

Богдана ГЛАДІЙ

здобувачка 3 курсу спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК,**

канд.екон.н., доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

ВИДИ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА І ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управлінське мислення і засоби впливу керівника на результати діяльності організації змінюються в напрямі від одновимірного до багатовимірного стилю управління. Однією з перших праць, у яких досліджувались стилі керівництва, була праця Курта Левіна «Експериментальний підхід до вивчення автократії та демократії», опублікована в 1938 р. Перші спроби дослідження ефективності стилю лідерства були здійсненні в “Школі групової динаміки” під керівництвом К. Левіна. Виокремлювалось три стилі лідерства, які й досі широко використовуються: авторитарний, демократичний та ліберальний. Проте Деніел Гоулман (2000 р.) у своїй статті «Лідерство, що приносить результати» говорить про шість стилів керівництва. Французький дослідник Р. Мюшеллі звернув увагу на мережу комунікацій і на те, як вона впливає на роботу групи, на її моральний стан. Також проблему лідерства досліджували такі науковці як: А. Залужний, Е. Аркіна, Е. Богардіус та ще багато інших дослідників [1, с.145].

Під стилем керівництва розуміється сукупність найчастіше вживаних менеджером-керівником принципів і методів управління. Це звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих, яка виражається в тому, якими способами керівник, виконуючи свої функції, спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених на нього задач; як контролює керівник діяльність підлеглих [4, с.88].

У сучасній літературі стиль керівництва розглядається з різних точок зору, заснованих в основному на запропонованих німецьким вченим Куртом Левіним

підходах. Він запропонував три різновиди стилю: авторитарний, демократичний і нейтральний (ліберальний).

В автократичному (авторитарному) стилі превалює орієнтація на потребах виробництва, високий ступінь централізації керівництва, переважання єдиноначальності, недостатня увага до потреб та інтересів персоналу. Керівник воліє самостійно приймати рішення; головним методом такого управління є або наказ, або розпорядження. Такий менеджер вкрай вимогливий до підлеглих, жорстко контролює їх трудову поведінку, не проміне нагоди покарати працівника за помилки чи порушення в роботі. До підлеглих звертається лише зі службових питань. У спілкуванні може бути нетактовним до грубощів, не терпить заперечень, критику сприймає хворобливо.

Д. Мак Грегор назвав передумови автократичного керівництва по відношенню до працівників теорією «Х» [4, с.89]. Згідно з теорією «Х»: люди спочатку не люблять трудитися і при будь-якій можливості уникають роботи; у людей немає честолюбства, і вони стараються позбутися відповідальності, віддаючи перевагу, щоб ними керували; більше усього люди хочуть захищеність; щоб примусити людей трудитися, необхідно використати примушення, контроль і загрозу покарання.

Авторитарний стиль керівництва має такі форми: патріархальну; автократичну; бюрократичну; харизматичну [2, с.286].

Демократичний стиль відзначається оптимальним розподілом повноважень між керівником і колективом. У процесі вирішення справ керівник радиться з підлеглими, прислухається до думки колег. До підлеглих частіше звертається з проханням, порадою, рекомендаціями, рідше — наказує. Вимогливий, але і справедливий. Контролюючи роботу, відмічає позитивні результати, не забуває похвалити підлеглих. Намагається створити і підтримувати добрі стосунки у колективі, захищає інтереси підлеглих. Ввічливий і доброзичливий, прислуховується до критики, дає можливість підлеглим працювати самостійно, не опікає їх у дрібницях.

Уявлення демократичного керівника про працівників, Д. Мак Грегор

назвав теорією «Y»: процес праці природний і звичайні люди не випробовують неприязні до роботи. Якщо умови роботи сприятливі, робота може бути джерелом задоволення, а відмова в ній, може розцінюватися як покарання; якщо люди залучені до організаційних цілей, вони стараються наполегливо працювати, використовуючи самоврядування і самоконтроль; від винагороди залежить прагнення людини до досягнення певної мети, і самим вищою винагородою є задоволення його самолюбства і прагнення до самовираження; здібність до творчого розв'язання проблем зустрічається часто, а інтелектуальний потенціал середньої людини використовується лише частково [4, с.89].

Ліберальний стиль управління характеризується відсутністю активної участі керівника в управлінні колективом. Для виконання якої-небудь роботи, керівнику нерідко доводиться умовляти своїх підлеглих. Сам же він не часто береться за виконання складної справи, а вважає від нього за краще йти. Вирішує в основному питання, які назрівають самі. Нерідко прагнути до зниження своєї відповідальності, контролює роботу підлеглих від випадку до випадку, відрізняється низькою вимогливістю до підлеглих. Такий керівник недостатньо товариський. Вислухуючи критику, обіцяє вжити заходів, але, як правило, нічого не робить, не прагнути поповнити свої недоліки в знаннях. У управлінській роботі недостатньо зацікавлений і підходить до справи формально. Наслідками ліберального стилю керівництва можуть стати: зменшення обсягів робіт; зниження її якості; незадоволення підлеглих стилем керівництва [2, с.287].

Як встановлено психологами і соціологами, ефективність роботи на підприємстві значною мірою залежить від стилю керівництва.

Результативність того або іншого стилю управління визначається конкретними умовами діяльності керівника, які, як правило, мінливі - перехід до авторитарного стилю виправданий лише при несприятливих умовах виконання задач, в інших випадках, більш продуктивним є демократичний стиль, найменше ефективним є ліберальний стиль.

Таким чином, керівник, який бажає працювати ефективно, не може

дозволити собі застосовувати якийсь один стиль керівництва протягом всієї своєї кар'єри. Керівник повинен навчитися користуватися різними стилями, методами і типами впливу, які найбільш підходять для конкретної ситуації, для конкретного колективу і задач, що стоїть перед ним [4, с.91].

Таким чином, кращий стиль керівництва той, який орієнтований на реальність. У спеціальній літературі «ефективним» вважається той стиль керівництва, який змінюється в залежності від ситуації. Тому жоден стиль керівництва не може вважатися самим ефективним. Ефективним є керівник, який може пристосувати принципи керівництва до поточних потреб виробництва, з урахуванням непередбачених ситуацій.

Список використаних джерел

1. Мельник, Л.П. Психологія управління [Текст] : курс лекцій. 2-ге вид., стереотип. Київ : МАУП, 2002. 176 с.
2. Новальська Н. І., Баєва О. В. Менеджмент і адміністрування. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 326 с.
3. Лаврук О. С. Готовність персоналу до проведення організаційних змін. *Наукові праці Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка: збірник за підсумками звітної наукової конференції викладачів, докторантів і аспірантів. [Електронний ресурс].* Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2022. Вип. 21.С.109-110.
4. Лаврук О. С. Проблема ефективного управління трудовим колективом. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку* : Матеріали доповідей ІХ науково-практичної конференції з міжнародною участю (1 листопада 2020 р.). Харків : Монограф. 2020. С.383-385.
5. Мала Н. Класифікація стилів керівництва. *Національний університет "Львівська політехніка"*. 2006. С. 87-91.