

УДК 159.9:316.6

<http://doi.org/10.5281/zenodo.2271955>

JEL classification: B41; M21; H51

АНАЛИЗ ЛИЧНОСТИ И СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

©*Бгашеев М. В.*, ORCID: 0000-0003-3189-0678, канд. экон. наук,
Саратовский национальный исследовательский государственный
университет им. Н. Г. Чернышевского, г. Саратов, Россия, And17rogen@mail.ru

PERSONALITY AND STYLE ANALYSIS OF THE HEAD OF A SMALL ENTERPRISE BASED ON THE APPLICATION OF THE MODEL OF FORMATION OF MANAGEMENT STYLES

©*Bgashev M.*, ORCID: 0000-0003-3189-0678, Ph.D., Saratov State University,
Saratov, Russia, And17rogen@mail.ru

Аннотация. В статье анализируется личность и стиль управления руководителя современного малого предприятия с помощью модели формирования стиля управления. Показано, что данный руководитель не может обладать набором только одних качеств, так как присутствует их сочетание с преобладанием либо положительных, либо отрицательных. Также в статье выделены основные стили управления руководителей малого предприятия в зависимости от психологических свойств личности и условий ведения бизнеса, что позволяет им относиться к нему как к временному явлению. Также в статье научному сообществу рекомендовано избегать образа «идеального руководителя» малого предприятия и сосредоточить внимание на изучении негативных личностных качеств, влияющих на формирования его стиля управления.

Abstract. The article analyzes the personality and management style of the head of a modern small business using a management style formation model. It is shown that this manager cannot have a set of only one quality, since there is a combination of them with a predominance of either positive or negative. The article also highlights the main management styles of managers of a small enterprise, depending on the psychological characteristics of the person and the business environment, which allows them to treat him as a temporary phenomenon. The article also recommends that the scientific community avoid the image of the “ideal leader” of a small business and focus on the study of negative personal qualities that influence the formation of its management style.

Ключевые слова: руководитель малого предприятия, положительные и отрицательные качества, модель формирования стиля управления, стили управления.

Keywords: head of a small enterprise, positive and negative qualities, a model of management style formation, management styles..

С начала экономических реформ процессы становления и развития малого бизнеса в России являются достаточно сложными, так как связаны с большим количеством как внешних, так и внутренних проблем, но в целом наблюдаются положительные тенденции в развитии этого важнейшего сектора экономики даже вопреки несовершенству законодательства.

Руководитель (предприниматель) малого предприятия (бизнеса) является его основой и его роль достаточно велика, так как он одновременно и руководитель, и собственник. А от его личных качеств, способностей и устремлений зависит не только судьба своего предприятия, но и вектор развития малого бизнеса в целом.

Малое предприятие обладает следующими особенностями, которые определяют зависимость результатов его функционирования от личных, деловых и профессиональных качеств руководителя и его стиля управления:

1. Единство право собственности и управления малым предприятием, так как зачастую руководитель и собственник малого предприятия являются одним лицом. По данной особенности американский экономист Ф. Уокер указывает на сочетание в предпринимательской деятельности двух различных функций:

– функции владельца предприятия, организующего производство с целью получения дохода;

– функции собственника капитала, имеющего право на использование (потребление) полученной прибыли как процента на вложенный капитал [1].

2. Малый размер предприятия способствует появлению личностных отношений между руководителем (хозяином) и работниками, что в определенных условиях позволяет добиваться как высокой, так и низкой мотивации персонала, а также большей или меньшей степени его удовлетворенности трудом;

3. Руководитель несет полную ответственность за конечные результаты деятельности своего предприятия, так как непосредственно включен в хозяйственный процесс (производство, продажи, оказание услуг) и одновременно ограничен размером предприятия. Хотя на практике есть много случаев, когда руководитель перекладывает ответственность на персонал, объясняя низкие продажи плохой работой продавцов и т.д.;

4. Экономическая и социальная незащищенность работников. Такая незащищенность проявляется в том, что благополучие персонала напрямую зависит от руководителя. В современных условиях предприниматели идут на разные хитрости, чтобы сократить затраты. Данные хитрости могут касаться как трудоустройства работников (зачастую не официального), так и «справедливого» распределения благ (начисления премий и бонусов работникам после высоких продаж и повышения прибыли).

Каждое созданное предприятие (бизнес) является для предпринимателя его своеобразным детищем, а по сути, его ребенком, которого он должен растить и развивать, но в российских условиях предприниматели, потерпев неудачу или потеряв интерес к делу, с особой легкостью закрывают его (продают) и создают новое предприятие (бизнес). В этом случае потери самого предпринимателя могут быть небольшими или вообще отсутствовать, так как возможно новое дело в краткосрочной перспективе принесет более высокий доход.

Здесь следует задаться следующими вопросами: почему предприниматели так легко «переключаются» с одного бизнеса на другой? Почему они передают свою бизнес-идею и загораются новой?

Ответы на данные вопросы лежат в плоскости того, что предприниматель, находясь в непрерывном поиске новых возможностей, мало внимания уделяет развитию и совершенствованию существующего дела, и при удачном стечении обстоятельств начинает

новое дело в надежде на более высокий доход, не добившись высоких результатов в предыдущем бизнесе. Поэтому в российской экономике в целом не наблюдается качественного развития малого бизнеса, и тем самым на сегодняшний день обеспечивается лишь количественный рост малых предприятий.

Кроме того, такая ситуация усугубляется относительной легкостью создания малого предприятия, так как основной недостаток заключается в том, что способности и возможности предпринимателя вести дело проверяются только в процессе функционирования нового предприятия, поэтому у них:

- отсутствует мотивация в получении профессиональных знаний;
- отсутствует мотивация повышать эффективность деятельности существующего бизнеса и совершенствовать внутренние бизнес–процессы;
- отсутствует система учета хозяйственной деятельности (поскольку малые предприятия для расчета и уплаты налогов могут вести учет по упрощенной системе, информационной базы для принятия качественных управленческих решений, как правило, в них нет);
- ориентированы на краткосрочную перспективу без использования планирования и регулярного менеджмента, отрицание стратегического подхода из-за нестабильности внешней среды.

Вышеперечисленные недостатки способствуют формированию отношения предпринимателей к своему бизнесу как к «временному явлению». И даже в такой ситуации в управленческой литературе на основе практического опыта отражен портрет «идеального» руководителя малого бизнеса, который должен:

1. Обладать высокими профессиональными и личностными качествами (без уточнения каких именно качеств);
2. Обладать большей гибкостью в работе, уметь предвидеть события и приспособлять деятельность предприятия к меняющимся условиям (при этом отрицая стратегический подход);
3. Обладать способностью формировать и развивать эффективные рабочие группы (в условиях доминирования личностных отношений);
4. Воспринимать подчиненных как группу, а не как отдельных индивидов, и общаться с ними как с группой;
5. Не формализовать отношения в коллективе, а учитывать их в своей работе, поддерживать атмосферу творческого взаимодействия;
6. Обладать высокой способностью влиять на окружающих;
7. Уметь обучать и развивать подчиненных;
8. Нести ответственность за результаты работы в целом и атмосферу в коллективе.

По мнению Дорофеевой О. Н. перечисленные требования характеризуют грамотного и профессионального менеджера, знающего особенности управления коллективом в малом бизнесе и учитывающего их в своей работе [2].

Для определения различных качеств и стиля управления руководителей малых предприятий необходимо использовать модель формирования стиля руководителя [3, с. 485–494]. Если исходить из того, что такие руководителя практически с нуля создают свои предприятия, то у них наблюдаются ярко выраженные предпринимательские способности, которые позволяют достаточно успешно заниматься предпринимательской деятельностью, находить и использовать наилучшее сочетание ресурсов, а также идти на определенный риск, необходимый для достижения целей.

Кроме того, предпринимательские способности предполагают наличие и других способностей, таких как смекалка, предприимчивость, инициативность и деловитость, а также способности к налаживанию контактов и договоренностей.

В Таблице 1 представлены три блока положительных качеств руководителя малого предприятия, сформированные на основе модели формирования стиля руководителя.

Таблица 1.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

<i>Личностно–психологические качества</i>	<i>Деловые качества</i>	<i>Профессиональные качества</i>
Самостоятельность	Умение убеждать	Умение делегировать
Склонность к риску	Внимание к деталям	Организаторские способности
Коммуникабельность	Быстрая реакция	Компетентность
Энергичность	Нацеленность на результат	Способность к целеполаганию
Ответственность	Умение вести переговоры	Способность к планированию
Решительность	Умение соблюдать договоренности	Способность к самообучению
Нравственность	Умение расставлять приоритеты в работе	Способность найти простое решение сложных проблем

Естественно, руководитель, как и любой другой человек не может иметь только положительные качества. Многие руководители малых предприятий по способу ведения бизнеса напоминают «Поджигателей» И. Адизеса, так как, успешно генерируя бизнес–идеи и создавая новые предприятия, они зачастую не обладают организаторскими способностями, а также способностями к текущему планированию и мотивации персонала и сосредотачивают свое внимание на контроле (Таблица 2).

Таблица 2.

ОСНОВНЫЕ ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

<i>Личностно–психологические качества</i>	<i>Деловые качества</i>	<i>Профессиональные качества</i>
Завистливость	Неумение убеждать	Неумение делегировать
Грубость и вспыльчивость	Низкое внимание к деталям	Низкие организаторские способности
Бесчувственность	Замедленная реакция	Низкая компетентность
Чрезмерная энергичность	Нацеленность сиюминутную выгоду и на краткосрочный результат	Отсутствие способности к целеполаганию
Безответственность	Неумение вести переговоры	Отсутствие способность к планированию
Нерешительность	Неумение соблюдать договоренности	Отсутствие способность к самообучению
Нетерпимость	Неумение расставлять приоритеты в работе	Способность найти сложное решение простых проблем

Отраженные в Таблицах 1 и 2 положительные и отрицательные качества руководителя малого предприятия порождают определенное поведение и соответственно различные стили руководства. Следует иметь в виду, что любой руководитель малого предприятия не может обладать набором только одних качеств, так как присутствует их сочетание с преобладанием

либо положительных, либо отрицательных. В связи с этим можно выделить следующие характерные стили управления руководителя малого предприятия (Таблица 3).

Таблица 3.

ОСНОВНЫЕ СТИЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

№	Стиль руководства	Содержание стиля
1	Диктатор	Ориентирован на производство и уделяет минимум внимания своим сотрудникам. Работа под началом такого руководителя не приносит удовлетворения ни ему, ни персоналу
2	Демократ	Прямая противоположность диктатору. Включает в себя все преимущества и недостатки классического демократического стиля управления
3	Пессимист	В основном не вмешивается в основной ход рабочих событий, тем самым нет перспектив развития бизнеса, что ведет к его упадку.
4	Манипулятор	Пытается во всем достичь компромисса, при помощи которого успешно манипулирует людьми
5	Организатор	Продуктивный тип руководителя, учитывает нужды производства и потребности и интересу сотрудников. Устремлен на инновации и нацелен на постоянное развитие бизнеса
6	Директивный	Руководитель, жестко регламентирует задачи и методы деятельности подчиненных, сосредотачивает решение всех вопросов в своих руках, при этом практически не советуется с подчиненными, не терпит возражений и обсуждения своих решений, что объясняется психологией поведения «собственника» или «хозяина», либо опасениями, что никто кроме него не сможет принять правильного решения, а это может повлечь отрицательный результат работы малого предприятия
7	Товарищеский	Близок демократическому стилю. Руководитель информирует коллектив о своих планах по бизнесу, советуется с ним и считается с его мнением в процессе принятия решений. Кроме того, он избегает навязывания своего мнения подчиненным, обсуждает с ними возможные варианты, предоставляет сотрудникам самостоятельность. Руководитель находится в товарищеских отношениях с подчиненными, хотя и соблюдает необходимую дистанцию. Он отдает предпочтение методам убеждения и стимулирования, и применяют главным образом экономические и социально-психологические методы руководства, но при необходимости может прибегнуть и к приказу
8	Попустительский	Близок к «пессимисту», так как данный стиль характерен для руководителей, назначенных на основании родственных или дружеских связей. Такой руководитель характеризуется нерешительностью и отсутствием твердости при принятии решений. Задачи он ставит в самой общей форме, практически не контролируя процесс их выполнения. Пассивно относится к ходу работы, как будто выполняет неинтересную и нудную работу, делая тем самым кому-то одолжение. Иногда стремится передать решение вопросов своей компетенции кому-то из подчиненных, удаляясь от принятия решений

Кроме рассмотренных выше стилей руководителей малых предприятий в управленческой литературе выделяются стили в зависимости от цели создания бизнеса, от

характера деятельности, в зависимости от условий и содержания предпринимательской деятельности, в зависимости от мотивации и особенностей вхождения в бизнес [4, с. 26; 5, с. 33–36].

На наш взгляд наибольший интерес представляет статья Жемчужниковой Ю. Г. «Психологический портрет предпринимателя», которая рассматривает психологические особенности предпринимателей в соответствии со стадиями развития их дела. На начальном этапе создания собственного бизнеса наиболее важным качеством, на ее взгляд, является такое качество, как смелость, которое помогает в поиске ресурсов и средств для развития, а также морально стимулирует к деятельности подчиненных.

На стадии активного функционирования бизнеса руководитель сталкивается с проблемой расстановки кадров, распределении должностей, зачастую делая выбор между человеческими отношениями и эффективностью собственного дела. Поэтому на данной стадии развития важны такие качества предпринимателя, как решительность, организованность и целеустремленность.

В связи с этим Жемчужникова Ю. Г. делит предпринимателей на три условных типа:

1. «Работающий владелец» — человек, ставящий главной ценностью своей жизни — работу. Такому типу присущи трудоголизм, владение обширными знаниями и навыками;
2. «Хозяин» — владелец фирмы, ставящий во главе свои собственные интересы. Он может оставаться безучастным в руководстве компании, отдав управление менеджерам.
3. «Неопределившийся» — данный тип находится в промежуточном положении между «работающим владельцем» и «хозяином» [6, с. 58–62].

В свою очередь мы можем добавить следующие стили руководителя малого предприятия в зависимости от психологических свойств личности:

1. «Свой парень» — эмоционально устойчивый, добрый, отзывчивый человек, легко вступающий в контакт с окружающими, адаптирующийся в сложных ситуациях, имеющий высокий уровень интеллекта, способный логически мыслить, мотивированный на достижение успеха;
2. «Супермен» — смелые в социальном и эмоциональном плане люди, способные быстро реагировать на изменение окружающей обстановки, имеющие средний или ниже среднего уровень интеллекта. Они легко и быстро находят контакт с окружающими, стремятся к лидерству. Недостаток интеллекта с избытком компенсируется спокойствием, невозмутимостью, уверенностью в собственных силах, способностью держать ситуацию под контролем;
3. «Волк–одиночка» — характеризуется погруженностью в себя, замкнутостью, закрытостью, нежеланием вступать в какие-либо социальные контакты. Они не стремятся произвести впечатление на окружающих и не отличаются чуткостью и проницательностью во всем, что касается межличностных отношений. Эти люди не терпят руководства над собой и сами не стремятся руководить. Они мотивированы на достижение успеха, но хотят добиться его самостоятельно;
4. «Формальный руководитель» — это люди с высоким уровнем самоконтроля, разделяющие общепринятые нормы и правила, склонные брать на себя ответственность за принятие решения, эффективные в деятельности, требующей постоянства, настойчивости и упорства. Представители этого типа требуют беспрекословного выполнения своих распоряжений, любят трудолюбивых людей и не склонны потакать чьим-то слабостям или вникать в чужие проблемы.

Исходя из содержания всех рассмотренных выше стилей руководства, следует отметить, что образ (включая его личность и стиль) российского руководителя малого предприятия должен ассоциироваться с хорошим здоровьем, энергичностью и оптимистическими взглядами в будущее. А его интеллектуальные способности отражают развитое мышление, умение работать с информацией, а также продуктивное воображение, интуицию, организационные способности, способности к переговорам, умение отстаивать свою позицию, умеренную склонность к риску, развитый самоанализ, стремлении к саморазвитию и достижению цели.

Перечисленные ассоциации, к сожалению, опять возвращают нас к портрету «идеального руководителя», который при решении проблем управления малым предприятием должен отчетливо представлять основные функции управления: анализировать, планировать результаты, принимать решения по их достижению, организовывать эффективную деятельность структурных подразделений, контролировать ход выполнения плановых заданий, корректировать решения и стимулировать работников.

Управленческая литература отчетливо рисует портрет «идеального руководителя» в любой сфере деятельности и любого уровня управления, вместо того, чтобы сосредоточить внимание на их детальном рассмотрении (особенно негативных сторон) и не заниматься обобщением.

Список литературы:

1. Плотникова О. А. Малое предпринимательство и его роль в обеспечении развития национальной экономики РФ. М.: Моск. гуманит. ун-т, 2006. 216 с.
2. Дорофеева О. Н. Особенности менеджмента в малом бизнесе // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2005. №3. С. 101-106.
3. Бгашев М. В. Модель формирования стиля руководителя // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №5. С. 485-494.
4. Мочерный С. В., Некрасова В. В. Основы организации предпринимательской деятельности. М.: Приор-издат, 2007. С. 26.
5. Алейников А. Н. Предпринимательская деятельность. М.: Новое знание, 2003. С. 33-36.
6. Жемчужникова Ю. Г. Психологический портрет предпринимателя // Российское предпринимательство. 2001. Т. 2. №3. С. 58-62.

References:

1. Plotnikova, O. A. (2006). Maloe predprinimatel'stvo i ego rol' v obespechenii razvitiya natsional'noi ekonomiki RF. Moscow, Mosk. gumanit. un-t, 216.
2. Dorofeeva, O. N. (2005). Osobennosti menedzhmenta v malom biznese. *Korporativnoe upravlenie i innovatsionnoe razvitie ekonomiki Severa: Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo tsentra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvkarского gosudarstvennogo universiteta*, (3), 101-106.
3. Bgashev, M. (2018). Model for forming the style of the leader. *Bulletin of Science and Practice*, 4(5), 485-494.
4. Mochernyi, S. V., & Nekrasova, V. V. (2007). *Osnovy organizatsii predprinimatel'skoi deyatel'nosti*. Moscow, Prior-izdat, 26.

5. Aleinikov, A. N. (2003). *Predprinimatel'skaya deyatel'nost'*. Moscow, Novoe znanie, 33-36.
6. Zhemchuzhnikova, Yu. G. 2001. *Psikhologicheskii portret predprinimatelya. Rossiiskoe predprinimatel'stvo*, 2(3). 58-62.

*Работа поступила
в редакцию 31.10.2018 г.*

*Принята к публикации
04.11.2018 г.*

Ссылка для цитирования:

Бгашев М. В. Анализ личности и стиля руководителя малого предприятия на основе применения модели формирования стилей управления // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №12. С. 368-375. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/12-09> (дата обращения 15.12.2018).

Cite as (APA):

Bgashev, M. (2018). Personality and style analysis of the head of a small enterprise based on the application of the model of formation of management styles. *Bulletin of Science and Practice*, 4(12), 368-375. (in Russian).