

УДК 338.48

Назаренко В.Р.¹

Шелеметьєва Т.В.²

¹студ. МТУ-124м ЗНТУ

²канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

ВПЛИВ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стиль керівництва являє собою інтегральну характеристику, що включає в себе особливості як керівника, так і об'єкта управління. За словами А. Гаврилишної стиль управління – це прояв певних особистих якостей керівника у його стосунках із підлеглими, способах розв'язання виробничих та інших проблем. Основною метою управлінської діяльності є оптимізація функціонування підприємства в цілому, отримання можливо більшого корисного ефекту при найменших зусиллях і витратах, тобто створення продуктивної організації, що представляє щось більше, ніж сума вкладених у неї ресурсів.

Уміння керівника створити вигідний соціально-психологічний стан в колективі, зацікавити роботою працівників, вживати певні мотиваційні та управлінські методи, проявити свої лідерські здібності, вправність спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це залежить від обраного стилю керівництва і впливає на ефективність та результативність організації. Для цього йому необхідно розробляти свої дії в деталях і в часі, планувати залучення ресурсів для забезпечення ефективної діяльності організації, розробляти стратегії її поведінки.

У наукових дослідженнях запроваджено певні відносини між типом керівника, стилем, результатом діяльності та її рівнем управління. У цілому їх компонують до таких груп:

- відображення стилю певного типу керівника з яким пов'язане прийняття рішень, психологічна особливість;
- стиль управління не є природною якістю, а напрацьовується в процесі роботи його можна змінювати, коригувати та навчати;
- чинники зовнішнього середовища;
- стиль керівництва здійснюється згідно культурним цінностям та традиціям організації.

Ефективність ділового спілкування в колективі в особливій мірі залежить від керівника, точніше – від обраного ним стилю керівництва. Стиль загалом проявляє індивідуальність керівника, що ця людина вирішує так і потім становить його положення між підлеглими. Ефективність управління залежить від адекватності обраних стратегій цілями підприємства,

оптимальності процесів реалізації стратегій, мотивації працівників на досягнення поставлених цілей, технології, стилю управління та кваліфікації персоналу. Стиль керівництва є поняттям системним і динамічним. Він характеризує загальну і професійну культуру особистості, сукупність її психологічних і професійних якостей, що дозволяють найбільш раціонально взаємодіяти з колективом. У реальних умовах у кожному керівнику неминуче уживаються всі стилі управління по-різному проявляючись у різних умовах при вирішенні різних завдань.

Так, наприклад, в туристичній фірмі «Join Up» переважно використовується демократичний стиль управління, який базується на колективному відношенні. Такий стиль найбільш продуктивний. Керівники демократичного стилю розташовані до делегування повноважень, надають підлеглим сприймати участь в реалізації фірмових ідей. Керівник-демократ не ставить перед собою мету нав'язувати свою волю співробітникам. Він прагне розділяти з ними владу і контролювати отриманий результат. Для туристичної фірми «Join Up», в якій переважає демократичний стиль управління, характерна висока децентралізація повноважень. Співробітники беруть активну участь у прийнятті рішень, не пов'язані жорсткими рамками при виконанні завдань. На такому підприємстві є всі передумови для якісної роботи, зусилля співробітників оцінюються по справедливості, їх потреби поважають.

Але не варто думати, що при демократичному стилі управління відсутня єдиноначальність, влада керівника слабшає. Навпаки, в такому колективі влада і авторитет начальника стають вагомішими, так як будуються на управлінні людьми не за допомогою грубої сили, а з урахуванням потенціалу кожного підлеглого. Такі керівники не схильні до стереотипів, здатні змінювати свою поведінку відповідно до змін обставин, ситуацій. Керуючий регулярно повідомляє підлеглим про те, як йдуть справи і які перспективи розвитку організації. Подібний підхід дозволяє простіше добиватися від співробітників досягнення намічених цілей, розвивати в них відчуття справжніх господарів ситуації. При такому вибраному стилі управління творча активність працівників всіляко заохочується (в тому числі шляхом передачі повноважень), що також допомагає створити атмосферу взаємної довіри і співпраці. Можна зробити висновок, що авторитарний стиль краще при більш простих видах діяльності, орієнтованих на кількісні результати, а демократичний – при складних, де на першому місці виступає якість та згуртованість колективу, а ліберальний стиль краще застосовувати на підприємствах, де творчі та емоційні здібності працівників не потребують чіткого контролю.