимо ввиду такого процесса, как цифровизация. Так как широкое развитие в России она получила в XXI веке - в России первые шаги по цифровизации экономики стали предприниматься в 2008 году, - то влияние её на каждый из стилей менеджмента предугадать довольно непросто, в связи с чем, данная проблема становится более интересной для изучения, и актуальность её возрастает.

Так как информационная экономика подразумевает под собой большое количество информации, а доступ к ней имеет каждый - много информации находится в открытом доступе, значительно возрастает конкуренция между организациями. Исходя из этого, можно предположить, что самым конкурентоспособным менеджером будет менеджер компетентный, владеющий большим количеством информации, гибкий и умеющий в необходимый момент адаптироваться под любые условия.

В связи с этим можно выделить положительные и отрицательные стороны влияния цифровизации на стили управления.

Безусловно, огромным плюсом является то, что каждый менеджер, который заботится об эффективности и результативности своей компании, независимо от применяющегося им стиля управления, под влиянием цифровизации будет всегда стремиться к изучению чего-то нового, совершенствовать свои знания и навыки, никогда не будет стоять на месте, а только двигаться вперед и направлять к успеху организацию, в которой он работает. Также необходимо отметить, что цифровизация может обеспечить усиление человеческих ресурсов и формирование эффективных команд для достижения поставленных целей.

Однако, отрицательной стороной цифровизации может послужить то, что авторитарный руководитель при имеющейся у него огромной информационной базы и использовании информационных технологий, может существенно повысить контроль над своими сотрудниками, оказывать на них большое давление и в конечном итоге «переборщить» со своими обязанностями.

Для руководителя, применяющего демократический стиль управления, наличие большого количества информации может привести к тому, что он потеряется в ней и не будет уверен в своём выборе – будут ли достигаться предстоящие цели организации с помощью тех или иных данных или нет. Вследствие чего он будет делегировать полномочия другим, перекладывать на них выбор в решении этого вопроса. Нередко, ввиду таких действий, данный стиль управления может перерасти в либеральный.

Руководитель, использующий либеральный стиль управления, при избытке информации все свои полномочия и ответственность так же будет перекладывать на других. В связи с этим, в группе может появиться неформальный лидер, авторитет, который более ответственно будет относиться к возложенным на него обязанностям, прикладывать массу усилий по достижению поставленных целей, в результате чего есть вероятность того, что неформальный лидер сместит формального с поста. Также со стороны такого руководителя может происходить подмена рационального контроля его видимостью на основе применения множества показателей, создающих видимость контроля, но скрывающих истинное положение дел.

В заключение, можно отметить, что цифровизация положительно влияет на управление предприятием в целом:

* Во-первых, эффективное использование новейших методик способствует усилению конкуренции организации;
* Во-вторых, информационные технологии позволяют использовать огромные массивы данных в режиме реального времени, причем издержки такого использования неуклонно снижаются, поэтому информация становится важной составляющей производственного процесса и позволяет экономить в нем природные ресурсы, труд и капитал;
* В-третьих, цифровизация повышает эффективность и качество производства, дает простор возможностей для применения новых моделей управленческих решений на основе прогностических технологий

**Литература**

1. Носырев Илья. Россия – страна панического менеджмента / Илья Носырев // Газета РБК. – 2018 г. - №206 (2930) (2311)

2.Dr. Ichak Kalderon Adizes. – Режим доступа: http://www.ichakadizes.com/

3. Lewin, K.; Lippit, R. & White's, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of social psychology*, 10, pp. 271-301.