

ДІАНА ПРИЩЕПА,
Науковий керівник:
асистент кафедри економіки та маркетингу Пойта І.О.
ЖДУ ім. Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що процес управління трудовими ресурсами є чи не найважливішим елементом у процесі управління підприємством в цілому. Адже саме від ефективності та раціональності управлінської діяльності залежать успіхи підприємства, міра розкриття його економічного потенціалу.

Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах. Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих [1, с. 12].

Управління персоналом — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами [1, с. 13]. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні окремого підприємства [1, с. 14]. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом. Концепція управління персоналом — система теоретично-методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом і розробка механізмів їх реалізації в умовах конкретної організації. Загальна концепція конкретизується через кадрову політику та кадрову роботу.

Управління персоналом виконує ряд важливих завдань, серед основних варто відзначити: формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості; забезпечення соціальної ефективності колективу [2, с. 24].

Узагальнивши, можна стверджувати, що управління персоналом — це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу.

Управління персоналом ґрунтується на таких принципах: науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень; поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління; контроль за виконанням рішень, тощо [2, с. 25].

Процес управління персоналом є важливим і складним компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління. Специфіка людських ресурсів виражається в тому, що, по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватись протягом 30—50 років; і останнє, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами [4, с. 55].

Як зазначалося, процес управління характеризується відносинами між керівниками та підлеглими. Внутрішня «логіка» виду цих відносин і способу набуття ними конкретних форм, спосіб прийняття рішення і передавання завдань підлеглим називається стилем управління [4, с. 58].

Успіх управління залежить в першу чергу від поведінки самого керівника, його ставлення до своїх підлеглих. Основними стилями керівництва, згідно традиційних наукових підходів, є авторитарний, демократичний і ліберальний, відповідно визначаються і три типи керівників (автократ, демократ, ліберал) [3, с. 119].

Авторитарний стиль управління передбачає ухвалення всіх рішень керівником, чітку окресленість «меж компетентності», тобто жорстку визначеність рангів керівників, які мають право приймати рішення з певних питань, пов'язаних з діяльністю організації. Структура керівництва є гранично жорсткою. Це означає, що ухвалені на верхніх рівнях ієрархії рішення надходять униз як директиви, які не підлягають обговоренню – їх потрібно чітко виконувати. Усі керівники та підрозділи нижчих рівнів ознайомлені тільки із своїм функціональним завданням, не завжди уявляють загальні цілі та сенс завдань. Контроль та оцінювання якості діяльності підрозділу також є прерогативою вищого керівництва. Формально відповідальність покладена на управлінську ланку, яка приймає рішення й контролює виробничий процес, але реально в організаціях з авторитарним стилем управління при невдачах завжди виникає феномен «перекладання» відповідальності на нижчі рівні, тобто на виконавців. Керівникам із таким стилем управління властиві завищена самооцінка, самовпевненість, агресивність, тотальний контроль за роботою підлеглих, схильність до стереотипів, безкомпромисне сприймання підлеглих та їх дій. Здебільшого це є наслідком догматичного мислення, за якого тільки одна відповідь правильна (переважно це думка керівника), а всі інші — помилкові [3, с. 120].

Демократичний стиль управління ґрунтується на колегіальному прийнятті рішень керівниками широкій поінформованості управлінського апарату про розв'язувану проблему, цілі організації, а також поінформованістю усіх співробітників про виконання накреслених завдань і цілей. Участь управлінців усіх ланок у процесі прийняття рішень сприяє тому, що кожний з них добровільно перебирає на себе відповідальність за свою роботу і усвідомлює її значущість у досягненні загальної мети. Функції контролю та оцінювання розподіляються між рівнями влади, дедалі більше переходячи від верхніх рівнів до нижчих. Співробітники за демократичного стилю керівництва є не просто виконавцями чужих рішень, а сприймають цілі організації як власні цінності та інтереси. Цей стиль активізує ініціативність співробітників, є передумовою нестандартних рішень, сприяє поліпшенню морально-психологічного клімату та загальної задоволеності співробітників організацією. За таких умов співробітники мають змогу навчатися один у одного по горизонталі, коли кожний є джерелом інформації, а керівник-демократ враховує індивідуально-психологічні властивості, потреби, інтереси підлеглих, обирає адекватно ситуації засоби впливу на них [3, с. 121].

Ліберальний стиль управління характеризується невисокою активністю, небажанням і нездатністю керівника приймати будь-які рішення, намаганням уникнути будь-яких інновацій, перекладанням виробничих функцій та відповідальності на інших керівників і підрозділи. Підрозділи й організація за такого керівництва неухильно втрачають свою мобільність, співробітники — мотивацію, ініціативу та інтерес до справ організації. Активні, творчо зорієнтовані співробітники починають використовувати робоче місце та час для діяльності, не пов'язаної з організацією. Цей стиль керівництва ще називають непослідовним стилем, адже він дезорієнтує діяльність і спілкування з підлеглими. Керівник часто діє залежно від свого емоційного стану, що призводить до застосування певного стилю керівництва або поєднання кількох стилів [3, с. 122].

З усього вищесказаного можна зробити наступний висновок: стиль управління керівника організації за сучасних умов господарювання має поєднувати у собі окремі особливості усіх стилів, тобто бути змішаним. Адже тільки завдяки такому об'єднанню спільна робота

керівника організації і персоналу буде максимально ефективною і зможе відповідати динамічним змінам ринку.

Список використаних джерел:

1. Данюк В.М. Управління персоналом: [навч. посіб.] / В.М. Данюк, А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2013. – 666 с.
2. Михайлова Л.І. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.І. Михайлова – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
3. Осовська Г.В. Основи менеджменту: [навч. посіб.] / Г.В. Осовська – К.: Кондор, 2003. – 556 с.
4. Цимбалюк І.М. Психологія управління: [навч. посіб.] / І. М. Цимбалюк – К : Професіонал, 2008. – 624 с.