
УДК 338*Леуш М.М.**здобувач вищої освіти**Львівський національний університет імені Івана Франка*

СТИЛЬ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ КОЛЕКТИВОМ

Сьогодні кожен керівник в процесі своєї управлінської діяльності виконує свої обов'язки у властивому тільки йому стилі керівництва.

Стиль керівництва виражається в тому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативного й 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, що сприяє розвитку сприятливих взаємин і поведінки. Ступінь, до якої управлінець делегує свої повноваження, типи влади, використовувані ним, і його турбота, перш за все про людські відносини або про виконання завдання - все відображає стиль керівництва даного керівника.

Роль керівництва дуже важлива, керівник відіграє значну роль в житті організації. На керівника покладають відповідальність за ефективне функціонування організації.

По-перше, керівник визначає основні завдання організації, вирішує питання розподілу ресурсів, здійснює поточні коригування, причому він несе відповідальність за наслідки прийнятого рішення. Тому повинен не тільки вміти вибрати найкращий варіант рішення, але і зважитися на те, щоб повести керований ним колектив у певному напрямку.

По-друге, збирає інформацію по внутрішньому та зовнішньому середовищі, поширює її і, нарешті, роз'яснює цілі організації. Від того, наскільки менеджер володіє інформацією, залежить результат його роботи.

По-третє, виступає в якості керівника, що формує відносини усередині і поза організацією, мотивуючого членів організації на досягнення цілей, координуючого їхні зусилля, що виступає в якості представника організації. Він повинен бути людиною, за яким люди готові йти.

Керівник - це людина, яка у більшій мірі, ніж керовані ним працівники, несе відповідальність за оптимальне використання ресурсів. Поганий той керівник, який прагне до максимального успіху за рахунок холоднокровної і розважливої експлуатації потенціалу працівників.

Стиль керівництва – сукупність засобів впливу керівника на підлеглих, яка обумовлена специфікою завдань, поставлених перед підприємством, взаємовідносинами керівника з підлеглими, обсягом його посадових повноважень, якостями працівників. Стиль керівництва також розглядають як комплекс методів ухвалення рішень, що систематично використовуються керівником, впливаючи і комунікуючи з персоналом підприємства.

Виникнення поняття «стиль керівництва» і його вивчення пов'язане з дослідженнями німецького психолога К. Левіна, експерименти якого дозволили виділити три основні стилі керівництва/лідерства: авторитарний (директивний, одноосібний); демократичний (колегіальний); ліберальний (потуральний, дозвільний, невтручання, нейтральний).

Зовнішніми умовами-чинниками, в яких виробляється стиль управління є: предмет діяльності підприємства; особливості завдань; умови виконання завдань; склад робочих груп (колективу) як за кількісним, так і за якісними характеристиками.

Наприклад, у малих групах функції керівника «скромніші» і поведінка навряд чи буде з елементами тиранії і примусової форми влади. Натомість в колективі, де керівнику підпорядковано десятки чи сотні людей – імовірність народження деспотичного керівника підвищується у багато разів.

Щодо якісних характеристик працівників, можна якщо послуговуватися типологією працівників за Мак Грегором. Теорія Х передбачає, що людям взагалі не подобається працювати. Тому працівники повинні бути під пильним наглядом, для чого розробляються комплексні системи контролю. Теорія Y передбачає, що працівники отримують задоволення від своїх обов'язків, пов'язаних як з розумовою, так і з фізичною працею, прагнуть зробити кар'єру, не бояться відповідальності. Стиль керівника, який дотримується теорії Y вважає, що за сприятливих умов більшість людей хочуть добре працювати, мають потенціал творчих здібностей. Вони вірять, що задоволення від хорошого виконання своєї роботи є потужним стимулом. Стиль керівника, який дотримується теорії Y,

включає прагнення надати можливості розвинути нереалізовані можливості підлеглих.

5) засоби діяльності: механізація, автоматизація виробничих і управлінських процесів. На комп'ютеризовані трудові операції підходять люди із високорозвиненим інтелектом. За нашими спостереженнями, спостерігається закономірність: чим більш освічений працівник, тим він прагне до самостійності прийняття рішень і збільшення зони власного контролю. Тому у таких колективах тиск не припустимий. Разом з вказаними виокремимо такий чинник, як рівень розвитку колективу. Якщо підприємство нове, колектив щойно сформований - може пасувати стиль не той, що підійде для зрілого колективу. Звичайно, у формуванні персонального стилю найважливішу роль відіграють індивідуальні психологічні особливості особистості керівника. Кожний керівник проявляє властивий йому індивідуальний стиль керівництва. Стиль керівництва характеризує не тільки стиль роботи менеджера, а й стиль роботи всього апарату управління.

Отож, стиль керівництва має об'єктивну і суб'єктивну сторони. Об'єктивна сторона стилю керівництва визначається загальними принципами управління, а також соціально-економічними вимогами, що висуваються до господарських керівників. Стиль роботи окремо взятого менеджера завжди є індивідуальним, тому що він являє собою форму самовираження його особистості. Суб'єктивна сторона стилю зумовлена індивідуальними якостями менеджера і головним чином його психічним складом.

Список використаних джерел:

1. Воробйова Є.В. Розвиток індивідуального стилю діяльності менеджера в процесі професійної підготовки / Є.В. Воробйова // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2012. – №1. – С. 81-85
2. Калушка Л. В. Вплив стилю керівництва на ефективність управління персоналом / Л. Калушка // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2012. - Вип. 2 (7). - С. 74-80.
3. Кулініч І.О. Психологія управління: підручник для вищої школи / І.О. Кулініч. - К.: Знання - 2011. - 415 с.
4. Нужна О.А. Стиль керівництва як основа комунікацій керівника з колективом/ О.А. Нужна // Системи забезпечення управління підприємством: сучасний стан та перспективи розвитку: Збірник наукових праць – Харків ХІБМ - 2016: – С. 296 -303.