

СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблеми сьогодення, пов'язані з питаннями ефективного державного управління та раціонального використання влади вимагають вивчення феноменів лідерства та керівництва, стилів керівництва. Як відомо, ефективне державне управління сприяє стабільності і порядку, розв'язанню різноманітних проблем, сприятливому психологічному клімату у колективі, готовності кожного співробітника включатись у виконання складного завдання. Якщо керівник вміє ставити завдання, визначати засоби досягнення мети і методи контролю, управляти думкою колективу, мотивувати працівників на повноцінну роботу та досягати високих результатів, тоді колектив починає працювати як злагоджений механізм.

Організація представляє собою складну систему і невід'ємною її частиною є керівництво, яке координує її дії, забезпечує цілісність, збереження і **розвиток**, ступінь взаємодії з зовнішнім середовищем і, в кінцевому підсумку, досягнення поставлених цілей. Успіх і ефективність організації безпосередньо залежить від **менеджера**, який буде направляти роботу інших і нести персональну **відповідальність** за її результати.

Стиль керівництва – це система методів впливу керівника на підлеглих, а також це управлінський процес, де стабільно проявляються особливості взаємодії керівника з **колективом**, що формуються під впливом як об'єктивних і суб'єктивних умов управління, так і індивідуально-психологічних особливостей особистості керівника.

Підходи, щодо визначення поняття «стиль керівництва» наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Визначення поняття «стиль керівництва» в науковій літературі

Визначення	Автор, джерело
Відносно стійка система способів, методів і форм практичної діяльності менеджера	Дідковська Л.Г. Менеджмент: навч. посіб. / Л.Г. Дідковська, П.Г. Гордієнко – К. : Алерта, КНТ, 2007
Прояв певних особистих якостей керівника у його стосунках із підлеглими, способах розв'язання виробничих та інших проблем	Економічна енциклопедія, т. 3 / Під ред. А. Гаврилишина. – К. : Академія, 2002
Характерна манера поведінки керівника, що переважає в його управлінській діяльності та за допомогою якої управлінець може впливати на підлеглих та стимулювати їх для досягнення цілей організації	Керівництво організацією: навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008
Звична манера поведінки щодо підлеглих з метою вплинути на них і спонукати їх до досягнення цілей організації	Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента / Г.В. Щекин. – К. : Украина, 1994

Різні стилі керівництва можуть бути більш менш ефективними залежно від того, наскільки структурована виконується робота (вирішуване завдання). Таким чином, головною метою творчої роботи є аналіз сучасних підходів до стилів керівництва в управлінні та визначення найефективніших.

Лідерство – це сила, що сприяє формуванню в групі людей здатності робити щось краще і більше в напрямі реалізації спільної мети. Воно є неминучим в будь-якому цивілізованому суспільстві і пронизує всі сфери життєдіяльності. Обов'язковою умовою лідерства є наявність влади. Лідерство є специфічним типом управлінської взаємодії, що заснований на найефективнішому поєднанні різних джерел влади і спрямований на заохочення людей до досягнення загальних цілей. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, які приписуються тим, хто успішно впливає на інших, з іншого боку – це процес наполегливої діяльності у напрямі досягнення колективом або організацією своїх цілей.

Виникнення **поняття** «стиль керівництва» і його вивчення можна пов'язати з ім'ям німецького **психолога** К.Левіна. **Назва** та кількість стилів керівництва було різноманітним, що, як правило, пов'язано з політичними процесами, які відбувалися в тридцять – сорокові роки 20 століття. Саме цей класичний експеримент проведений під керівництвом Левіна (1938), дозволив виділити три основні стилі керівництва/лідерства:

- ✓ **авторитарний** (директивний);
- ✓ **демократичний** (колегіальний);
- ✓ **ліберальний** (дозвільний, попустительський).

Стиль керівництва є способом, за допомогою якого керівник управляє підлеглими, досягаючи задоволеність роботою.

Авторитарний стиль. Він передбачає ухвалення всіх рішень керівником, чітку окресленість «меж компетентності». Це означає, що ухвалені на верхніх рівнях ієрархії рішення надходять униз як директиви, які не підлягають обговоренню – їх потрібно чітко виконувати. Керівникам із таким стилем управління властиві

завищена самооцінка, самовпевненість, агресивність, тотальний контроль за роботою підлеглих, схильність до стереотипів, безкомпромісне сприймання підлеглих та їх дій. Здебільшого це є наслідком догматичного мислення, за якого тільки одна відповідь правильна (переважно це думка керівника), а всі інші – помилкові.

Демократичний стиль. Він ґрунтується на колегіальному прийнятті рішень керівниками. Участь управлінців усіх ланок у процесі прийняття рішень сприяє тому, що кожний з них добровільно перебирає на себе відповідальність за свою роботу і усвідомлює її значущість у досягненні загальної мети. Співробітники за демократичного стилю керівництва є не просто виконавцями чужих рішень, а сприймають цілі організації як власні цінності та інтереси. Цей стиль активізує ініціативність співробітників, є передумовою нестандартних рішень, сприяє поліпшенню морально-психологічного клімату та загальної задоволеності співробітників організацією.

Ліберальний стиль. Його характеризують невисока активність, небажання і нездатність керівника приймати будь-які рішення, намагання уникнути будь-яких інновацій, перекладання виробничих функцій та відповідальності на інших керівників і підрозділи. Підрозділи й організація за такого керівництва неухильно втрачають свою мобільність, співробітники – мотивацію, ініціативу та інтерес до справ організації. Керівник часто діє залежно від свого емоційного стану, що призводить до застосування певного стилю керівництва або поєднання кількох стилів.

Стиль керівництва – це найважливіший фактор в управлінні підприємством, правильно обраний стиль дозволить найбільш успішно використовувати потенціал співробітників організації.

Можна зробити висновок, що при управлінні організацією, керівникам неможливо використовувати тільки один усталений стиль керівництва. Таким чином, від вибору керівника буде залежати не тільки ефективність виробництва в організації та її авторитет, а й морально-психологічна атмосфера в колективі. Почуття стабільності, задоволеність роботою, взаєморозуміння між керівником і підлеглими стають головною запорукою успішного виробництва.