

## СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*О.Савенко, к.е.н., доцент Дніпровський державний  
аграрно-економічний університет*

Стиль керівництва – це система принципів, норм, методів і засобів окремих керівників або органів і організацій по напряму, організації і мобілізації соціальної активності працівників на досягнення визначеної мети.

Стиль керівництва визначає авторитет керівника. У широкому розумінні – це перевага даної людини в будь-якій області діяльності, знань; ступінь довіри, що він заслуговує своєю практичною діяльністю. Чим вище авторитет керівника в трудовому колективі, тим ефективніше її функціонування і краще умови для розвитку особистості, ініціативи. Керівник відіграє еталонну роль: його дії, манера поведінки, відношення до роботи і людей багато в чому копіюються, і на цій основі формується колектив, морально-психологічний клімат.

Основа стилю керівництва – правила діяльності керівника, ними ж визначаються і культура поведінки. Високій культурі керування властиві наступні особливості стилю керівництва:

Кожен працівник у результаті правильного підбору, розміщення і виховання кадрів, створення умов для їхнього росту використовується на тій ділянці, на якій він по своїх ділових якостях і особистих схильностях може принести найбільшу користь; установлена стругаючи відповідальність кожного працівника за доручену справу і дисципліну праці, для цього точно визначені функції кожного працівника, установлене коло його прав, обов'язків, міра відповідальності; точно і ясно формулюються рішення, постанови, накази, розпорядження і вчасно перевіряється їхнє виконання.

Авторитет керівника, зв'язаний з виконанням його основних функцій відповідно до займаної посади; повинний підкріплюватися особистим прикладом і високими моральними якостями. У цьому змісті варто розрізняти два джерела (статусу) авторитету:

офіційною, обумовленою займаною посадою (посадовий статус); реальний авторитет – фактичний вплив, реальна довіра і повага (суб'єктивний статус).

Керівник, що користується авторитетом, розташовує до себе людей, позитивно впливає на них. До рішень авторитетного і неавторитетного менеджера підлеглі відносяться по-різному. У першому випадку вказівка приймається без внутрішнього опору, охоче і виконується, як правило, без додаткового адміністративного

натиску.

Розпорядження неавторитетного керівника завжди викликає складні внутрішнє переживання, а недовіра до такого менеджера обертається недовірою до його рішень.

Варто мати на увазі, що робота про авторитет керівника – не тільки його особиста справа, але і вищого керівництва, і керівника одного рівня, і особливо підлеглих, що покликані його зміцнювати, оберігати і підвищувати. З нього вони повинні брати приклад сумлінного відношення до праці, організованості, чесності, скромності. Авторитет варто розглядати як фактор, що полегшує керування, що підвищує його ефективність.

Керівники, які вже звернули увагу на ці аспекти управління мають зараз позитивний ефект на підприємствах. Навіть на великих підприємствах залучивши до цієї справи спеціалістів, а саме психологів, керівники навчилися

звертати увагу на працівників, що допомогло змінити їм своє відношення до праці, відповідальності, взагалі це приносить позитивний ефект.