

*Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А. М. Даценко, здобувачка СВО «Бакалавр»
Полтавський державний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Мистецтво управління людьми — основа та сутність менеджменту підприємства. Без ефективної взаємодії менеджерів із власними підлеглими не можливо досягти успіху, забезпечення конкурентоспроможності діяльності залишатиметься у стратегіях, але насправді дана ціль не буде досягнута. Адже, переваги, якими володіє підприємство створюються вдалими управлінськими рішеннями, спрямованими на управління, залучення, згуртування тощо персоналу.

Економічна та соціальна ситуація, яка склалася наразі в Україні, вимагає пошуку та впровадження нових методів менеджменту, спрямованих не лише на збереження ефективності господарської діяльності підприємств, але й її підвищення в сучасній складній ситуації.

Для забезпечення цього складного завдання стає необхідним розвиток та виважене застосування творчих зусиль менеджера, підвищення рівня його знань, напрацювання досвіду управління в умовах війни, а також кваліфікації, компетентності, ініціативності, інноваційності та відповідальності.

Поняття «стиль керівництва» є не тотожним поняттю «стиль управління». Адже, перше є вужчим: стиль керівництва виявляється в управлінській діяльності менеджера під час розв'язання виробничих, внутрішньогрупових, міжособистісних ситуацій, зумовлених необхідністю налагодження відносин між керуючою та керованою підсистемами [1].

Колективом, підлеглими необхідно управляти розумно: чітко визначати місце та роль кожного, його права, обов'язки, функції та відповідальність. Щоб ефективно виконувати такі, здавалося б, очевидні управлінські завдання, менеджер має володіти навичками ефективного моніторингу, спостереження, аналізу та розвитку потенціалу кожного власного підлеглого. Лише за цієї

вимоги, на нашу думку, стане можливим досягнення не лише тактичних, але й стратегічних цілей.

На сьогоднішній день все більше зростає вимога до ефективного менеджера – наявність яскраво виражених лідерських якостей. При цьому ступінь розвитку лідерських якостей можна розглядати з позицій [2]:

- особистісних характеристик, або теорії великих людей;
- ситуаційного підходу;
- поведінкового підходу.

Розглянемо детальніше кожен підхід. Згідно першого, вважається, що кращі менеджери володіють певним набором особистих якостей: високий рівень інтелекту, ініціативність, інноваційне та стратегічне мислення, високий рівень впевненості в собі, професійні знання, чесність, добропорядність, прагнення завжди навчатися, надійність, відповідальність.

Другий підхід (ситуаційний) означає, що ефективність управління, залежить від зміни конкретної ситуації та вміння менеджера швидко реагувати на неї, бути гнучким та адаптивним, швидко та впевнено приймати рішення.

Третій підхід (поведінковий) розглядає ефективність менеджменту та лідерства не з позиції особистих якостей людини, а через призму її поведінки щодо підлеглих та оточуючих.

На наш погляд, всі ці підходи є синергетичними, не можливо виокремити найкращий з них (хоча в розвинутих країнах найбільшу популярність набирає саме ситуаційний підхід), але якщо ситуаційний підхід дає переваги у рішенні коротко- та середньострокових завдань, то два інші, на нашу думку, формують основу для тривалого лідерства та його посилення.

Широко розповсюджена класифікація стилів управління, згідно до ознак авторитарності та колегіальності (рис. 1).

Отже, протягом професійного життя, менеджери частіше за все керують не так, як ефективніше загалом у певній ситуації (брак гнучкості), відносно конкретних працівників (брак індивідуального підходу), а як зручніше, звичніше, легше саме йому. Іноді – керують у тому стилі, який у конкретного керівника найкраще виходить.



Рис. 1. Класифікація стилів управління [1]

Зараз важливим є управління «на позитиві», хоча це дуже складно зробити, з огляду на проблеми, з якими стикається український бізнес, та й неприбуткові організації. Керівник – лідер, який має вести за собою, надихати, заспокоювати, мотивувати, а не лише контролювати та формувати розпорядження. Позитивності в стилі управління більшості менеджерів, на наш погляд, не вистачає, адже його можуть забезпечити лише ті керівники, для яких природним є позитивне мислення, які є емпатичні та схильні до командної роботи.

Список використаних джерел:

1. Герасимчук В.Г., Кузьмін О.Є., Мала Н.Т. Стили керівництва персоналом. URL: <http://surl.li/djbai> (дата звернення: 16.10.22).

2. Стил ь керівництва у бізнесі. URL: <http://surl.li/djbbn> (дата звернення: 16.10.22).