

УДК 005.32: 331

Кутідзе Л.С.¹, Бугайцова Ю.О.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-110 НУ «Запорізька політехніка»

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасному світі важливо забезпечити високу продуктивність праці, щоб бути конкурентоспроможним на ринку. Менеджмент та лідерство є важливими складовими успішної організації. Лідер, керуючи командою, має великий вплив на мотивацію та задоволеність працівників, що може позитивно або негативно відобразитися на результативності роботи.

Дослідженню стилів керівництва присвячено праці багатьох науковців, але ж динамічні зміни, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищі організацій потребують постійної уваги до цього питання.

Результати наукових досліджень вказують, що різні лідерські стилі мають різний вплив на мотивацію та задоволеність працівників. Так, наприклад, лідерський стиль, заснований на демократичних принципах, забезпечує найвищу мотивацію та задоволеність працівників. Використання такого стилю дозволяє працівникам брати участь в процесі прийняття рішень, взаємодіяти зі своїми колегами та керівником, що сприяє розвитку внутрішньої мотивації та підвищенню рівня задоволеності від роботи.

З іншого боку, авторитарний стиль керівництва знижує мотивацію та задоволеність працівників, тому що працівники не беруть участь у процесі прийняття рішень та не мають можливості висловлювати свої ідеї та думки. Такий стиль керівництва може призвести до втрати довіри та підтримки з боку працівників, що може негативно відобразитися на роботі команди [1].

Ліберальний тип керівництва також може знижувати мотивацію у працівників, адже менеджер-ліберал мало втручається у справи підлеглих і не виявляє достатньої активності. Він непередбачуваний у

діях, легко зазнає впливу оточення, схильний без серйозних підстав скасувати раніше ухвалене рішення. У взаємовідносинах з підлеглими ввічливий і добродушний, ставиться до них з повагою, намагається допомогти у розв'язанні їхніх проблем, готовий вислуховувати критику і міркування, але у більшості випадків виявляється нездатним реалізувати висловлені йому думки [1].

У одному з найпоширеніших досліджень на цю тему, яке було проведене в рамках проекту GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness), було проаналізовано дані з 62 країн та виявлено, що демократичний стиль лідерства є найбільш ефективним для мотивації працівників. Цей стиль характеризується тим, що лідер надає працівникам свободу вибору та участі в прийнятті рішень, сприяє розвитку навичок та знань працівників, а також підтримує їхні інтереси та потреби.

Отже, керівництво організації повинно прагнути до використання демократичного стилю, що буде мотивувати працівників до більш продуктивної праці.

Для досягнення керівництвом такого стилю необхідно: забезпечити взаємодію та співпрацю між працівниками та керівником; забезпечити участь працівників у процесі прийняття рішень та стимулювати їхню активну участь у процесі прийняття рішень; налагодити відкриту та прозору комунікацію з працівниками; визнавати досягнення працівників та стимулювати їхній розвиток та кар'єрний зріст; забезпечити належні умови праці та можливості для особистого та професійного зростання працівників [2].

Крім того, важливо враховувати культурні та соціальні особливості команди та працівників при виборі керівницького стилю. Наприклад, в деяких культурах демократичний стиль керівництва може бути менш ефективним через сильну ієрархію та виокремлення ролі керівника.

Таким чином, демократичний стиль керівництва може бути ефективним в розвитку успішної і ефективної організації. Для досягнення цієї мети необхідно дотримуватись вищезазначених принципів та забезпечувати належну комунікацію з працівниками, стимулювати їхню мотивацію і розвиток.

Крім того, впровадження демократичного стилю керівництва може вимагати певного часу та зусиль. Процес зміни культури організації та підвищення рівня комунікації та взаємодії між керівництвом та працівниками може бути складним та тривалим. Також керівництво повинно бути готовим до того, що працівники можуть бути незадоволені змінами та необхідно вміти ефективно реагувати на конфлікти та невдачі.

Отже, успішне впровадження демократичного стилю керівництва може сприяти підвищенню продуктивності та якості роботи працівників, а також зменшенню втрат через низьку мотивацію, втому та невдоволеність. Крім того, демократичний стиль керівництва може сприяти формуванню сильної корпоративної культури, яка забезпечує високий рівень задоволеності працівників та збільшує їхню лояльність до організації. Така культура може стати важливою конкурентною перевагою для компанії на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Романовський О.Г. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш. – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – 100 с.
2. Козак К.Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К.Б. Козак К.Б // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3. – С. 24–28.