

Іватіна А.О.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні

Коваленко С.В.

викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ: УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ФАКТОРИ РИЗИКУ

Стиль менеджменту має безпосередній вплив на професійний розвиток співробітників, успішність компанії, формування її корпоративної культури та здатність утримувати фахівців.

Процес управління включає такі основні функції, як планування власних завдань і завдань підлеглих, організацію роботи команди, керівництво та контроль за досягненням визначених цілей.

Вперше класифікацію стилів менеджменту запропонував К. Левін, виокремивши три основні типи: авторитарний, демократичний і ліберальний [1].

Авторитарний (директивний, диктаторський) стиль управління характеризується тим, що керівник самостійно ухвалює всі рішення, здійснює суворий контроль за їх виконанням і нерідко використовує загрозу покарання. При цьому інтерес до працівників як до особистостей майже відсутній. Такий стиль здатний забезпечити прийнятні показники ефективності — зокрема, високі прибутки, продуктивність чи якість роботи, — однак його недоліки переважають переваги. Постійний контроль і відсутність довіри знижують мотивацію персоналу, породжують напругу й опір змінам.

Демократичний (колективний) стиль управління ґрунтується на обговоренні проблем, спільному прийнятті рішень і врахуванні думок працівників. Контроль за виконанням здійснюється як керівником, так і членами команди. Менеджер демонструє повагу до особистості кожного працівника, враховує їхні потреби, інтереси й індивідуальні особливості. Демократичний стиль вважається найрезультативнішим, оскільки сприяє ухваленню обґрунтованих рішень, підвищенню продуктивності праці, розвитку ініціативності та активності працівників, створенню сприятливого психологічного клімату й згуртованості колективу.

Ліберальний (пасивний, нейтральний) стиль управління відрізняється тим, що працівникам надається можливість висловлювати власні думки, однак ці позиції рідко враховуються під час ухвалення рішень. Навіть прийняті рішення часто залишаються нереалізованими через відсутність контролю. Робота відбувається «на самоплив», що призводить до зниження результативності, незадоволеності працівників, напруженого психологічного клімату та роз'єднання колективу. У таких умовах підвищується ймовірність конфліктів, утворюються підгрупи з протилежними інтересами, а співпраця практично відсутня.

Таким чином, під час управління колективом нерідко виникають ситуації, коли робота розпадається на окремі інтереси менеджерів або підрозділів, що призводить до конфліктів і зниження ефективності. Тому важливим завданням керівника є вибір оптимального стилю менеджменту, який забезпечить узгодження інтересів працівників, зменшить рівень конфліктності та сприятиме досягненню спільних цілей організації.

Наступним кроком є визначення умов, які формують стиль управління та впливають на його результативність у конкретній організації.

До таких умов належать:

1. Цілі та стратегія організації — стиль керівництва має відповідати стратегічним орієнтирам компанії. Наприклад, у середовищі постійних змін і розвитку інновацій більш ефективним буде демократичний стиль, тоді як у ситуаціях, що вимагають чіткої дисципліни та стандартизації, доцільніший авторитарний підхід.

2. Корпоративна культура та цінності — організації, що підтримують креативність та ініціативу, сприяють утвердженню демократичних або ліберальних стилів управління.

3. Організаційна структура — масштаб і складність структури впливають на вибір управлінського підходу. Великі ієрархічні системи частіше застосовують авторитарний стиль, тоді як у невеликих компаніях ефективніше функціонує демократичний.

4. Особистісні характеристики менеджера — його професіоналізм, життєві цінності, досвід і здатність адекватно оцінювати ситуацію суттєво впливають на формування стилю керівництва.

5. Особливості персоналу — рівень компетентності, мотивації та досвіду працівників визначає, наскільки керівник може дозволити демократичні або, навпаки, жорсткіші методи управління. Якщо колектив складається з досвідчених і відповідальних співробітників, доцільним є демократичний стиль.

Отже, умови формування стилю менеджменту впливають не лише на поведінку керівника, а й на загальну ефективність діяльності компанії. Водночас, навіть за сприятливого поєднання внутрішніх факторів, управлінський стиль може мати певні обмеження та ризики.

У практиці менеджменту важливо усвідомлювати, що кожен стиль має свої сильні та слабкі сторони. Ігнорування цих аспектів може призвести до помилок, конфліктів або зниження мотивації персоналу.

Основні ризики полягають у наступному:

1. Авторитарний стиль — загрожує низькою мотивацією працівників, опором змінам і придушенням ініціативи. Надмірна централізація управління збільшує ризик помилок, які можуть залишитися непоміченими на нижчих рівнях.

2. Ліберальний стиль — несе небезпеку дезорганізації, браку чіткого керівництва й контролю, що призводить до хаосу, зниження продуктивності та втрати орієнтації на цілі компанії.

3. Відсутність гнучкості — небажання керівника адаптувати стиль до ситуації може знизити ефективність роботи колективу та спровокувати конфлікти.

4. Недостатня комунікація — нечіткі або неефективні канали зв'язку між керівником і командою створюють непорозуміння, помилки у виконанні завдань і втрату координації.

5. Слепа віра в універсальність певного стилю — переконання менеджера у безумовній правильності власного підходу може призвести до ігнорування негативних наслідків, що знижує результати діяльності організації.

Підсумовуючи, можна зазначити, що стиль менеджменту безпосередньо визначає успішність управлінської діяльності, рівень мотивації персоналу, психологічний клімат у колективі та кінцеву ефективність роботи організації. У сучасних умовах найрезультативнішим вважається демократичний стиль, який забезпечує баланс між контролем і самостійністю, стимулює розвиток ініціативності та відповідальності працівників. Проте остаточний вибір стилю управління має враховувати стратегічні цілі, корпоративну культуру, особливості організації й можливі ризики, що можуть виникати внаслідок надмірної авторитарності чи недостатнього контролю.

Література:

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2019. – 384 с. URL: https://pidru4niki.com/18271207/menedzhment/stil_upravlinnya