



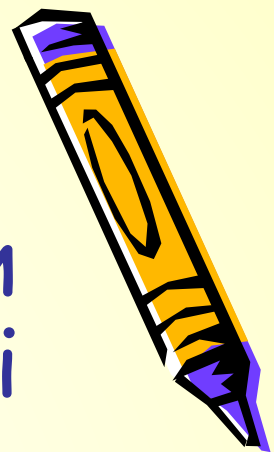
Психологічні особливості стилів керівництва навчальним закладом

Олійникова К.Ю.



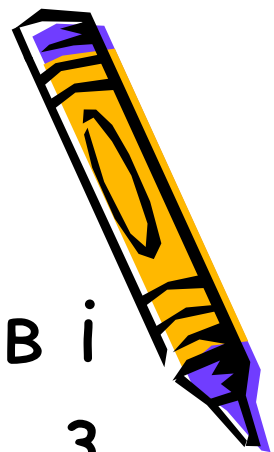
Психологічний клімат
у групі визначається діловими
стосунками керівництва і
підлеглих.

Тому від стилю керівництва
залежить ефективність
діяльності групи, рівень
усвідомленості загальних
цілей кожним її членом.

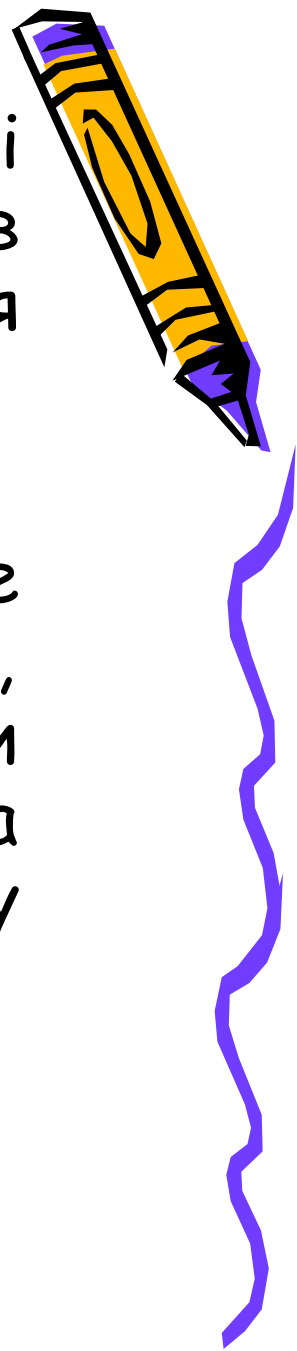


Стиль керівництва -

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



Попри суттєві відмінності у сутності феноменів лідерства і керівництва, в науці й на рівні буденного мислення вони не завжди розмежовуються.



Проте *поняття «лідер»* і *«керівник»* не тотожні: *керівник* - це офіційна особа, яка законно наділена певними правами і обов'язками, а *лідер* - особа, наділена певними правами у результаті розвитку неоднорідних міжособистих стосунків.



Лідер не висувається групою на відповідну посаду, а спонтанно займає керівну позицію за явної або прихованої її згоди.

Найчастіше він перебирає роль неофіційного керівника.



Є міркування, що ролі керівника і лідера у групі мають належати різним особам, так як діяльність лідера і керівника має неоднакову спрямованість, керівник зорієнтований на реалізацію завдань групи, а лідер - на її внутрішні інтереси.



З погляду стилю і методів, поділ лідерів керівників на авторитарних і демократичних розпочався в 30-х рр. ХХ ст., коли К.Левін, Р.Ліпіт і Р.Уайт проводили експерименти, пов'язані з лідерством. Традиційна концепція стилю керівництва склалася ще в 30-ті роки й була найпопулярнішою до середини 70-х років ХХ ст.

Ця концепція спиралася на прості та очевидні елементи управління, завдяки чому описувала справді значущі стильові характеристики.

Головними у структурі стилю керівництва вважалися такі елементи:

- спосіб прийняття рішення;
- спосіб розподілу функцій у розв'язанні завдань;
- форми контролю;
- оцінювання виконання рішень;
- розподіл відповідальності.

За цими показниками у межах традиційної концепції управління виокремлювали авторитарний, демократичний, ліберальний стилі керівництва.



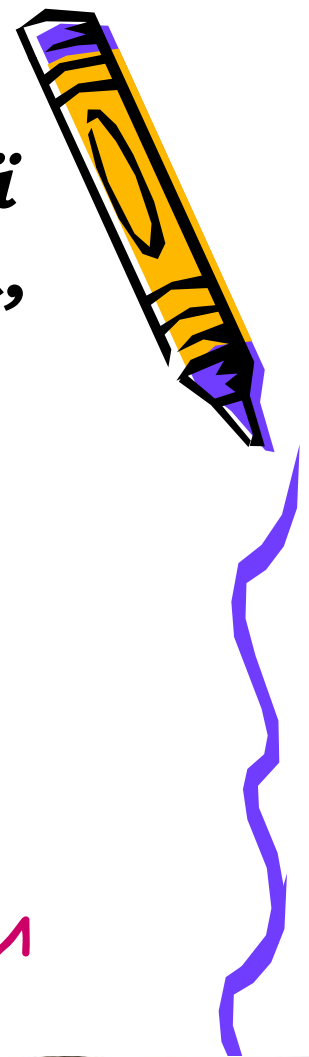


- **авторитарний стиль** (його характеризують жорсткі методи управління, визначення стратегії діяльності групи, обмеження ініціативи й можливості обговорення прийнятих рішень, одноосібне прийняття рішення);
- **демократичний стиль** (основні його ознаки - колегіальність, заохочення ініціативи, за реалізацію завдань відповідають всі);
- **ліберальний стиль** (в основі його — відмова від прямого керування, справи в групі йдуть самі по собі).



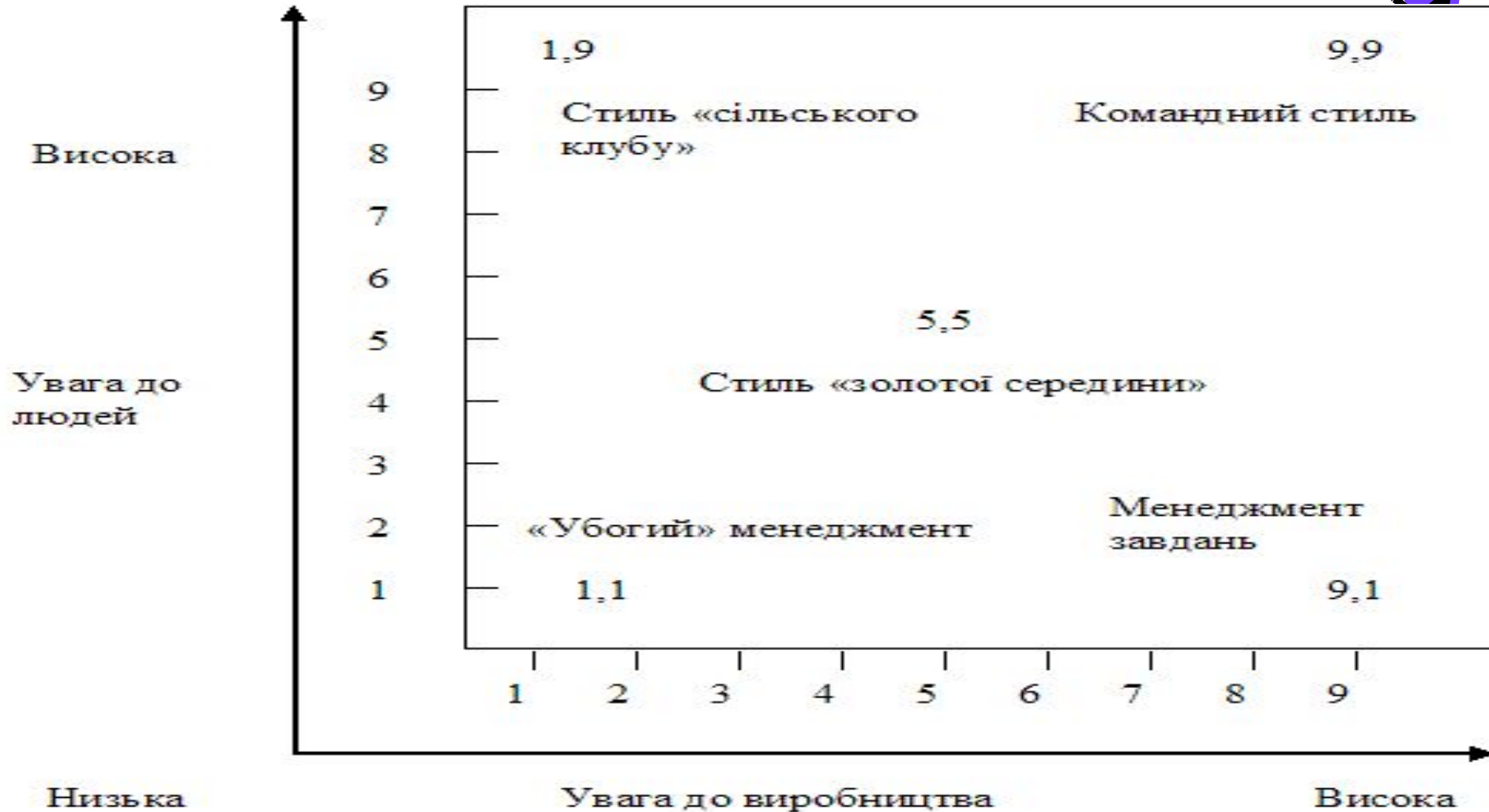
**Тривалий час у соціальній психології
був поширений стиль керівництва,
що спирається на структуру
особистісно-ділових якостей
керівника:**

- уважний стиль керівництва (турбота за статус підлеглих, умови їх праці);
- стиль ініціювання структури (вміння керівника сформулювати мету, розробити план її досягнення).



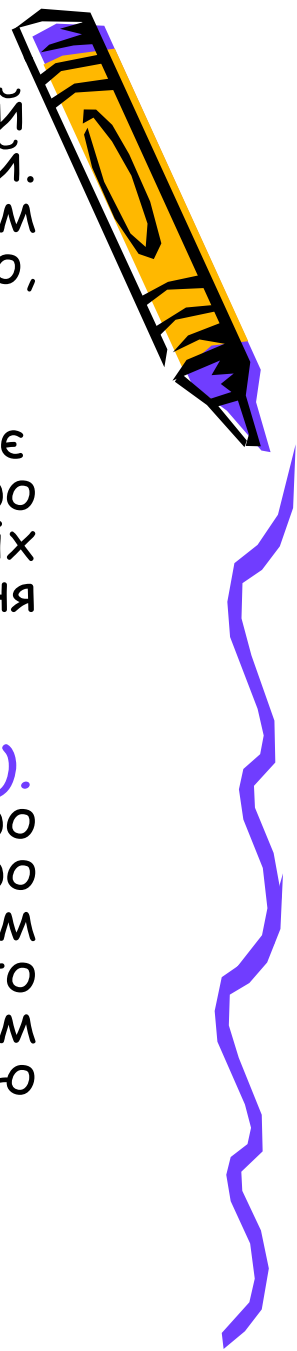
Американські дослідники Р. Блейк і Дж. Моутон запропонували модель управлінської сітки, побудовану на аналізі різних комбінацій ступеня уваги до виробництва і до людей.

Використання цієї моделі дає змогу описати такі стилі керівництва:

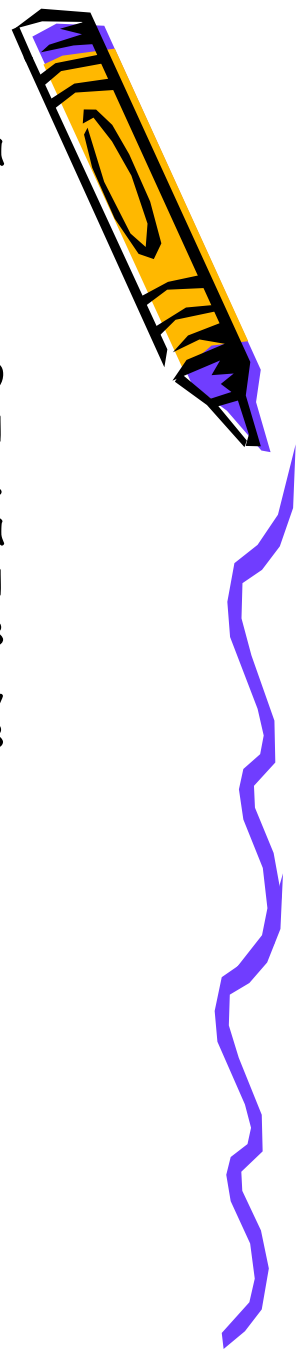


- **Невтручання ("убогий" менеджмент).** Йому властивий низький рівень турботи про виробництво і людей. Керівник, за допомогою такого стилю, не керує, а сам багато працює, докладає мінімальних зусиль для того, щоб зберегти своє місце в організації.
- **Стиль керівництва «сільським клубом».** Характеризує високий рівень турботи про людей і низький про виробництво, прагнення до встановлення дружніх стосунків, зручного режиму роботи тощо. Досягнення конкретних результатів керівника цікавить значно менше.
- **Стиль «керівництво завданнями» (менеджмент завдань).** В основі цього стилю максимальна турбота керівника про виробництво поєднана з мінімальною турботою про людей, тому його ще називають «режимом підпорядкування керівникові». Керівник дбає здебільшого про максимізацію виробничих показників шляхом реалізації наданих повноважень і встановлення контролю за діяльністю підлеглих, диктуючи їм свою волю.

За таких умов ефективність діяльності організації від підлеглих майже не залежить.

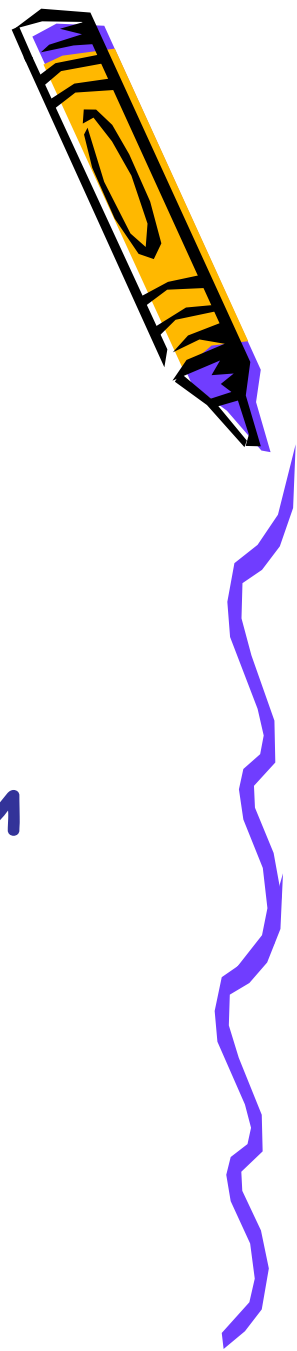


- **Стиль «золотої середини».** Керівник, якому він притаманний, прагне поєднати орієнтацію як на завдання, так і на підлеглих та їхні інтереси.
- **Командний стиль.** Його характеризують прагнення керівника поєднати в своїй діяльності інтерес до успіху виробництва й увагу до потреб людей. Такий стиль, на думку авторів моделі, є найефективнішим. Цей стиль керівництва створює зорієнтований на досягнення мети колективний підхід, особливостями якого є прагнення оптимальних результатів діяльності організації за активної участі працівників, вияв ініціативи, колективне розв'язання конфліктів усіма зацікавленими сторонами тощо.



Останніми роками дослідники вважають, що не існує універсального стилю керівництва, будь-який із них може бути ефективним залежно від ситуації.

Тому, керівники повинні виявляти гнучкість, пристосовуючись до ситуацій.



Дякую за
увагу!

