УДК 005.95

**СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА**

***Дубіль Юлія***

**Матківська Х.С., ад’юнкт денної форми навчання ад’юнктури, докторантури Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, м. Львів, Україна**

Анотація: Потрібно враховувати потенціал команди. Враховуючи швидкі зміни в бізнес-середовищі, керівництво повинно бути готове адаптуватися та вибирати оптимальні стилі відповідно до конкретних обставин. Зокрема автократичний стиль може бути корисним при нагальних рішеннях та управлінні кризовими ситуаціями. Демократичний стиль з іншого боку підтримує взаємодію та ініціативу команди, що є важливим у розвитку та управлінні інноваціями. Трансформаційний стиль стимулює творчий потенціал і сприяє впровадженню змін. Загалом ефективне керівництво в сучасному бізнесі вимагає гнучкості та здатності вибирати стилі, що відповідають конкретним вимогам та вирішують виклики, які виникають у швидкозмінному світі бізнесу.

Ключові слова: стилі керівництва, лідерство, мотивація.

**MANAGEMENT STYLES**

***Yulia Dubil***

***Matkivska H.S., adjunct of the full-time form of study of the Doctoral School of Lviv State University of Life Safety, Lviv, Ukraine***

Abstract: Consider the potential of the team. Given the rapid changes in the business environment, management must be ready to adapt and choose optimal styles according to specific circumstances. In particular the autocratic style can be useful for urgent decisions and crisis management.The democratic style, on the other hand, supports team interaction and initiative, which is important in the development and management of innovation. The transformational style stimulates creativity and promotes the implementation of changes. In general effective leadership in today's business requires flexibility and the ability to choose styles that meet specific requirements and address the challenges that arise in a rapidly changing business world.

Keywords; management styles, leadership, motivation.

Стилі керівництва - це особисті підходи та методи, які керівники використовують для взаємодії зі своєю командою. Це включає в себе методи прийняття рішень, комунікацію з колегами, мотивацію та співпрацю з персоналом. Різні стилі керівництва можуть включати автократичний стиль, демократичний стиль, трансформаційний стиль. Керівники часто використовують комбінації різних стилів, залежно від конкретних ситуацій та вимог організації. У сучасному світі, де бізнес-практики швидко змінюються, роль лідерів і стилів керівництва набуває особливого значення. Розглянемо стилі більш детально;

Автократичний стиль керівницва характеризується великою концентрацією влади та прийняттям рішень керівником без широкої участі команди. Основні риси включають: Централізований контроль,те що керівник приймає всі стратегічні рішення та встановлює стандарти роботи. Однобічність прийняття рішень: Рішення приймаються імперативно, без участі команди чи консультацій. Ієрархічна структура: Організація має виражену ієрархію, де керівник володіє великою авторитетною владою. Аналіз впливу на рішення та мотивацію працівників, почнемо з переваг це швидке прийняття рішень тобто щвидко реагувати на зміни без затримок у процесі прийняття рішень. Ефективність в кризових ситуаціях, коли потрібні рішення "зразу", це може бути ефективно. Також, зазначимо недоліки, а саме відсутність участі співробітників що знижує мотивацію важливості у працівників, через те що їхні ідеї та думки не беруться до уваги. Стрес та виснаженість веде до стресу серед працівників через відсутність можливості впливати на робочий процес. Обмеження розвитку, зменшує можливості для особистого розвитку співробітників через відсутність власних ініціатив.Розглядаючи автократичний стиль, важливо розуміти, що він може бути ефективним у певних ситуаціях, але також має свої обмеження та може викликати проблеми в організаційній культурі та мотивації персоналу.

Демократичний стиль керівництва:Розгляд принципів демократичного керівництва: Демократичний стиль базується на принципах участі та співпраці між керівником і командою. Основні принципи включають: Участь у прийнятті рішень: Керівник сприяє взаємодії та обміну ідеями при прийнятті стратегічних рішень. Відкрита комунікація: Здійснюється відкритий обмін інформацією між керівником і командою, заснований на довірі та взаєморозумінні. Сприяння розвитку ініціативи: Керівник стимулює та підтримує ініціативи співробітників, дозволяючи їм вносити свій внесок у робочі процеси. Також важлива оцінка впливу на командну роботу та інноваційний потенціал. Хочу зазначити переваги, а саме збагачення ідеями це забезпечує участь всіх членів команди у прийнятті рішень та внесенні ідей. Також важливо мотивація та залученість, а саме заохочує мотивацію співробітників через визнання їхнього внеску та значущості їхньої ролі. Також хочу зазначити недоліки цього стилю, тривалість прийняття рішень, а саме це процес може бути більш тривалим, оскільки вимагає узгодження багатьох думок та поглядів. Неефективність в кризових ситуаціях, може виявитися менш ефективним в ситуаціях, де потрібно швидко реагувати.

Трансформаційний стиль:Трансформаційний стиль керівництва визначається акцентом на впливі лідера, спрямованому на зміну внутрішнього погляду та цінностей учасників організації. Ключові характеристики цього стилю включають в себе лідерські якості, заохочення та захоплення, а також розкриття і розвиток потенціалу співробітників. Роль трансформаційного керівництва у стимулюванні творчості та змін полягає в тому, що лідер виступає в якості каталізатора для розвитку інноваційного середовища. Він надихає команду до вдосконалення, стимулює їхню творчість та підтримує зміни в організаційній культурі. Такий лідер сприяє виникненню новаторських ідей, сприяє розвитку навичок пристосування та забезпечує динаміку внутрішнього розвитку компанії.

Ефективність стилів керівництва у кризових ситуаціях ефективність стилів керівництва може суттєво впливати на здатність організації подолати труднощі. Автократичний стиль може допомогти швидко приймати рішення та встановлювати порядок у ситуації, однак він також може викликати відчуття відсутності участі та невпевненості серед співробітників. Демократичний стиль у кризових умовах може забезпечити більшу взаємодію та врахування різноманітних точок зору, що може призвести до кращих рішень, але цей підхід може вимагати більше часу, якого може бракувати в невеликій кризовій ситуації. Трансформаційний стиль, зосереджений на стимулюванні розвитку та інновацій, може вести до того, що організація поглядає на кризу як на можливість для трансформації та покращення. Оцінка ефективності керівництва в кризових умовах вимагає розуміння конкретних обставин та потреб організації, а також вміння лідера адаптувати свій стиль до вимог ситуації для максимізації шансів на успіх у подоланні труднощів.

Сучасні тенденції у виборі стилів керівництва.Сучасне керівництво зазнає змін через вплив цифрової ери та глобального бізнес-середовища. Керівники сьогодні зосереджуються на викликах і можливостях, які виникають у цьому контексті. Це означає акцент на інноваціях, технологічному розвитку та глобальній конкуренції. Важливою памятати що тенденцією є адаптація стилів керівництва до нових вимог та реалій. Лідерам доводиться виходити за межі традиційних підходів, шукати гнучкі рішення та реагувати на зміни в реальному часі. Гнучкість, комунікація та здатність до швидкого прийняття рішень стають ключовими складовими успішного керівництва в сучасному бізнесі. Отже, в умовах цифрової трансформації та глобалізації важливо обирати стилі керівництва, спроможні адекватно реагувати на виклики і використовувати нові можливості, щоб забезпечити успіх організації.

Роль емоційного інтелекту в керівництві:Емоційний інтелект у керівництві визначається як здатність розпізнавати, розуміти та ефективно управляти власними та емоціями інших. Важливість цього аспекту полягає в тому, що лідер, обладнаний високим рівнем емоційного інтелекту, може краще навчати, мотивувати та керувати своєю командою. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє побудові позитивних міжособистісних відносин у команді. Лідер, який розуміє емоції своїх співробітників і вміє ефективно взаємодіяти з ними, створює сприятливий робочий клімат. Це допомагає підвищити ефективність командної роботи, зменшити конфлікти та підвищити загальний рівень задоволеності працівників. Отже, емоційний інтелект в керівництві є ключовим елементом для успішного управління, сприяючи створенню позитивного та продуктивного робочого середовища.

Висновок:Вибір оптимального стилю керівництва стає ключовим аспектом успіху в сучасному бізнес-середовищі. Зрозуміння контексту та врахування конкретних ситуацій дозволяють лідерам ефективно адаптувати свій підхід. Важливо враховувати, що один стиль не підходить усім випадкам. У складних ситуаціях, де потрібно стимулювати творчість та інновації, може бути віддано перевагу демократичному керівництву. У випадках, коли потрібно швидко реагувати на зміни, автократичний стиль може бути більш ефективним. Рекомендації для лідерів та підприємств включають розвиток гнучкості в керівництві. Лідерам слід навчатися адаптувати свій стиль до конкретних вимог та реалій, а також активно впроваджувати комунікативні та коучингові навички для підтримки співробітників. Оптимізація стилів керівництва повинна ґрунтуватися на внутрішніх потребах та зовнішніх факторах організації. Розуміння взаємозв'язку між лідерським підходом і конкретними завданнями допомагає підняти ефективність керівництва та сприяти успішному розвитку підприємства.

**Використана література:**

[1] Пищик О. В. Взаємозв’язок професійної та комунікативної культури керівників професійно-технічних закладів.

[2] Фаткин Л.В., Карась Л.Ю. Керівник в системі менеджменту. М.: РЕА, 2013 - 543 с.

[3] Яхонтова Л. Ефективні технології управління персоналом.- СПб: Питер, 2011. - 272 с.

[4]"Гнучке лідерство" Рон Хайфетц та Мартін Лінсіоні.

[5] Фатхутдінов Р.А. Розробка управлінського рішення: навчальний посібник. М.: ЗАО Інтел-Синтез, 2010. - 272 с.

[6] "Емоційний інтелект" Деніел Гоулман.

**References:**

[1] O. V. Pyshchyk. Interrelationship of professional and communicative culture of managers of vocational and technical institutions.

[2] Fatkin L.V., Karas L.Yu. Manager in the management system. M.: REA, 2013 - 543 p.

[3] Yakhontova L. Effective personnel management technologies. - St. Petersburg: Peter, 2011. - 272 p.

[4] "Flexible Leadership" by Ron Heifetz and Martin Lincioni.

[5] Fathutdinov R.A. Development of a management decision: a study guide. M.: ZAO Intel-Synthez, 2010. - 272 p.

[6] "Emotional intelligence" Daniel Goleman.