

**УДК 159.9**

**М. В. Шушкевич**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ДИНАМІКУ ВЗАЄМОВІДНОСИН В КОЛЕКТИВІ**

**M.V. Shushkevych**

### **THE INFLUENCE OF THE LEADING STYLE ON THE DYNAMICS OF RELATIONS IN COLLECTIVES**

Сучасний стан економіки, суспільного розвитку потребує для керівництва людей знаючих, ділових, творчих, відповідальних, які дбають про виробництво і персонал, про самовдосконалення і професійне вдосконалення працівників. Важливим для таких керівників є принцип професіоналізму, поєднаний з актуалізацією постаті людини, її психофізіологічного, соціально-морального потенціалу, культури ділових відносин. Особистість в управлінні розглядають як найвищу цінність.

Протягом усієї історії розвитку психології менеджменту, економіки ведуться суперечки навколо визначення суті і природи керівництва та лідерства. У своїх працях Р. Блейк, Гладунський В., Гончаров А., Донченко О., Кузьмін О. Є., К. Левін, Д. Макгрегора, Терещенко В. розкривають сутність поняття «стиль керівництва», види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору.

Проблеми групової взаємодії та динаміки вивчали Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Фідлер, Г. Щокін, Г. Андреева, В. Лозниця, М. Пірен, Л. Орбан-Лембрик, Л. Уманський, В. Третьяченко, Л. Фестінгер, М. Фоллет, Е. Мейо, М. Вудкок, Д. Френсіс, Дж. Морено.

Ефективність роботи колективу залежить не лише від сформованих у ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію людей у процесі спільної роботи, а й від того, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовують для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання належать до компетенції керівника [1].

Стиль керівництва – система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей.

Згідно з однією із класифікацій виокремлюють такі стилі керівництва [2, с. 124]:

➤ авторитарний. Його характеризують жорсткі методи управління, визначення стратегії діяльності групи, обмеження ініціативи й можливості обговорення прийнятих рішень, одноосібне прийняття рішення та ін.;

➤ демократичний. Основні його ознаки – колегіальність, заохочення ініціативи тощо;

➤ ліберальний. В основі його – відмова від прямого керування.

Окремі дослідники, описуючи стилі керівництва, використовують інші назви:

➤ директивний (командно-адміністративний, авторитарний): керівник є прихильником єдиноначальності, підпорядкування людей своїй волі;

➤ колегіальний (демократичний): керівник визнає самостійність підлеглих, довіряє їм;

➤ ліберальний (потуральний): керівник не керує колективом, не виявляє організаторських здібностей, не розподіляє обов'язків тощо.

В результаті проведеного нами психодіагностичного дослідження у різних колективах було з'ясовано, що високий рівень демократичного стилю управління є

домінуючим серед усіх видів керівництва. Він відображає уміння координувати і скеровувати діяльність колективу, надавати самостійність здібнішим підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і подавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси в колективі, попереджувати в них конфлікти і створювати високоморальну атмосферу.

Колегіальний стиль керівництва, який відкриває простір для участі індивідів у розв'язанні проблем, виробленні групового рішення, є найефективнішим.

Ситуація обрання авторитарного стилю керівництва в першу чергу обумовлена небезпечними умовами праці, тому в менеджменті обрано жорсткі, чіткі і директивні методи керівництва. Інша причина обрання авторитарного способу керівництва пов'язана із способами минулого, а саме застарілими бюрократичними методами, які були привласнені за часів командно-адміністративної системи, коли стереотипи визначали спосіб діяльності. Тому вікові особливості є також чинником обрання стилю керівництва.

У досвідчених керівників спостерігається комбінація різних стилів управління. Перевагу віддають поєднанню авторитарного і демократичного стилів, коли керівник застосовує гнучкі методи роботи з людьми і повсякденно утверджує діловий стиль управління.

Задоволеність міжособистісними стосунками опосередковано залежить від стилю керівництва, який, у свою чергу, є похідним від особистості керівника.

Керівники з розвинутими комунікативними якостями мають значний запас стратегій спілкування, уміють взаємодіяти з представниками різних груп.

Важливою умовою задоволеності працею є позитивний соціально-психологічний клімат колективу і стиль керівництва, який впливає на стан групової психіки [3; 4].

Провідними факторами негативного соціально-психологічного клімату стали: емоційний і поведінковий компоненти, що означає невміння регулювати емоційні стани в процесі взаємодій і конструктивно поводитися.

Отже, у колективах з демократичним стилем керівництва соціально-психологічний клімат в цілому сприятливий. Вклад в такий груповий настрій здебільшого здійснює емоційний компонент. У керівників з авторитарним стилем управління психологічний клімат здебільшого незадовільний і нездорова атмосфера. У ліберальних колективах психологічна атмосфера залежить не так від впливу керівника, як від поєднання працівників з відповідальним сумлінням і компетентним ставленням до професійних обов'язків, так і від групової згуртованості і спрацьованості.

### **Література**

1. Комінко С. Психологія в менеджменті : навч. посібник / С. Комінко, Л. Курант, О. Самборська, Т. Фетодюк, С. Ніколенко. – Тернопіль, 1999. – 400 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Психологія управління / Л. Орбан-Лембрик. – К. : Альма-матер, 2003. – 398 с.
3. Періг І.М. Економічна свідомість як предмет психологічних досліджень // І.М. Періг, Т.В. Глушишин. – Актуальні задачі сучасних технологій : зб. тез доповідей міжнар. наук. - техн. конф. молодих учених та студентів, (Тернопіль, 16 – 17 листоп. 2017.) – М-во освіти і науки України, Терн. націон. техн. ун-т ім. І. Пулюя [та ін]. – С. 210-211.
4. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : наук.-практ. посібник / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.