



ЛЕБЕДЄВ А.В., аспірант

Науковий керівник – ПЕРЕРВА П.Г., д.е.н., професор,

завідувач кафедри економіки бізнесу та міжнародних економічних відносин

*Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут",
м. Харків*

ВИВЧЕННЯ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність. У сучасному світі кількість підприємств і організацій щодня збільшується, а відповідно, зростає і кількість керівників. Все гостріше загострюються питання функціонування менеджера з підлеглими, адже саме від них залежить, чи буде досягнута головна мета підприємства. Успіх і розвиток організації залежить від стилю управління керівника з його підлеглими. Саме від стилю управління залежить ставлення співробітників до своїх функціональних обов'язків, Мотивація співробітників, відносини в колективі і т. д. Метою дослідження є аналіз впливу стилів керівництва на ефективність роботи компанії і вибір оптимального варіанту комбінування методів впливу на співробітників. Для дослідження використовуються такі методи: загальнонауковий - аналіз і синтез.

Результати дослідження. Стиль керівництва - найважливіший фактор в управлінні підприємством, правильний стиль дозволить найбільш успішно використовувати потенціал співробітників організації. Стиль управління безпосередньо впливає на розвиток співробітників всередині компанії, успіх організації, її корпоративну культуру і утримання фахівців. Слід зазначити, що не існує «поганого» і «хорошого» стилів керівництва, так як все залежить від ситуації, роду діяльності, системності, особистісних особливостей членів колективу і багато іншого. Наприклад, авторитарний стиль цілком доречний при наявності двох умов, якщо підлеглі добровільно погоджуються на директивні методи управління, і якщо цього вимагає виробнича ситуація. Тому, розглянувши особливості авторитарного, демократичного і ліберального стилів, необхідно звернутися до їх переваг і недоліків.

Прийнято виділяти такі основні стилі керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний. Перший вважається прийнятним і виправданим в кризових ситуаціях, коли рішення необхідно застосовувати швидко.

Авторитарний стиль керівництва позбавляє співробітників власного «Я». Їм заборонено висувати нові ідеї, вони бояться змін. Винагороди за працю практично відсутні, а тому відсутня мотивація до роботи. Надалі це загрожує дефіцитом висококваліфікованих фахівців в області менеджменту.

В умовах демократичного стилю співробітники «ростуть» і розвиваються під чуйним керівництвом начальства. Відсутність суворого контролю дозволяє не боятися помилок і покарань. Стимулювання роботи винагородами - ще один крок на шляху до досягнення цілей. Лідер спілкується з командами на рівних, не показуючи, що він в чомусь краще за них. Це мотивує співробітників робити все можливе і неможливе для організації. Авторитетні менеджери – далекоглядні менеджери, які фокусуються на тому, щоб донести команді





загальне бачення компанії, відділу чи проекту. Якщо порівнювати менеджерів з авторитарним стилем та візіонерським, то можна зазначити, що другі не залучаються до рутинних завдань співробітників, а фокусуються на стратегії. Крім того, їм важливо, щоб команда була мотивована та націлена на досягнення спільної мети.

Ліберальний стиль прийнятний, якщо трудовий колектив складається з висококваліфікованих кадрів, здатних тримати ситуацію під контролем і швидко орієнтуватися в ній, приймаючи обґрунтовані рішення на ходу. Порівняльний аналіз цих стилів управління представлений в табл. 1.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз стилів управління

Об'єкт порівняння	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний
Методика прийняття рішень	Єдиним	На основі консультацій з підлеглими	На основі вказівок згори або думки групи
Спосіб доведення рішень до виконавця	Замовлення	Пропозиція	Прохання, жебрацтво
Розподіл обов'язків	Повністю в руках менеджера	Відповідно до повноважень	Повністю в руках виконавців
Ставлення до ініціативи підлеглих	Заборонено	Заохочується і використовується	Повністю передається підлеглим
Ставлення до знань	Вважає, що знає все сам	Постійно вчитися і вимагати того ж від підлеглих	Байдужий
Ставлення до спілкування	Негативний, тримає дистанцію	Позитив, йде в контакти	Без ініціативи
Ставлення до стимулів	Покарання з рідкісним заохоченням	Заохочення рідкісним покаранням	Немає чіткої орієнтації

Так, завдяки порівнянню різних стилів керівництва видно, що універсального стилю управління не існує. Кожен стиль буде ефективний в конкретних ситуаціях і умовах.

На стиль управління впливають різні фактори, які доцільно розділити на зовнішні і внутрішні:

Сюди входить загальна організаційна та корпоративна культура, а також політика компанії, пріоритети, залученість співробітників та рівень кваліфікації персоналу. Зазвичай кваліфікований персонал не потребує постійного контролю, на відміну від менш професійних кадрів.

До них відносяться трудове законодавство, економіка, конкуренти, постачальники і споживачі. Ці фактори знаходяться поза контролем компанії, але впливають як на керівників, так і на співробітників.

Висновки. На закінчення слід підкреслити, що загальним у всіх підходах є досягнення мети підприємства, але в кожному присутні ключові елементи, які впливають на стиль управління і діяльність підприємства в цілому. Згідно із





запропонованими теоріями, можна виділити основні складові для ефективної роботи організації:

- кваліфікація працівників, рівень мотивації та система винагороди;
- лідерські якості як підлеглих, так і керівника;
- зрілість персоналу, його орієнтація на поставлене завдання або на людські відносини;
- виявлення потенціалу у співробітників і варіантів його розвитку.

Якпоказали результати дослідження, не існує магічного стилю управління, який вирішить всі проблеми. Кожен зі стилів має як свої переваги, так і недоліки. Причому багато що залежить від характеру керівника і співробітників, завдань і проектів, над якими необхідно працювати. Саме тому багато керівників використовують кілька видів управління, в залежності від досвіду колективу, завдань і професіоналізму. Наприклад, якщо ситуація термінова і потрібно швидко прийняти рішення, кращий варіант - авторитарний стиль, але якщо колектив складається з творчих людей, які мають високу кваліфікацію і хочуть більше свободи, керівництво «Laissez-Faire» просто необхідно.

В цілому, підводячи підсумок, хочемо відзначити, що ідеальний стиль управління повинен відповідати навичкам, досвіду і особистості, потребам колективу і, що дуже важливо, корпоративної культури підприємства.

Список використаних джерел:

1. Кобелева Т.О., Витвицька О.Д., Перерва П.Г., Ковальчук С.В. Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // *Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ "ХПІ", 2022. № 1. С. 52-57. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/60492>
2. Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А. Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки.* Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – № 1. – С. 53-58.
3. Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М. Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // *Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки.* Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26.
4. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г.Перерва, С.Нагі,, Т.О.Кобелева // *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.*
5. Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Ткачова Н.П. Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // *Вісник НТУ "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва.* Харків : НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/20638>

