

**Колеснікова Д. І.**

Науковий керівник:

**Гавриленко К.О.**

викладач спеціальних дисциплін менеджменту

Кропивницький будівельний фаховий коледж

м. Кропивницький, Україна

## **БАЛАНС СТИЛІВ ЯК КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки, високої конкуренції та постійних змін у зовнішньому середовищі ефективність діяльності будь-якої організації значною мірою залежить від якості управління та стилю керівництва. Саме керівник формує організаційну культуру, визначає стратегію розвитку, мотивує працівників і забезпечує узгодженість дій усіх підрозділів [1]. Вибір оптимального стилю керівництва безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності персоналу, корпоративний клімат та інноваційний потенціал підприємства. У сучасних українських реаліях, коли відбувається адаптація управлінських підходів до європейських стандартів, питання ефективного керівництва набуває особливої ваги.

Крім того, організація діяльності самого керівника – планування робочого часу, делегування повноважень, комунікації та прийняття управлінських рішень – є визначальними чинниками результативності управлінського процесу.

Впровадження ефективного стилю керівництва та правильне управління підлеглими – це одна з ключових умов успіху будь-якої організації, незалежно від її розміру чи сфери діяльності. Керівник не просто розподіляє завдання – він формує команду, мотивує, створює довіру та задає напрям розвитку.

Поєднання демократичного, авторитарного й ліберального стилів керівництва полягає у вмінні керівника гнучко реагувати на обставини, поєднуючи елементи кожного підходу так, щоб вони взаємно доповнювали одне одного.

Авторитарний стиль забезпечує чіткість, порядок і швидкість ухвалення рішень, що особливо важливо у кризових або невизначених ситуаціях.

Демократичний стиль додає відкритість, залученість і співпрацю – він створює довіру в колективі та мотивує працівників брати участь у процесі управління.

Ліберальний стиль, своєю чергою, дозволяє працівникам реалізовувати ініціативу, самостійно приймати рішення й розвивати відповідальність [2].

Оптимальне поєднання полягає в тому, щоб авторитарність не перетворювалася на диктат, демократичність – на безкінечні обговорення без результату, а ліберальність – на безконтрольність. Наприклад, керівник може ухвалювати стратегічні рішення авторитарно, водночас залучаючи колектив до обговорення шляхів їх реалізації демократичним способом, а при виконанні конкретних завдань надавати окремим працівникам ліберальну свободу дій. Таким чином, поєднання трьох стилів дозволяє створити збалансовану систему управління, де є дисципліна, участь і самостійність. Це не лише підвищує ефективність роботи, а й формує здоровий психологічний клімат у колективі, заснований на взаємній повазі, довірі та відповідальності.

### **Література:**

1. Герцберг Ф., Моснер Б., Снайдерман Б. Мотивація до праці / пер. з англ. Київ: Основи, 2005. 256 с.
2. Беляєва І. А. Менеджмент: навчальний посібник / І. А. Беляєва. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 304 с.