

Ізюмцева Н. В.

кандидат економічних наук, завідувач кафедри менеджменту та бізнесу
Харківський інститут Державного вищого навчального
закладу Університет банківської справи
м. Харків, Україна

Таджиев А.

студент 5 курсу, напряму підготовки «Бізнес-адміністрування»,
Харківський інститут Державного вищого навчального
закладу Університет банківської справи
м. Харків, Україна

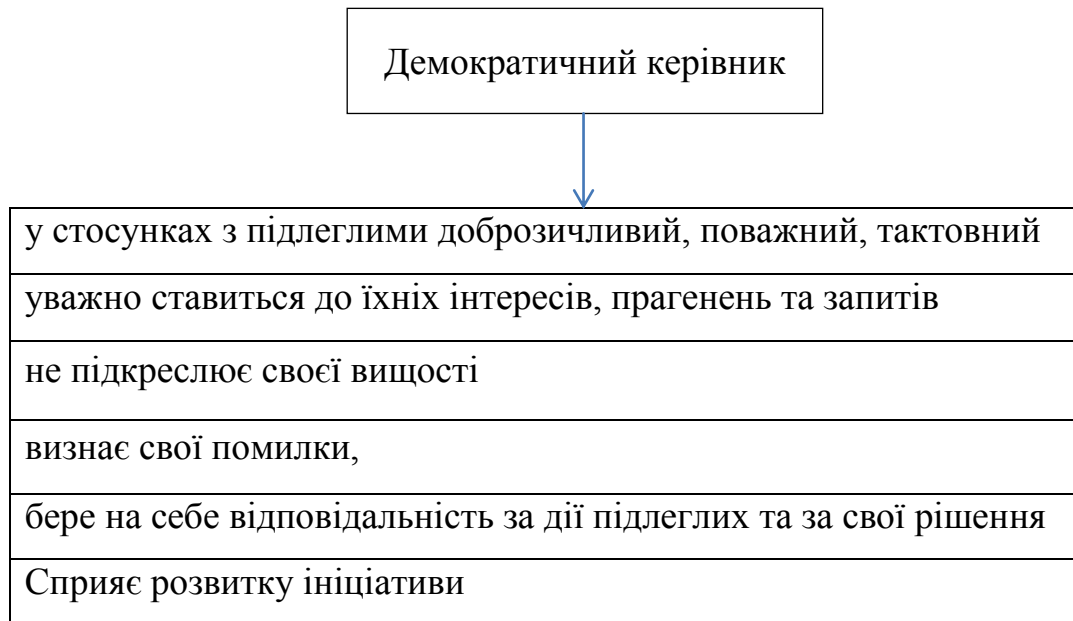
ЛІДЕРСТВО В ДЕМОКРАТИЧНОМ СТИЛІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Актуальність дослідження є необхідність, особистості, адаптувати не до сталих умов, соціальних, економічних чи політичних змін, а навпаки до перманентних змін, що відбуваються у більш швидкому темпі українського суспільства, при цьому людина має бути готовою до них, але й бути готовим до впровадження змін на практиці та вміло ними управляти.

Найбільш відомі дослідники лідерської поведінки – це К. Левін, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, Р. Блейк та Дж. Моутон, С.Гармаш, В.Татенко У своїх працях вони вивчали стиль поведінки лідерів, який у контексті управління називається стилем керівництва [3].

Головними ознаками демократичного стилю є високий рівень децентралізації повноважень, вільність у прийнятті рішень та при виконанні завдань, її оцінювання та турбота при забезпеченні працівників усіх необхідних ресурсів. Також головною ознакою є те, що керівник чекає до поки робота не буде виконана, щоб її оцінити, а не вистроює жорсткий контроль навколо підлеглого.

Система контролю має підкріплювати діяльність керівника демократичного стилю, через це зменшується час на організацію, також притаманне постійне інформування працівників, щодо реалій, ускладнень та недоліків у роботі, та перспективи розвитку.



Топ-менеджер має опанувати мистецтво керування, тобто бути на одному рівні із «народом» - підлеглими.

Демократичний стиль сприяє перетворенню дисципліни на самодисципліну, зростанню реальної влади й авторитету керівника. На практиці та в наукових джерелах демократичний стиль управління часто називають колегіальним, товариським, контактним, авторитетним [1].

Демократичне управління потребує великої кількості часу для вирішення проблем через колегіальність прийняття рішень, але це мало дійсне під час дискусій чи обговорень під час надзвичайної ситуації та низької організації праці.

Але в демократичному стилі теж є недоліки. Найнеприємніший його наслідок - нескінченні збори, на яких обговорюється одне і теж саме. Іноді керівники до цього стилю, якщо їм потрібно відкласти прийняття важливих рішень. Вони сподіваються, що, одержавши завдяки нескінченним дебатам перепочинок, зрештою зрозуміють, що саме потрібно робити.

У цей час відбувається досить цікава ситуація, коли у підлеглих таких лідерів, з'являється відчуття, ніби ними ніхто не керує, тим самим збільшується конфлікт [2].

За яких умов демократичний стиль виявляється найефективнішим? Якщо керівник не знає, який шлях кращий, і має потребу в пораді співробітників-професіоналів. Але якщо в лідера - "демократа" є чітке уявлення про кінцеву мету, він може запропонувати несподівані способи її досягнення [1].

Таким чином, можна зробити висновок що, демократичний стиль керування не є успішним, коли працівники не компетентні і низький рівень організованості праці, тим самі вони не зможуть допомогти керівництву, навіть порадою. Під кризового становища, такий стиль керування буде не дієвим, і може привести до краху компанії.

Список використаних джерел:

1. Власова О.І. Соціальна психологія організацій і управління. Підручник. – К.: ТОВ «Кондор», 2010. – 398с
2. Гармаш С. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. – 2013. – С. 37-44.
3. Татенко В. Типологія лідерства / В.Татенко // Психолог. – 2014. - № 34. – С. 12 - 14