

УДК 364.4.3.08

Фастовець О.В.¹

Щербина С.С.²

¹ студ. гр. СН-412м НУ «Запорізька політехніка»

² канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕМОЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

За Месконом, стиль керівництва – це звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих, щоб здійснювати на них вплив та

мотивувати для досягнення цілей організації [1, с. 412]. Кноррінг дає наступне визначення: «Стиль керівництва – це звична для конкретного керівника система методів, реакцій на ситуації, що виникають та що використовується ним в своїй практичній діяльності» [2, с. 368].

На стиль впливає особистість керівника, способи і прийоми, за допомогою яких він здійснює управлінську функцію, тобто суб'єктивні фактори, а з іншої сторони виробниче оточення, специфіка сфери діяльності, особливості колективу, яким керують, інші об'єктивні фактори. В кінці-кінців, стиль виражає відносини, що утворюються між керівником та підлеглими. Складність та різноманітність цих відносин обумовлює високу варіативність конкретних стилів керівництва, які можуть класифікуватися за різними ознаками. Однією з найбільш повних і точних класифікацій теорії стилів управління є американська. Вона виділяє декілька підходів до вивчення керівництва в цілому, так і його стилів в окремоті. До біхевіористичного підходу відноситься традиційна та досить поширена класифікація, яка ґрунтується на дослідженнях Левіна (Lewin), Ліппіта (Lippitt) і Уайта (White) в 1939 р., під час яких вони дослідили вплив авторитарного, демократичного стилів управління та стилю невтручання (*Laissez – faire – Führungsstils*) на підлітків.

Основними критеріями для розподілу стилів керівництва стали: ступінь активності керівників та співробітників та ступінь залучення співробітників до процесу прийняття рішень. При бюрократичному стилі керівництва зміст управління і форма є відірваними один від іншого. Форма пунктуально витримується бюрократом, але вона часто не відповідає ситуації. Дії такого керівника упорядковані, але це такий порядок дій, який розрахований на інструктивну, усереднену ситуацію, порядок перевертлюється в самотету.

Директивний стиль керівництва базується на жорстких та однобічних вимогах, що пред'являються у формі приказів, розпоряджень, вказівок.

Найбільш стресогенним для трудового колективу виступає авторитарний стиль керівництва, характерними рисами якого є ділові, короткі розпорядження, заборони без поблажок, із загрозами, «суха мова», непривільний тон, суб'єктивна похвала та догана. У своїй діяльності керівники-автократи дотримуються наступних правил: можна не утрудняти себе розбором якихось справ, не вникати в їх зміст, не радитися з підлеглими, легше командувати, ніж організовувати виробничий та виховний процес.

Демократичний керівник надає перевагу таким механізмам впливу, які апелюють до потреб більш високого рівня: потреб в приналежності, високій меті, автономії і самовираженні. Дійсний демократичний керівник уникає нав'язувати свою волю підлеглим. Організація, де домінує демократичний стиль, характеризується високим ступенем децентралізації повноважень.

Підлеглі приймають активну участь в прийнятті рішень та користуються широкою свободою у виконанні завдань.

Велике розповсюдження та популярність в літературі про управління має класифікація поведінки керівника на основі обох стилів керівництва – авторитарного та кооперативного. Саме таку класифікацію запропонували Танненбаум і Шмідт. У відповідності до неї керівники можуть бути автократичними (орієнтованими на владу), демократичними (орієнтованими на підлеглих) та тих, що поєднують у собі якості того та іншого.

Досвід показує, що авторитарне керівництво досягало виконання більшого обсягу робіт, ніж демократичне. Однак на іншому боці при авторитарному керівництві була низька мотивація, менша оригінальність, менше товариськості в групах, відсутність групового мислення, більша агресивність, що проявлялася як до керівника, так і до інших членів групи, великий ступінь тривоги та одночасно – більш залежна та покійна поведінка.

Ліберальне керівництво характеризується мінімальною участю керівника, група має повну свободу приймати власні рішення.

Відтак, спробуємо підсумувати все вищесказане. Управління трудовим колективом, персоналом організації є складним динамічним процесом, результативність якого має прямий вплив на ефективність діяльності усього підприємства на його рентабельність та прибутковість. Сьогодні все більше уваги приділяється людині, як головному джерелу доходів підприємства, як основному його ресурсу. Але люди за своєю природою є різними, кожна має свої певні психологічні особливості, свої інтереси у житті, свої проблеми та негаразди. Для того, щоб налагодити ефективну взаємодію між керівниками та підлеглими потрібно чітко усвідомлювати основні принципи та механізми існування трудових колективів, оцінювати соціально-психологічні особливості людей при формуванні команди, враховувати вплив різних чинників на ефективність роботи колективу як соціального утворення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін. Управління людськими ресурсами. Київ: Професіонал, 2006. 576 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2001. 368с.