Кравчук Людмила,
Здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ЯК ФАКТОР УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні кожен керівник в процесі управлінської діяльності виконує свої обов'язки у властивому тільки йому стилі. Стиль керівництва виражається в тому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого підходу до виконання покладених на нього обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Прийнятий стиль керівництва може служити характеристикою якості діяльності керівника, його здатності забезпечувати ефективну управлінську діяльність, а так само створювати в колективі особливу атмосферу, сприяє розвитку сприятливих взаємин і поведінки. Ступінь, до якої управляючий делегує свої повноваження, типи влади, які він використовує, його турбота про людські відносини і про виконані завдання – все відображає стиль керівництва даного керівника.

Управлінське мислення і засоби впливу керівника на результати діяльності організаціїзмінюються 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. Під стилем керівництва розуміється сукупність найбільш часто застосовуваних менеджером принципів і методів управління. Це звична манера поведінки керівника з підлеглими, котра виражається в тому, якими способами керівник, виконуючи свої функції, спонукає колектив до ініціативного й творчого виконання покладених на нього завдань, як контролює діяльність підлеглих [6, с.31].

Стиль керівництва – явище суто індивідуальне, тому що він визначається специфічними характеристиками конкретної особистості, відображає особливості роботи з людьми та технологію прийняття рішень саме цією особистістю. Він являє собою інтегральну характеристику, що включає в себе особливості як керівника, так і об'єкта.

Стиль керівництва - це цілісна, відносно стійка система методів, способів, прийомів впливу керівника на колектив для ефективної реалізації управлінських функцій [5, с. 296].Стиль керівництва – це система методів впливу керівника на підлеглих, також це особливості взаємодії керівника з колективом, що стабільно проявляються і формуються як під впливом об’єктивних і суб’єктивних умов управління, так і індивідуально-психологічних особливостей керівника [1, с. 75].Згідно з економічною енциклопедією, стиль управління – вияв певних особистих якостей керівника в його стосунках з підлеглими, способах розв’язання виробничих та інших проблем [5, с. 472].

При здійсненні своїх функцій менеджери використовують різні прийоми. Але багаторазове повторення одних і тих же прийомів формує його конкретний стиль у роботі. Використання конкретного стилю керівництва обумовлюється дією двох основних факторів —ситуації і особистих якостей менеджера. Види стилів керівництва показані на рисунку.

Рис. Основні види стилів керівництва[6, с.31-40]

Авторитарний стиль роботи полягає у тому, що менеджер замикає всі зв’язки на собі, а підлеглим надає мінімум інформації. Він суворо контролює дії підлеглих, часто вмішується в їхню роботу, вимагаючи чітко виконувати його

вказівки, залишаючи для працівників тільки невелику можливість для прояву самостійності та ініціативи.Демократичний стиль передбачає гнучке поєднання у процесі управління факторів і механізмів формальної і неформальної структур життєдіяльності колективу. Він створює оптимальні умови для ініціативи працівників і задоволеності своєю роботою, передбачає поважне відношення до підлеглих і турботу про їх потреби.Ліберальний стиль керівництва іноді називають стилем невтручання або мінімального втручання менеджера у хід виконання завдання підлеглими. Менеджер виступає у даному випадку в ролі посередника при здійсненні контактів між працівниками, забезпечує підлеглих інформацією та матеріалами, необхідними для виконання завдання.Цей стиль характеризується відсутністю ініціативи, постійним чеканням вказівок керівництва, небажанням приймати на себе відповідальність за рішення та їх наслідки, коли вони не бажані.

У житті важко зустріти представників цих стилів в «чистому виді». Тому збалансоване поєднання стилів відповідно до ситуації дає змогу найефективніше впливати на роботу виконавців і досягати найкращих результатів діяльності.

При виборі стилю керівники користуються наступними основними критеріями:наявність достатньої інформації і досвіду в підлеглих;рівень вимог, що пред'являються до рішення;чіткість і структурованість проблеми;ступінь причетності проблеми до справ організації і необхідність узгоджувати з ними рішення;імовірність того, що одноособове рішення керівника одержить підтримку виконавців;зацікавленість виконавців у досягненні цілей;ступінь імовірності виникнення конфліктів між підлеглими в результаті прийняття рішень.

Успішне вирішення управлінських проблем потребує постійного удосконалення навичок та досвіду керівництва [2, 3]. Тому зростання потенціалу менеджера, ступеня готовності до вирішення дедалі складніших проблем є чи не найважливішим критерієм управління персоналом підприємства.

Отже, стиль керівництва регламентується особистими рисами керівника, менеджера. У процесі трудової діяльності формується виключно індивідуальний тип керівника, дії якого повторити в деталях практично неможливо.При управлінні організацією керівник не може використовувати тільки один усталений стиль керівництва, він змушений постійно вносити зміни у сформований вже стиль відповідно до ситуації. оптимальним сам по собі не може бути жоден з основних або навіть проміжних стилів керівництва. оптимальним може бути лише динамічний стиль, що змінюється зі зміною ситуації і об'єктів управління.

Список використанихджерел

1. Калушка Л. В. Вплив стилю керівництва на ефективність управління персоналом. Соціально-економічні проблеми і держава. 2012. Вип. 2 (7). С. 74-80.

2. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.

3. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 116-121.

4. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Особливості організації та оцінювання трудової діяльності керівника підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки: Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Випуск 9. Миколаїв, 2016. С.334-339. URL:http://global-national.in.ua/archive/9-2016/69.pdf

5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3. К.: Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.

6. Назарчук Т. В. Косіюк О. М. Менеджмент організацій [Текст]: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2016. 560 с.