

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ТА РАЦІОНАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ ЙОГО ПРАЦІ

Запіченко Віталіна Василівна

здобувач вищої освіти факультету економіки та управління підприємництвом

Одеський національний економічний університет

Науковий керівник: Петровська Оксана Михайлівна

ORCID ID: 0000-0003-0730-6718

к. п. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Одеський національний економічний університет

Україна

Постановка проблеми. Постійні економічні перетворення, зміни в законодавстві, бурхливо зростаюча конкуренція, вимоги до підвищення рівня освіти, зменшення розриву між утворенням керівного і підлеглого складу вимагає високо-спроможної ефективності управління від керівника. До того ж, темп змін стає все швидше. Навіть поняття майбутнього тепер не те, що було раніше. Всі організації живуть і працюють в двох змінних періодах: теперішньому часі і майбутньому. Майбутнє формується сьогодні, тому менеджерам доводиться прораховувати дві ситуації: сьогоднішню, яка є основою, і ту, яка може бути завтра.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Теоретичні засади ефективності діяльності менеджерів активно досліджуються у світовій і вітчизняній науковій літературі. Серед відомих зарубіжних вчених різні аспекти цієї проблеми досліджували у своїх працях: А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Р. Джей, Р. Темплар, та ін. Багато досліджень з цієї тематики з'явилося в останні роки в українській науці, серед яких можна відзначити праці таких науковців, як: А. Ю.Донцова, М. Д. Виноградський, О.

М. Шкапова, Л. Є. Довгань, М. І. Мурашко, С.І. Редько, О. Г. Романовський, В. С. Лозниця, Л. І. Скібіцька, О. Маліновська, О. Х. Колянко, Р. Гальчак, та ін.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження стилів управління, особистісних властивостей і характеристик сучасного менеджера, мотиваційного механізму та ефективності роботи менеджера, та їх вплив на ефективність роботи організації взагалі.

Виклад основного матеріалу. На теперішній час професія менеджера є однією з самих поширених. Причому, не тільки в Україні, але й в усіх країнах світу. Менеджери працюють у всіх сферах народного господарства, у промисловості, сфері послуг, IT індустрії і в сільськогосподарському секторі. Це обумовлено декількома причинами, одна з них - це новий рівень розвитку сучасного суспільства, швидкий розвиток бізнесу.

Актуальним в сфері управління залишається питання, як у різних ситуаціях повинен поводитися керівник-менеджер, який водночас є лідером, які методи та технології впливу, стилі поведінки, особистісні риси можуть бути найбільш ефективними. На сьогодні існують три підходи, розроблені вченими для визначення стилю керівництва (рис. 1).

Підхід з позиції особистих якостей	Підхід з позиції поведінки	Ситуаційний підхід
<ul style="list-style-type: none"> Базується на використанні особистісних властивостей і характеристик керівника. Відповідно до “теорії великих людей” найкращі керівники володіють певним переліком особистих якостей, які є загальними для всіх. Це чесність, рівень інтелекту, знання, ініціативність, дисциплінованість, освіта, впевненість у собі, мудрість. 	<ul style="list-style-type: none"> Ефективність керівництва визначається не особистими якостями, а манерою поведінки керівника при взаємодії з підлеглими. В основі підходу лежить класифікація стилів поведінки у процесі керівництва на авторитарний, демократичний і ліберальний. 	<ul style="list-style-type: none"> В основі цього підходу лежить установлення того, які стилі поведінки та особисті якості найбільше відповідають конкретним ситуаціям.

Рис. 1. Підходи до стилю керівництва [1]

Беручи до уваги, весь спектр існуючих протиріч змін та особливостей, стилі управління сучасних менеджерів суттєво відрізняються. В першу чергу це залежить від мети та показників ефективності, адже правильний стиль управління дозволяє найбільш успішно та раціонально використати потенціал всіх співробітників підприємства. Характеристика стилів управління наведено у табл.1.

Таблиця 1

Характеристика стилів управління

Автократичний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Централізація влади в руках одного керівника, що вимагає, щоб всі про справи докладали тільки йому. Керівник не вважає за необхідне спонукати їх до висловлення своїх думок, приділяти увагу як діловим пропозиціям, так і особистим проханням, враховувати їхній настрій.	Більшість питань вирішується колегіально, систематично інформуються підлеглі про положення справ в колективі. Менеджер такого стилю в спілкуванні з підлеглими гранично ввічливий і доброзичливий, знаходиться в постійному контакті, довіряє людям.	Менеджер практично не втручається в діяльність колективу, а працівникам надається самостійність, можливість індивідуальної і колективної творчості. Керівник орієнтований на спілкування з підлеглими лише у межах розуміння доцільності такого спілкування.

Джерело: складено за даними [2.]

Результати роботи менеджера залежать не тільки від діяльності колективу, який він очолює, і апарату управління, а також і від організації власної праці, тобто самоорганізації менеджера – самоменеджменту.

У процесі організації праці менеджер виконує функції: прогнозування, організації, планування, обліку, контролю та регулювання. У керованій системі він є не тільки організатором, а й вихователем персоналу. Для цього менеджер застосовує відповідні принципи та методи впливу на людей. До того ж, йому необхідно мати кілька важливих здібностей: уміння реалізувати поставлені цілі, делегувати повноваження, організувати і мотивувати групову роботу, встановлювати пріоритети, переконувати, аналітично мислити, розробляти програми, виявляти тенденції, розподіляти сили і час [2].

Менеджер повинен самостійно відповідно до особливостей робіт, згрупувати їх за видами на підставі тих чи інших ознак. Це потрібно для обліку витрат часу за видами діяльності, аналізу планування особистої праці. Планування повинно бути довгостроковим (рік, квартал, місяць) і оперативним (тиждень, один день). Менеджер, який планує свою працю, повинен враховувати час, необхідний для підвищення ділової кваліфікації, приймання працівників підприємства зі службових і особистих питань.

Одним із основних питань удосконалення організації праці менеджерів є розроблення раціональних форм розподілу та кооперації праці. Для цього часто застосовуються службові наради. Така робота необхідна для прискорення процесу прийняття рішень і підвищення їх обґрунтованості, обміну інформацією і досвідом роботи, доведення конкретних завдань до безпосередніх виконавців, організації контролю і т.д. [3].

Сучасні реалії функціонування вимагають від підприємств зміни підходів та інструментів розв'язання різноманітних завдань, оскільки традиційні вже вичерпали свої резерви підвищення результативності. Одним із таких підходів є застосування важелів й інструментів креативного менеджменту. Він реалізується за допомогою таких принципів: ефективне лідерство; новаторство, акцентування на стратегії розвитку, використання нових ресурсів; ефективна мотивація реалізації творчого потенціалу. Ефективний креативний менеджмент можливий лише за умов наявності креативного лідера (керівника) [4].

Ще одним інноваційним інструментом є Інформаційні технології та Інтернет. Сучасний менеджмент повинен бути орієнтований на Інтернет-технології, а підприємства повинні спрямовувати і підвищувати рівень вкладень в цій області. За допомогою Інтернет-менеджменту можна прискорити і розширити функціональні можливості суб'єкта господарювання, запропонувати абсолютно нові Інтернет-послуги, забезпечити моментальне пристосування до ринкових умов. Важливою складовою інтегрованого Інтернет-менеджменту є організація співпраці зі споживачами, зокрема – управління роботою сайту управління соціальними мережами компанії, реклама та

просування в мережі Інтернет, тощо. Це є обов'язковою умовою збереження конкурентоспроможності компанії в ринковому середовищі і генеруванні високого прибутку [5].

Таким чином, цифровізація та багато інших аспектів, інновацій задають чіткі часові рамки плавному еволюційному вдосконаленню методів управління, які сприяють початку переходу економіки на новий більш швидкий рівень свого розвитку.

Висновки. В сучасних умовах жорстка конкуренція виконує важливу роль своєрідного селекціонера. Як показує світова практика, головним чинником комерційного успіху або провалу був і залишається людський фактор. Підприємницький талант управлінців - це важлива передумова ефективного господарювання. Висока кваліфікація, творчий потенціал будуть безрезультатно розтрачені, якщо в організації не створити належні організаційні умови, які є основною функцією кожного керівника незалежно від рівня посади. Тому першочерговою метою сучасного менеджера є раціональна організація праці та впровадження інноваційних підходів у роботі. Це шлях до успіху не тільки самого управлінця, а й усієї організації взагалі.

Список використаних джерел:

1. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посібник / Л. І. Скібіцька. – Київ: Центр учбової літератури. – 2010. – 360 с.
2. Палінчак М. М. Специфіка підготовки економістів і менеджерів у США та Польщі: навч. посібник / М. М. Палінчак. – Ужгород: Поліграфцентр “Ліра”. – 2021. – 198 с.
3. Особливості організації праці менеджера / З. Пушкар // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2012. – №17. – С. 106 – 112.
4. Креативність як складова ефективного управління / Н.Т. Мала // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – №709. – С. 18 – 23.

5. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами / О. Є. Гудзь // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2018. – № 2. –С. 4–12.