

УДК: 338.2

Яна Ретіна,

здобувач вищої освіти, спеціальності
«Менеджмент», МОБМ-16-Г1 Навчально-
наукового інституту менеджменту та
психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти»

Науковий керівник:

Людмила Савчук,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки,
підприємництва та менеджменту
Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти».

ВПЛИВ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА НА СТИЛЬ ЙОГО УПРАВЛІННЯ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблеми обрання видів, способів, стилів керівництва в кадровому менеджменті є ключовими для досягнення організаційної ефективності. Для того, щоб складна організація ефективно виконувала свої задачі необхідно забезпечити виконання всіх функцій управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи гарних кінцевих результатів.

Важливе значення в даному випадку має визначення такого типу керівництва, що забезпечує найбільш ефективне управління. Безумовно, такі фактори, як структура організації, план і концепція її діяльності багато в чому визначають ефективність управління. Однак існує ще одна складова ефективності, пов'язана з поведінкою членів групи управління організацією. Люди, що відносяться до даної категорії персоналу, повинні виступати в ролі лідерів. Іншими словами, основний зміст їхньої діяльності полягає у виконанні

тих чи інших управлінських завдань завдяки здатності направляти, стимулювати і поєднувати зусилля інших членів організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Вивченню соціально-економічної сутності управлінської праці, її змісту та вдосконаленню керування працівниками присвячено немало наукових публікацій ряду вітчизняних економістів, зокрема, Антоненка Л.А., Бєсєдіна М.О., Гаврилова А.Г., Зінов'єва Ф.В., Юрчишина В.В. та ін.

Метою статті є вивчення особливостей впливу особистих цінностей керівника на стиль його управління.

Об'єктом дослідження виступає ТОВ «EMIP»

Завдання дипломної роботи:

- здійснення необхідних науково-аналітичних спостережень, дослідження економічних та управлінських процесів і явищ;
- узагальнення і систематизація результатів проведених досліджень з метою вироблення власного бачення проблеми та опрацювання обґрунтованих рекомендацій щодо її розв'язання;
- розробка пропозицій щодо вдосконалення стилю управління керівника та покращення роботи підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Керівник який турбується про ефективність своєї роботи, повинен прагнути стати лідером. Поняття "лідер" у порівнянні з поняттям "керівник" є більш містким, оскільки охоплює риси особистості як керівника, так і лідера, тобто, що керівник, який володіє якостями лідера, може здійснювати вплив на працівників з метою впровадження змін в організації, виходу на вищий, якісно новий і модернізований рівень.

В класифікації стилів керівництва використовують підхід, заснований на стилі поведінці, та ситуаційний підхід.

Згідно першого підходу, ефективність досягається не особистими якостями керівника, а швидше його манерою поведінки відносно підлеглих.

Підхід, заснований на стилі поведінці, просунув вивчення лідерства,

зосередив увагу на фактичній поведінці керівника, що спрямовує своїх підлеглих до досягнення загальної мети організації.

Узагальнюючи дослідження, що використовували даний підхід, було визначено, що не існує оптимального стиля керівництва. Дуже вірогідно, що ефективність стиля залежить від характеру конкретної ситуації, і коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль. Оптимальний стиль керівництва змінюється залежно від ситуації.

Ситуаційний підхід дозволяє визначити, які стилі поведінки та особистих рис найбільше відповідають певним ситуаціям. Аналогічно тому, як різні ситуації вимагають різних організаційних структур, так повинні обиратися і різні способи керівництва - залежно від характеру конкретної ситуації. Це означає, що керівник-лідер повинен вміти поводити себе по-різному в різних ситуаціях [1, с.19].

Корпоративна культура - це система суспільно-прогресивних формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, особливостей поведінки персоналу даної організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня взаємної співпраці і сумісності організації працівників між собою і з організацією, перспектив розвитку (Є. А. Смірнов).

На формування сильної корпоративної культури великий вплив має сформований стиль керівництва в компанії. В свою чергу, сформована корпоративна культура впливає на стиль керівництва.

Лідерство - це здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення мети.

Влада лідера базується на доброму знанні підлеглих, умінні поставити себе на їхнє місце, аналізувати ситуацію, визначати найближчі і віддалені наслідки своїх дій, на прагненні до самовдосконалення, здатності вселяти в підлеглих упевненість, усвідомлення необхідності робити ті чи інші вчинки.

За особистісною теорією лідерства кращі з керівників володіють певними спільними для всіх особистими рисами. Однак більш глибоко вивчивши цю

теорію, стає зрозумілим, що людина не стає керівником лише завдяки тому, що вона володіє певним набором особистих рис [4, с.248].

Згідно з підходом за поведінкою ефективність роботи керівника визначається не його особистими рисами, а скоріше манерою поведінки у стосунках з підлеглими.

Пізніші дослідження показали, що, крім особистих рис керівника та манери його поведінки, в ефективності керівництва вирішальну роль можуть відіграти і додаткові чинники. До цих ситуаційних чинників належать потреби й особисті риси підлеглих, характер завдання, вимоги і впливи середовища, а також інформація, якою володіє керівник.

Стиль керівництва - це звична манера поведінки керівника відносно своїх підлеглих, що вплинути на них і досягнути разом з ними цілі організації. Ступінь, до якого керівник делегує свої повноваження, типи влади, що ним використовуються, його турбота про людські взаємовідносини, про виконання завдань організації – все відображає стиль керівництва [3,с. 15].

Найчастіше визначення стилю керівництва зводяться до сукупності характерних для менеджера прийомів і способів вирішення завдань управління, тобто стиль - це система постійно вживаних методів керівництва. Кожному із методів менеджменту відповідає певний стиль керівництва. Це означає, що кожен метод для своєї реалізації погребує особистості з конкретними вибірковими якостями.

Методи менеджменту кожного керівника мають своє поле застосування, недоліки і переваги, які можуть проявлятися залежно від ситуації в групі працівників. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб в даний проміжок часу, в даному місці і для даної групи працівників підібрати такий комплекс управлінських дій, який забезпечить максимальну ефективність роботи групи. При цьому на об'єктивну необхідність вибору методів керівництва того чи іншого типу накладаються суб'єктивні навички ділового спілкування. Все це утворює своєрідний характер ділового спілкування з підлеглими, який і називається стилем керівництва.

Керівник повинен знати здібності своїх підлеглих, власні можливості, природу завдань, потреби, повноваження, якість інформації, особливості різних країн. Тому найефективніший стиль такий, який дозволяє орієнтуватися на реальність, тобто, коли керівник підбирає стиль під конкретну ситуацію.

Різні ситуаційні підходи дозволяють усвідомити необхідність гнучкого підходу до керівництва. Керівник завжди має бути готовим до переоцінки власної думки і, якщо необхідно, до зміни стилю керівництва.

Ефективні керівники повинні вміти змінити власний стиль управління, при цьому вони не можуть собі дозволити використовувати якийсь один стиль керівництва протягом всієї кар'єри. Керівник повинен навчитися користуватися всіма стилями, методами і типами впливу, що найбільш придатні для даної ситуації. Керівництво – це в деякій мірі мистецтво.

Також на підприємстві ми провели анкетування «Делегування повноважень на підприємстві». В ході дослідження ми дійшли висновку, що на підприємстві ТОВ «ЕМІР» присутні фактори, які перешкоджають активному делегуванню повноважень. Нами запропоновано переглянути стиль управління на підприємстві.

Висновки. Розглядаючи поняття «керівник» з точки зору кадрового менеджменту необхідно сказати, що ефективне управління є запорукою успішної діяльності організації, а досвідчений керівник в управлінні – міцний впливовий механізм який розповсюджується на діяльність всієї організації.

Стиль керівництва – це звична манера поведінки керівника відносно своїх підлеглих, що вплинути на них і досягнути разом з ними цілі організації. Ступінь, до якого керівник делегує свої повноваження, типи влади, що ним використовуються, його турбота про людські взаємовідносини, про виконання завдань організації – все відображає стиль керівництва.

Для того, щоб вітчизняна економіка ефективно працювала, в практиці українських підприємств доцільно використовувати такі стилі керівництва, як авторитарний та співпраця, проте використовувати їх в поєднанні.

Проблема вибору стилів керівництва є важливою умовою для досягнення

організаційної ефективності. З одного боку, стиль керівництва розглядається як наявність певного набору якостей у людей, які висувають себе в лідери, з іншого, це процес несилового впливу в напрямку досягнення організацією своїх цілей.

Основними підходами до визначення стилів лідерства є підхід з позицій особистісних якостей, поведінковий підхід та ситуаційний підхід. Обрання стилю керівництва, перш за все, пов'язано з особистісними якостями. Якщо людина володіє цими якостями, або вони закладені в неї з народження, вона зможе ефективно, а головне, не використовуючи формальну владу, вести послідовників в правильному напрямку для досягнення спільних цілей.

В сучасних умовах знання стилів керівництва дозволить підняти людське бачення на рівень більш широкого світогляду, вивести ефективність діяльності людини на рівень більш високих стандартів, а також сформувати особистість, здатну досягти великих результатів за допомогою своїх неординарних здібностей.

Вміння керувати дасть змогу вдосконалити внутрішню управлінську структуру відносин в організації, забезпечити постійний рух вперед для досягнення найкращих результатів, корисних як для суспільства, так і країни в цілому.

Список використаних джерел:

1. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие для вузов: Пер. с англ. – М., 2000. підприємств // Економіка України. – 2007. – №6. – С.41.
2. Ильящук Е.И. Психология взаимоотношений руководителей и подчиненных. – Х.: Бизнес Информ, 2006. – 72 с.
3. Сімченко Н. О. Критерії оцінки якості управління // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць Дніпропетровського національного університету. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С.45.
4. Зозульов О., Длігач А. Сучасні проблеми менеджменту українських

Матеріали подано в авторській редакції