

Научная статья
УДК 103.3(470)
doi: 10.47598/2078-9025-2026-2-71-37-45

СТИЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРА МЧС РОССИИ: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, ВИДЫ

Елена Анатольевна Попова^{1✉}, Марина Александровна Аракелян²,
Алексей Николаевич Малинка³, Екатерина Викторовна Шатина⁴

^{1,2,3,4}Академия гражданской защиты МЧС России, Новогорск, Россия

¹s_elena97@mail.ru✉

²koschka_1881@mail.ru

³29ma22@gmail.com

⁴cocko@mail.ru

Аннотация. В статье представлен системный анализ основных стилей управленческой деятельности офицерского состава структурных подразделений МЧС России, который приобретает в современных условиях особую актуальность и значимость. Обосновывается положение о том, что выбор того или иного стиля является результатом осмысленного выбора и последующего использования офицером наиболее эффективных форм, приемов и способов управленческого воздействия на подчиненных и воинский коллектив с целью достижения позитивного результата. Современный стиль управления должен быть достаточно гибким и в полной мере соответствовать характеру и специфике решаемых структурными подразделениями задач. Заслуживает внимания авторский вывод о том, что выработка собственного стиля военного управления, а также реализация всех заложенных в нем позитивных возможностей требует от офицера значительных духовных усилий (затрат).

Ключевые слова: стиль управления, сущность и содержание стиля управления, ценностные приоритеты стиля управления, авторитарный стиль управления, демократический стиль управления, либеральный стиль управления

Для цитирования: Стиль управленческой деятельности офицера МЧС России: сущность, содержание, виды / Е. А. Попова, М. А. Аракелян, А. Н. Малинка, Е. В. Шатина // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2026. № 2 (71). С. 37–45. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2026-2-71-37-45>.

Research article

MANAGERIAL STYLE OF AN OFFICER OF THE RUSSIAN FEDERATION'S EMERCOM: ESSENCE, CONTENT, TYPES

Elena A. Popova^{1✉}, Marina A. Arakelyan², Alexey N. Malinka³, Ekaterina V. Shatina⁴

^{1,2,3,4}Civil Defense Academy Emercom of Russia, Novogorsk, Russia

¹s_elena97@mail.ru✉

²koschka_1881@mail.ru

³29ma22@gmail.com

⁴cocko@mail.ru

Abstract. This article presents a systematic analysis of the main management styles of officers in the structural units of the Russian Ministry of Emergency Situations, which has acquired particular relevance and significance in the current context. It is argued that the choice of a particular style is the result of an officer's deliberate selection and subsequent application of the most effective forms, techniques, and methods of managerial influence on subordinates and the military collective in order to achieve positive

results. A modern management style must be sufficiently flexible and fully correspond to the nature and specifics of the tasks performed by the structural units. Worthy of note is the author's conclusion that developing a personal military management style, as well as realizing all the positive potential inherent in it, requires significant spiritual effort (expenditure) from the officer.

Keywords: management style, essence and content of management style, value priorities of management style, authoritarian management style, democratic management style, liberal management style

For citation: Managerial style of an officer of the Russian Federation's Emercom: essence, content, types / E. A. Popova, M. A. Arakelyan, Malinka A. N., Shatina E. V. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2026;(2(71)):37–45. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2026-2-71-37-45>.

Сегодня реальные успехи структурных подразделений МЧС России во многом обуславливаются качеством управленческой деятельности офицерского состава, отвечающей самым высоким требованиям. Важнейшую роль в решении данной проблемы играет совершенное владение офицером современным стилем управления (руководства). Актуальность исследуемой проблемы во многом обусловлена: во-первых, возросшими требованиями к качеству и результативности управленческой деятельности офицерского состава на всех уровнях; во-вторых, острой потребностью системного анализа основных стилей управления и их строгого соответствия характеру решаемых офицером военно-профессиональных задач; в-третьих, необходимостью дальнейшего развития и совершенствования современного стиля управления офицера независимо от занимаемой им должности и воинского звания.

Для выделения специфики и особенностей профессиональной управленческой деятельности офицера широко используются понятия «стиль управления» или «стиль руководства», которые рассматриваются как тождественные. В научный оборот данное понятие введено немецким психологом Куртом Левиным (1890–1947), который в начале XX в. обосновал существование трех основных стилей управления (руководства): а) авторитарного; б) демократического; в) либерального.

Сегодня управленческая деятельность офицера структурного подразделения отличается особой сложностью, динамичностью и высокой социальной ответственностью. Проблема стиля управления приобретает свою особую актуальность в связи с объективно высоким запросом на существенное повышение качества управленческой деятельности офицерского состава структурных подразделений. На-

личие высоких требований, предъявляемых сегодня к стилю управленческой деятельности, большинством офицеров воспринимается достаточно позитивно. Многие исходят из того, что совершенное владение современным стилем управления подчиненными и воинским коллективом обеспечивает его обладателю существенные преимущества и приносит весьма ощутимые практические результаты.

На наш взгляд, стиль управления офицера — это важнейший элемент его военно-профессиональной деятельности, представляющий собой совокупность наиболее эффективных форм, приемов и способов, обеспечивающих качественное решение управленческих задач, общение с подчиненными, сослуживцами и вышестоящим командованием в служебное и во внеслужебное время, успешное руководство структурным подразделением.

Стиль управления часто называют почерком управленческой деятельности офицера. Выбор стиля тем или иным офицером всегда выступает как его осознанная потребность в освоении наиболее эффективных форм и методов решения сложных управленческих задач. Формирование собственного стиля управления связано с колоссальной работоспособностью, высоким уровнем ответственности, дисциплины, самоорганизации и мировоззренческой целеустремленности офицера. Он не может сформироваться сам по себе, по особой команде или приказу сверху, он не прилагается к воинской должности и воинскому званию офицера. В управленческой деятельности невозможно заставить офицера быть авторитарным, демократичным или либеральным, точно также как ответственным и дисциплинированным, честным и порядочным.

Стиль управления проявляется в индивидуальных чертах руководителя и качестве ор-

ганизации им управленческой деятельности. Следует особо отметить, что стиль управления офицера структурного подразделения должен быть чрезвычайно гибким, адекватно соответствовать характеру и сложности решаемым им задач. Как правило, успех приходит к тем руководителям, кто умело и грамотно использует для достижения социально значимых целей не только приказы и распоряжения, но и активно обращается к таким формам как личный пример, убеждение, просьба, совет, одобрение. Совершенное владение офицером всей совокупности апробированных на практике форм, приемов и способов позитивного воздействия на подчиненных и воинский коллектив позволяет ему добиваться значительных успехов не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе.

Системный анализ реально существующих стилей управленческой деятельности офицера МЧС России позволяет авторам сделать ряд обобщений и выводов: во-первых, реальным носителем стиля всегда является вполне конкретный офицер со своими убеждениями, интересами, ценностными ориентациями и установками; во-вторых, высокие качественные показатели стиля офицера управления определяются уровнем развития его общей, профессиональной и личностной культуры; в-третьих, формирование собственного стиля управления представляет собой достаточно сложный и длительный по времени процесс, требующий от офицера весьма значительных интеллектуальных, образовательных, нравственных и волевых усилий (затрат); в-четвертых, развитие и совершенствование стиля управления непосредственно связано с активным поиском офицером наиболее эффективных форм, приемов и способов успешного решения как стандартных, так и нестандартных военно-профессиональных задач.

Следует признать, что по целому ряду причин объективного и субъективного характера весьма существенно отличаются между собой стили управления молодых офицеров и офицеров, имеющих богатый опыт жизни и воинской службы. Так, молодым офицерам, не имеющим достаточного объема теоретических знаний и практического опыта необходимого для успешного управления подчиненными и воин-

ским коллективом, требуется значительно больше времени на адаптацию к высокой интенсивности, напряженности и особой регламентации воинского труда, а соответственно, и на выработку собственного стиля управления.

В рамках прохождения воинской службы у каждого офицера со временем вырабатывается свой индивидуальный стиль управления подчиненными и воинским коллективом, успешное владение которым позволяет наиболее эффективно и с высоким качеством решать самые сложные задачи. Все основные стили управления (авторитарный, демократический или либеральный) представляет собой индивидуальную форму (манеру) взаимоотношения офицера с сослуживцами, подчиненными и вышестоящим руководством в процессе выполнения им своих служебных обязанностей. Следует исходить из того, что руководство людьми — это не только наука, но и искусство, которое требует огромных усилий и творчества.

Основу авторитарного стиля управления составляет строгое соблюдение принципа единоначалия, когда руководитель все функции управления подчиненными и воинским коллективом сосредотачивает в своих руках. Все управленческие усилия руководителя направляются на беспрекословное, точное и строгое выполнение подчиненными отданных им в устной или письменной форме приказаний и распоряжений. При таком стиле управления основными ценностными приоритетами воинской службы являются исполнительность, организованность, дисциплина и порядок. Категорически не допускается обсуждений отданных приказов и распоряжений, а также возражений или высказываний подчиненными собственного мнения, независимо от того, являются ли выполняемыми (или невыполнимыми) поставленные перед ними задачи. В этой связи хотелось бы особо отметить, что умение руководителя «добиться от подчиненного выполнения поручения — задача не такая простая, как это может показаться на первый взгляд» [1, с. 12].

Вовлеченность подчиненных офицеров в процесс принятия руководителем структурного подразделения управленческого решения является минимальной. Поиск и внедрение инновационных идей, проявление разумной инициативы и творчества — это прерога-

тива самого руководителя. В этом плане подчиненные (в том числе и офицеры) рассматриваются исключительно в качестве конкретных исполнителей поставленных им задач. Важно отметить, что содержание и направленность мышления, поведения и деятельности подчиненных направлены на строгое соблюдение духа и буквы воинских уставов, требований действующих ведомственных инструкций, приказов и директив. На наш взгляд, данный стиль управления представляет собой определенную жизненную философию того или иного офицера, сущность которой сводится к тому, что ему во многом «приходится рассчитывать исключительно только на свои управленческие знания и опыт, интеллектуальные силы и организаторские способности» [2, с. 168].

При выборе офицером структурного подразделения такого стиля управления особую роль играет наличие у него высокого уровня общей, профессиональной и личностной культуры, мастерства и компетентности, умений творчески и самостоятельно мыслить, выделять главное, грамотно расставлять приоритеты в жизни и службе, предъявлять к подчиненным разумные и справедливые требования, своим личным примером оказывать на них позитивное влияние. Руководитель, обладающий таким набором качеств, имеет полное моральное право требовать от своих подчиненных беспрекословного выполнения отданных им приказаний и распоряжений.

Следует признать, что в реальной жизни далеко не все действующие офицеры структурных подразделений в полной мере строго соответствуют данным требованиям. Так, одни офицеры, принимая управленческие решения, мыслят нестандартно, другие предпочитают опираться на привычные и проверенные схемы и шаблоны. Отличительной чертой молодых офицеров является стремление к быстрому решению достаточно сложных проблем служебного и внеслужебного характера с помощью относительно простых способов и приемов. Опыт наглядно свидетельствует, что решение офицером принципиально новых управленческих задач, которые в его практике ранее не встречались, объективно требует наличия высокого уровня общей и личностной культуры, а также основательных профессиональных

компетенций. Важно понимать, что важна не столько выбранная профессия, сколько то, насколько ее обладатель «в совершенстве и мастерски ею владеет» [3, с. 233].

Действуя в рамках данного стиля, офицер берет на себя всю полноту ответственности за общее состояние дел в структурном подразделении, держит под контролем все процессы, происходящие в воинском коллективе, обращая особое внимание на достижение конечного позитивного результата. Авторитарный стиль управления создает особую специфическую обстановку внутри воинского коллектива, в рамках которой руководитель выстраивает общение с подчиненными, планирует и организует свое поведение и деятельность. Офицер открыто демонстрирует свои властные полномочия и исключительно высокую уставную требовательность, определяемую его должностным положением. Вместе с тем в отношениях с вышестоящими командирами и начальниками демонстрируется предельная вежливость, учтивость и тактичность. В служебных и внеслужебных отношениях с подчиненными, он, как правило, строго соблюдает дистанцию по отношению к ним, старается избегать неформальных контактов, быть строгим и сугубо официальным. Данный стиль управления (как и другие его виды) несовместим со злоупотреблением служебным положением, грубостью, высокомерием, равнодушием по отношению к подчиненным.

В рамках авторитарного стиля руководитель оценивает своих подчиненных не с позиции достигнутого уровня их профессионального и духовно-нравственного развития, а насколько качественно и в срок они способны выполнить ту или иную поставленную им задачу. Привнесение подчиненными в воинский коллектив передового опыта, новых идей и подходов в решении задач не подлежит обсуждению, а тем более поощрению. Отсутствие реального доверия и открытости в структурном подразделении, довольно частое обращение к административным мерам принуждения в отношении подчиненных ведет к снижению их мотивации, инициативы и творчества, негативно отражается на духовно-нравственном состоянии всех членов воинского коллектива. Основная причина неудач руководителей данного типа со-

стоит, как правило, «в неумении понимать людей и адекватно с ними общаться» [4, с. 75].

Авторитарный стиль управления наиболее востребован в начальный период освоения офицером первичной воинской должности, когда вопросы организованности, дисциплины и порядка в воинском коллективе являются приоритетными. Реальным показателем высокого уровня владения авторитарным стилем управления является качество проводимых офицером служебных совещаний и грамотная разработка понятных, четких и ясных для исполнителей служебных документов. Успешность данного стиля управления во многом определяется также и тем, насколько тот или иной руководитель способен открыто признавать допущенные им ошибки, своевременно их устранять, извлекая необходимые уроки на будущее.

Следует отметить, что данный стиль показывает свою высокую эффективность в экстремальных ситуациях, в условиях привлечения структурного подразделения к ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного, социального или техногенного характера. Здесь он является не просто потребностью, а острой необходимостью. В ходе проведения спасательных операций очень важно максимально быстро обеспечить эвакуацию людей из зон стихийных бедствий, связанных с наводнениями и лесными пожарами, поэтому все отданные приказы и распоряжения в ходе проведения подобных операций должны выполняться неукоснительно, предельно точно и в срок. Вместе с тем, объективно оценивая свои собственные успехи и недостатки, офицер всегда должен исходить из того, что его служебные заслуги как руководителя, какими бы они реально высокими не были, всегда составляют лишь часть того, что может быть сделано усилиями всего воинского коллектива.

Главное отличие демократического стиля от всех остальных заключается в оптимальном сочетании единоначалия и коллективного поиска в решении наиболее значимых управленческих задач. Перечень наиболее сложных проблем, выносимых на коллективное обсуждение с заместителями и подчиненными офицерами, определяется всегда руководителем подразделения в зависимости от их важности, сложившейся обстановки и наличия вре-

мени. Стремление руководителя к совместной коллективной работе способствует привлечению знаний и опыта подчиненных, активному обмену идеями, созданию в нем такой духовно-нравственной атмосферы, когда подчиненные ощущают себя полноправными членами коллектива. Следует согласиться с тем, что без «согласованных коллективных действий, истинного взаимодействия и сотрудничества всех членов структурного подразделения невозможно решить ни одну сколько-нибудь важную и сложную управленческую задачу» [5, с. 215]. Такой подход существенно повышает качество и результативность всей управленческой деятельности. В качестве примера приведем совместный поиск решения чрезвычайно сложной задачи по разминированию территории Крыма в районе Керчи от боеприпасов времен Великой Отечественной войны. Осознание социальной значимости, сложности и опасности данной задачи офицерским составом способствовало ее качественному выполнению.

Воинская служба требует от офицера быть не только строгим и ответственным, но и одновременно чутким и заботливым начальником, не допускать в обращении с подчиненными грубости и мелочных придинок. В рамках демократического стиля управления офицер стремится предъявлять высокую требовательность не только к своим подчиненным, но и к самому себе: напряженно и усердно работать, быть личным примером добросовестного выполнения своих служебных обязанностей. Контроль за исполнением отдаваемых приказов и распоряжений осуществляется не только со стороны руководителя подразделения, но и самих подчиненных.

Обладатель демократического стиля управления демонстрирует повседневную скромность в быту, доступность и честность в общении с различными категориями подчиненных в служебное и внеслужебное время, выстраивая его в доброжелательной и вежливой форме. Следует отметить, что «без гуманного отношения к людям говорить о культуре управления в принципе невозможно» [6, с. 92]. Руководитель данного типа постоянно учится сам и требует того же от своих подчиненных. Такой подход позволяет офицерскому составу добиваться ощутимых результатов в управленческой

деятельности и относительно быстро самоутвердиться в структурном подразделении.

Доминантной ценностной установкой данного стиля является убеждение офицера в том, что отличившихся подчиненных необходимо обязательно поощрять, значительно меньше использовать меры принуждения. Тем самым руководитель подразделения мотивирует подчиненных на добросовестное выполнение ими поставленных задач, всячески поощряя их инициативу и творчество. При выборе наиболее эффективных форм поощрения (моральных или материальных) он всегда исходит из их справедливости и своевременности.

Руководитель подразделения, опирающийся на демократические методы управления, всегда готов оказать необходимую помощь своим подчиненным в решении самых разнообразных вопросов жизни, быта и воинской службы. Отношение к незначительным промахам и недоработкам подчиненных со стороны офицера всегда носит справедливый и сдержанный характер, без излишней строгости и мелочных придирок. Все это способствует созданию в коллективе благоприятного морально-психологического климата. Опыт свидетельствует о том, что с уходом из подразделения такого руководителя часто бывает чрезвычайно сложно найти ему в короткие сроки равноценную замену.

Для значительной части офицеров структурных подразделений МЧС, обладающих глубокими профессиональными знаниями и необходимым практическим опытом, позитивно ориентированными духовно-нравственными качествами, данный стиль управления является наиболее востребованным. Такие офицеры всегда объективно оценивают свои интеллектуальные способности и организаторские возможности, достигнутые успехи и недостатки, проявляют высокую требовательность к себе и к подчиненным, умеют ставить подчиненным реально выполнимые задачи, всячески поддерживают и поощряют их старания, инициативу и творчество, все начатое доводят до конца. В силу того, что предъявляемые со стороны руководителя требования всегда являются разумными и справедливыми, подразделение добивается стабильно высоких результатов в учебе и службе. В этой связи особую актуальность сегодня

приобретает положение о том, что «развивать, воспитывать и образовывать других может только тот, кто сам является развитым, воспитанным и образованным» [7, с. 74].

Офицера, выбирающего демократический стиль управления, всегда отличает умение приносить с собой в воинский коллектив новые методики и подходы, обобщать и распространять передовой опыт, анализировать наиболее конструктивные идеи, исходящие от подчиненных, а также самому выступать инициатором креативных идей и новаторских решений. Данный тип руководителя, как правило, оказывается «открытым» в деле изучения, освоения и реализации нового знания и опыта при проведении сложных спасательных операций. С возможными негативными последствиями для себя он готов активно отстаивать принятое им управленческое решение перед своим непосредственным руководством. Совершенное владение данным стилем управления открывает перед офицером широкий простор для дальнейшего гармоничного профессионального и духовно-нравственного развития и совершенствования.

В рамках данного стиля управления офицер демонстрирует высокий уровень доверия к подчиненным и свою уверенность в их профессиональной компетентности. В своих долгосрочных планах и программах он всегда довольно четко определяет, что будет сделано им лично, а что предстоит доверить подчиненным. Коллективный поиск наиболее успешных решений задач служебного и внеслужебного характера существенно сокращает возможность появления профессиональных ошибок и просчетов. Вместе с тем хотелось бы обратить внимание на то, что процесс консультаций и обсуждений при принятии управленческого решения по сложным вопросам может порой занять много времени, а возможное расхождение точек зрения может существенно сказаться на качестве принимаемого решения. В условиях дефицита времени и неопределенности ситуации при проведении спасательных операций, когда необходимо весьма оперативно и качественно выполнить все поставленные задачи, более предпочтительным является использование авторитарного стиля управления. Для достижения наилучшей результативности

кратковременный переход на данный стиль управления офицеру осуществить всегда значительно легче, чем с авторитарного на демократический.

Демократический стиль управления может претендовать на свою максимальную эффективность только при условии того, что руководитель обладает достаточно развитыми интеллектуальными, организаторскими и коммуникативными способностями, высоким уровнем ответственности, умеет грамотно организовать свой повседневный труд и труд своих подчиненных.

Либеральный стиль управления основывается на доверии руководителя к профессионализму и компетентности подчиненных, стимулировании их активного участия в принятии управленческих решений. Либеральный руководитель, формулируя управленческую задачу как конечный результат деятельности, делегирует своим заместителям и подчиненным ему офицерам право самостоятельной выработки и принятия обоснованного управленческого решения. Для качественного выполнения поставленной задачи им предоставляется значительная свобода для проявления самостоятельности, инициативы и творчества в выборе путей и способов ее решения. Конечно, надевая своих подчиненных значительными полномочиями при разработке и реализации управленческого решения, он изначально должен быть полностью уверен в том, что они успешно справятся с поставленной задачей.

Основная идея данного стиля управления заключается в том, чтобы способствовать раскрытию творческого потенциала подчиненных, их личной ответственности за выполнение поставленной задачи. Проявление разумной инициативы и творчества при выполнении той или иной задачи является прерогативой самих подчиненных. Руководитель, предоставляя подчиненным право самостоятельного выбора средств и способов решения задачи, при этом продолжает оставаться доступным и открытым для оказания незначительной поддержки и помощи в виде совета, рекомендации, предоставления необходимой дополнительной информации.

Данный стиль управления характеризуется минимальным количеством бюрократиче-

ских процедур и строго регламентированных уставных предписаний и правил. Основное внимание руководитель обращает на достижение качественного конечного результата без должного внимания к процессу выполнения поставленной задачи. Такой подход способствует принесению подчиненными в управленческий процесс креативных идей и новаторских решений, существенно повышающих результативность коллективных усилий. Следует отметить, что подчиненные приобретают необходимый опыт самостоятельного принятия обоснованного управленческого решения, что, в конечном счете, ведет к росту их профессиональных компетенций и личной ответственности. По существу, данный стиль управления во многом помогает находить баланс интересов внутри воинского коллектива между дисциплиной и креативностью.

Следует отметить, что отличительной чертой руководителя данного типа управления является «постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принимать ответственность за решения и их последствия» [8, с. 92]. Такой руководитель в весьма сложных и затруднительных ситуациях всегда рассчитывает на помощь вышестоящего руководства. Он в значительной степени озабочен своим собственным имиджем, стремится понапрасну не рисковать, не вмешиваться в процесс разрешения внутренних конфликтов в воинском коллективе, до минимума свести возможность ошибок и просчетов в ходе реализации уже принятого решения.

В условиях решения задач повседневной жизни такой стиль управления имеет свою относительно высокую востребованность. В качестве позитивных моментов либерального стиля управления можно отметить, что подчиненные получают широкие возможности для применения своих знаний, навыков и умений, приобретают ценный опыт самостоятельного решения сложных управленческих проблем, учатся нести ответственность за их своевременное выполнение. Наличие доверия со стороны руководителя к подчиненным значительно повышает их мотивацию и чувство ответственности за достижение конечного результата.

Однако в рамках действий, связанных с ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций, либеральный стиль управления не позволяет

с высоким качеством и достаточно оперативно решать стоящие перед подразделением задачи. В экстремальных ситуациях не представляется возможным переложить персональную ответственность за решение социально значимой и ответственной задачи на своих заместителей и воинский коллектив. Необходимо иметь в виду, что за несоблюдение графика выполнения работ структурным подразделением при проведении спасательных операций всегда предельно строго спрашивают с конкретного офицера-руководителя. И тут уже не срабатывает ни «авторитет» занимаемой им должности, ни высокое воинское звание.

В рамках данного стиля управления общение офицера с подчиненными ведется доверительным тоном и в вежливой форме. Либеральный стиль управления как наименее строгий проявляет свою наибольшую востребованность в профессионально зрелом воинском коллективе, члены которого обладают высокой компетентностью, ответственностью, способностью проявлять разумную инициативу и творчество. Данный стиль управления больше подходит тем офицерам-руководителям, которые хорошо ориентируются в реальной ситуации и умеют распознавать уровни зрелости своих подчиненных, передавая (делегируя) им те функциональные обязанности, с которыми они могут успешно справиться.

Вместе с тем отсутствие должного повседневного контроля за выполнением отданных приказов и распоряжений, а также излишняя предоставленная подчиненным свобода и самостоятельность в выборе путей, приемов и способов решения сложных задач могут серьезно отражаться на качестве их выполнения. Своеобразное невмешательство руководителя в управленческий процесс может приводить к росту в воинском коллективе межличностных конфликтов как служебного, так и внеслужебного характера.

Формирование офицером своего собственного стиля управления (авторитарного, демократического и либерального) достаточно сложный процесс, зависящий от целого ряда факторов объективного и субъективного характера: масштаба и сложности решаемых задач; конкретных условий и сроков их выполнения; используемых способов и приемов для дости-

жения позитивного результата; психолого-педагогических особенностей воинского коллектива, уровня образованности и воспитанности подчиненных; социального статуса и престижа управленческой офицерской профессии; возраста офицера; качества полученного им военного и гражданского образования; наличия необходимого опыта и стажа воинской службы; занимаемой должности и др.

Современный офицер структурного подразделения осуществляет руководство подчиненными и воинским коллективом в соответствии с освоенным им стилем управления. Объективный и всесторонний анализ проблемы позволяет авторам сделать ряд важных выводов: во-первых, эффективность стиля управления напрямую зависит от гармоничного единства духовного и практического компонентов, обеспечивающих взаимосвязь целей, средств и результатов профессиональной деятельности офицера; во-вторых, выбор и освоение того или иного стиля управления всегда носит со стороны офицера сознательный и добровольный характер; в-третьих, чем сложнее управленческая деятельность офицера структурного подразделения, тем больше индивидуальных усилий и времени требуется ему для овладения современным стилем управления; в-четвертых, мастерское владение стилем позволяет офицеру добиваться весьма ощутимых успехов в управленческой деятельности; в-пятых, несоответствие стиля управления современным требованиям весьма негативно отражается на результативности военно-профессиональной деятельности офицера.

На наш взгляд, при всех своих преимуществах и недостатках, наиболее эффективным можно считать тот стиль управления, который ориентирует руководителя и подчиненных на успешную совместную деятельность, обеспечивающую достижение высоких результатов, создание в подразделении здоровой духовно-нравственной атмосферы. Владение современным стилем управления, отвечающим самым высоким требованиям и стандартам, должно стать сегодня не только нормой, но и важнейшим ценностным ориентиром каждого офицера структурного подразделения МЧС России.

Список источников

1. Розин В. М., Голубкова Л. Г. Философия управления : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2026. 439 с.
2. Чижик П. И., Наумов А. В. Творчество как необходимое условие успешной управленческой деятельности офицера МЧС России // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 4 (36). С. 165–172.
3. Франкл В. Человек в поисках смысла / пер. с англ. и нем. Москва : Прогресс. 1990. 368 с. : ил. (Библиотека зарубежной психологии).
4. Столярова А. Н., Толмачев А. Р., Петросян Д. С., Боташева Л. С. Стили руководства современной организацией // Прикладные экономические исследования. 2024. № 3. С. 68–76. EDN: VTSIXK.
5. Философско-политологические и исторические аспекты военного управления : учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург : Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова, 2017. 239 с.
6. Милютин П. Управленческая культура личности и факторы развития // Власть. 2007. № 5. С. 90–93. EDN: KTWKMB.
7. Дистервег Ф. А. Избранные педагогические сочинения. Москва : Учпедгиз, 1956. 374 с.
8. Соколов И. В. Современный подход к стилю руководства в деятельности военного руководителя // Вестник науки и образования. 2022. № 1-2 (121). С. 88–92. EDN: QWODNP.

References

1. Rozin V. M., Golubkova L. G. Philosophy of Management: a textbook for undergraduate and graduate programs. 2nd ed., corrected and expanded. Moscow: Yurait; 2026. 439 p. (In Russ.).
2. Chizhik P. I., Naumov A. V. Creativity as a Necessary Condition for Successful Management Activity of an Officer of the Ministry of Emergency Situations of Russia. *E`konomicheskie i social`no-gumanitarny`e issledovaniya = Economic and Social-Humanitarian Studies*. 2022;(4(36)):165–172. (In Russ.).
3. Frankl V. Man in Search of Meaning / translated from English and German. Moscow: Progress; 1990. 368 p.: ill. (Library of Foreign Psychology). (In Russ.).
4. Stolyarova A. N., Tolmachev A. R., Petrosyan D. S., Botasheva L. S. Management Styles in a Modern Organization. *Prikladny`e e`konomicheskie issledovaniya = Applied Economic Research*. 2024;(3):68–76. (In Russ.). EDN: VTSIXK.
5. Philosophical, political, and historical aspects of military management: educational-methodical manual. Saint Petersburg: Kirov Military Medical Academy; 2017. 239 p. (In Russ.).
6. Milyutin P. Managerial culture of the individual and development factors. *Vlast` = Power*. 2007;(5):90–93. (In Russ.). EDN: KTWKMB.
7. Diesterweg F. A. Selected Pedagogical Works. Moscow: Uchpedgiz; 1956. 374 p. (In Russ.).
8. Sokolov I. V. Modern approach to leadership style in the activities of a military leader. *Vestnik nauki i obrazovaniya = Bulletin of Science and Education*. 2022;(1-2(121)):88–92. (In Russ.). EDN: QWODNP.

Информация об авторах

- Е. А. Попова — кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и культурологии;
- М. А. Аракелян — кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой философии, истории и культурологии;
- А. Н. Малинка — кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и культурологии;
- Е. В. Шатина — кандидат философских наук, доцент кафедры философии, истории и культурологии.

Information about the authors

- E. A. Popova — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, History, and Cultural Studies;
- M. A. Arakelyan — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Head of the Department of Philosophy, History, and Cultural Studies;
- A. N. Malinka — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Professor in the Department of Philosophy, History, and Cultural Studies;
- E. V. Shatina — Candidate of Science (Philosophical), Associate Professor in the Department of Philosophy, History, and Cultural Studies.

Статья поступила в редакцию 27.03.2026; одобрена после рецензирования 23.04.2026; принята к публикации 22.06.2026.

The article was submitted 27.03.2026; approved after reviewing 23.04.2026; accepted for publication 22.06.2026.