

СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Статтю присвячено дослідженню стилів керівництва, описано переваги та недоліки різних стилів управління.

Ключові слова: управління, стилі керівництва, лідерство.

Abstract

The article is devoted to the study of management styles, the advantages and disadvantages of different management styles are described.

Keywords: management, management styles, leadership.

Вступ

Ефективне керівництво на підприємствах є актуальним питанням сьогодення, керівники мають створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі, стимулювати інтерес працівників до роботи, використовувати певні методи мотивації та управління для демонстрації своїх лідерських якостей, слухати та вирішувати конфлікти – усе це значною мірою залежить від обраного стилю керівництва та впливає на результати організації.

Результати дослідження

Стиль керівництва 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 [1].

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].

Навички лідерства, як і більшість здібностей у житті, потрібно здобувати наполегливою працею та практикою. Але є багато способів стати хорошим лідером. Насправді великі лідери в різний час поєднують різні типи стилів управління. Тому для ефективного лідерства важливо знати типи стилів управління [2] та уміти їх комбінувати.

Не існує стилю лідерства, який завжди переважає над іншими стилями. Найкращий стиль управління – це гнучкий, адаптивний і відповідний до ситуації. Різні ситуації вимагають різних стилів управління. Проте, в науковій літературі виділяють чинники, які найбільше впливають на стиль управління [3]:

1. Тип бізнесу;
2. Обсяг роботи, яку потрібно виконати найближчим часом;
3. Особистість керівника та внутрішні управлінські характеристики;
4. Особистість і підхід до співробітника.

Є чотири основні категорії стилів управління для лідерства в організації: авторитарний, демократичний, мотиваційний і змішаний.

Авторитарний стиль управління передбачає інтенсивний і централізований контроль з боку джерела влади. Комунікація здійснюється зверху вниз і односторонньо, члени команди повинні виконувати інструкції. Владний керівник зазвичай мотивує співробітників за допомогою винагород і покарань. Через характер порядку та дотримання такого типу управління, гегемонний підхід корисний у часи кризи або часи, які вимагають швидкого реагування. Недоліками цього типу стилю управління є те, що

він викликає страх або ненависть до керівництва серед працівників, створює потребу в постійному моніторингу та створює слабкі робочі відносини. Деякі ситуації вимагають домінуючого управління, але в більшості випадків найкраще звести цей тип управління до мінімуму, щоб не відчужувати команду [1-3]. Цей стиль керівництва може також використовуватися в умовах війни.

У демократичному стилі управління керівники розподіляють владу та повноваження по всій організації, обговорюють проблеми та питання, а потім досягають остаточного висновку з працівниками. Цей метод управління в класифікації типів менеджерів в організації розширює можливості співробітників, оскільки він залучає членів команди до проекту або всього бізнесу. Це також заохочує співробітників знайти свій власний шлях і мотивує їх внутрішньо, а не зовнішньо. Стилі співпраці в основному застосовуються організаціями, в яких навички мислення співробітників схожі. Якщо цей стиль управління використовується занадто часто, це зменшує відповідальність менеджера перед бізнесом. Це також призводить до того, що бізнес втрачає напрямок, оскільки керівництво не приймає рішення підтримувати бізнес на правильному шляху. Однією з головних проблем цього стилю управління є те, що він потребує мотивації та ініціативи від співробітників. Як наслідок, виникає потреба в інших стилях, у яких працівники можуть використовувати свою творчість у рамках організаційних команд і програм. Мотиваційний стиль – один із них [1-3].

Мотиваційний стиль управління означає розширення можливостей людей і мотивацію їх виконувати свою роботу якнайкраще. Мотиваційні менеджери приділяють особливу увагу створенню безпечного та надійного середовища. Згідно з основними принципами мотиваційного менеджменту, керівник повинен бути етичним, мати чіткі ідеї та надійні стосунки, заохочувати командну роботу та вивільняти позитивну енергію.

Змішаний стиль управління є останнім стилем, який сформувався у відповідь на всі інші стилі. Створюючи емоційний зв'язок, менеджери прищеплюють людям приналежність до організації. Якщо підсумувати цей стиль одним реченням, то слід сказати, що це стиль, у якому «люди мають пріоритет». Цей стиль управління найкращий, коли членам команди потрібно оговтатися після інциденту або коли потрібно відновити втрачену довіру. Але цей стиль не слід використовувати окремо, тому що проста опора на оплески може призвести до поганої роботи та відсутності керівництва.

Висновки

Отже, стилі управління впливають на продуктивність організації, чим більше стилі управління спрямовані на використання наукового потенціалу та індивідуальних здібностей співробітника, тим більша ймовірність того, що вони досягнуть успіху в певній організації. Але якщо керівник хоче рухатися, чинячи тиск і нав'язуючи свої вимоги колегам, такий стиль управління ймовірно заведе компанію та робітників до кризи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бугас В.В., Рябуха А.С. Удосконалення стилів керівництва управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. №12, 2017. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5952>
2. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / [Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.]; За загальною редакцією Г. В. Єльнікової. Чернівці : Технодрук, 2010. 572 с.
3. Tortorella, G. L., de Castro Fettermann, D., Frank, A., & Marodin, G. (2018). Lean manufacturing implementation: leadership styles and contextual variables. *International Journal of Operations & Production Management*, 38(5), 1205-1227.

Краєвська Алла Станіславівна — кандидат економічних наук, доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: KraevskaAS@ukr.net

Пустільник Ілона Олександрівна – студентка групи П-196, факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ilonapustilnik@gmail.com

Kraievskaya Alla S. – candidate of economic sciences, associate professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: KraevskaAS@ukr.net

Pustilnik Ilona O. – student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: mberestenko7@gmail.com