Секція: Сучасні проблеми і перспективи розвитку теорії та практики менеджменту

***Рибалко-Рак Л.А.****, канд. екон. наук, доцент,*

*доцент кафедри менеджменту*

***Божков С.С.****, здобувач вищої освіти*

***Харченко А.Є.****, здобувач вищої освіти*

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,*

*м. Полтава, Україна*

**ВИБІР ЕФЕКТИВНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Організаційні зміни передбачають перетворення в одному чи кількох елементах структури соціально-економічної системи (підприємства, організації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, що можуть виявлятися в трансформації потенціалу системи, в зміні розмірів, масштабів, цілей та завдань її діяльності. Управління змінами – це процес постійного коригування напрямів діяльності і розвитку підприємства, зокрема, поведінки персоналу в таких динамічних умовах через вплив стилю управління. На розвиток сфери управління змінами вплинули дослідження вчених: Дж. Брайта, Дж. Вебера, М. Портера,
П. Друкера. Дж. Коттера, Е. Кемерона, М. Гріна, Х. Андріча, Дж. Пфеффера,
М. Ханнана, Дж. Фрімена, Г. Керролла, О. Виноградової, О. Кузьміна,
Н. Тарнавської, Л. Шимановської-Діанич та ін. Стиль управління як ключовий фактор підвищення конкурентоспроможності підприємницької діяльності досліджено у працях Ф. Котлера, М. Портера, Ф. Хайєка, Д. Рікардо,
А. Маршалла, Дж. Б. Кларка, П. Друкера, Т. Санталайнен, З. Воутілайнен,
Х. Варнеке, Б. Гейтса та ін.

Проблематика дослідження поведінки керівників в організаційному середовищі підприємства, що виявляється в переліку прийомів і методів організаційного і розпорядчого впливу, якими вони оперують в процесі управління, досліджується десятиліттями та не втрачає своєї актуальності і в умовах сьогодення. Основу таких досліджень було закладено Куртом Левіном, який в 1939 році провів соціальний експеримент і визначив три основні стилі управління і лідерства (авторитарний, демократичний та ліберальний), розвиток яких знайшов продовження і в сучасних дослідженнях науковців. Постійні динамічні зміни у всіх сферах суспільства в цілому, і кожного господарюючого суб’єкта, зокрема, що викликано глобалізацією та інформатизацією діяльності, науково-технічним прогресом, обґрунтовують неможливість застосування сталого арсеналу інструментів, методів та технологій управління та зумовлюють зміни управлінських компетенцій.

Управління змінами на підприємстві забезпечує можливість цілеспрямованого розвитку підприємства [1, с. 16]. Саме тому з’явилися нові стилі управління, наприклад, стиль хаос-менеджменту, адаптивний стиль. Стиль хаос-менеджмент, який ґрунтовно досліджений О.С. Фрідманом (Рига, Латвія) бізнес-тренером та консультантом з питань управління системним розвитком організації, передбачає, що поведінка керівника ґрунтується на невмінні планувати час, ресурси, задачі за визначенням їх пріоритетності, ефективно використовувати комунікації з підлеглими, здійснювати організацію процесу, умови ефективної праці тощо. Тому рішення здебільшого приймають члени команди, або лідер команди, що з’явився природнім шляхом.

Адаптивний стиль управління розглядається як професійна компетентність та здатність керівника обирати і поєднувати різні стилі управління залежно від ситуації, що склалася на конкретний момент часу. Це можливо за рахунок переформування робочих чи проектних груп, перепроектування завдань або модифікації посадових повноважень тощо.

В. Єгановим було запропоновано таку оновлену типологізацію стилів управління, де було додано системний (використання всіх наявних ресурсів для досягнення мети діяльності організації), підприємницький (запровадження оцінки ефективності роботи працівників та діяльності суб’єкту управління на ринкових засадах), компетентнісний (компетентна оцінка існуючої ситуації на підставі наявного професійного досвіду), дорадчий (надання винятково консультативної підтримки працівникам у разі необхідності), експертний (надання необхідної допомоги із питань діяльності силами залучених спеціалістів у разі необхідності) та харизматичний стилі (особистісні якості керівників, які надають упевненості іншим в обґрунтованості рішень) [2, с.16].

І. Чубова зазначає, що індивідуальний стиль управлінської діяльності керівника є системою способів та прийомів її здійснення, який інтегрує його індивідуально-типологічні та особистісні особливості в ціннісно-мотиваційне означене поле умов та вимог діяльності [3, с. 18].

Ефективний стиль управління – це стиль, орієнтований на реальну ситуацію в умовах змін. Виникають різні ситуації у процесі управління підприємством, які дуже часто потребують гнучкого і адаптивного підходу до керівника. Керівник, що орієнтований на ефективне управління підприємством, має володіти інформацією про колектив та диференційовано використовувати способи, методи, технології і інструменти ефективного впливу на персонал із метою досягнення результативності впровадження змін.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Гусаковська Т.О., Бурмістрова О.В.. Планування організаційних змін на підприємстві: основні етапи та інструменти. Proceedings of the I International Scientific and Practical Conference : Empirical and theoretical levels of scientific cognition. Stockholm, Sweden, 26–27 December, 2022. Pp. 16-19. URL: <https://intersci.eu/events/empirical-and-theoretical-levels-of-scientificcognition/>.
2. Єганов В. В. Розвиток стилю державно-управлінської діяльності: автореферат дисертації на здобуття канд. наук з держ. упр. Х., 2009. 20 с.
3. Чубова І. І. Особистісна диференціація індивідуальних стилів управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.05 «соціальна психологія; психологія соціальної роботи». Сєвєродонецьк, 2017. 25 с.