

В. С. Резнік

Керівництво

КЕРІВНИЦТВО – спрямування діяльності когось або чого-небудь у певному напрямі, спонукання чи примушування до дій, вчинків. Терміном К. позначають також ідеали, принципи, цінності, міркування безпеки, згідно з якими спрямовують свою і чужу діяльність; посібник, інструкцію, настанову, пояснення, вказівку в різних галузях діяльності; кер., керів. склад або керівні органи певної організов. спільноти, які управляють кимось або чимось (підлеглими, відділом, установою). У сучас. суспільстві функції К. (спрямування діяльності керованого соц. об'єкта) зазвичай здійснює спеціально уповноваж. керівник або керів. орган. Відтак суб'єкти, які перебирають на себе К. або уповноважені здійснювати його, несуть адм., екон., юрид. відповідальність за керований об'єкт. К. підлеглими особами, групами, організаціями полягає у прогнозуванні, плануванні, організації, мотивації та контролі виконав. діяльності керованого об'єкта. Запорукою успіш. К. є вольові та ділові якості кер. або особового складу керів. органу, компетентність, заповзятливість, ініціативність, розвинена інтуїція і творче мислення, знання про виконав. можливості та обмеження керованого об'єкта, поточна інформація про обставини його виконав. діяльності тощо. Розрізняють К. одноосібне (здійснює одна особа) та колегіал. (група осіб узгоджено), безпосереднє й опосередк., формал. (адміністрування) і неформал. (лідерство). У наук. дослідж. К. значну увагу зосереджено на його стилях – певних усталених заг. взірцях керів. дій, що втілюються у стосунках кер. і підлеглих. У 1940-х рр. К. Левін визначив характеристики авторитар., демократ. та ліберал. стилів К.: авторитарне К., як цілковите самовладдя кер., найефективніше щодо обсягів і якості виконання робіт підлеглими, але обтяжене напруженими стосунками, агресивністю, низькою мотивацією, тривожністю, залежністю і покірністю підлеглих; ліберал. К. притаманне зняття кер. відповідальності із себе та зречення влади на користь підлеглих (характеризується найменшими обсягами і якістю виконання робіт підлеглими, відсутністю цілеспрямованості у них); демократ. К. властиві частк. делегування кер. своїх повноважень підлеглим, середні обсяги та якість виконання робіт підлеглими, найкращі стосунки у середовищі підлеглих, а також між ними і керівником. У подальшому стилістику К. досліджували Д. Мак-Греггор, Р. Лайкерт та ін. Ф. Фідлер започаткував ситуац. підхід, згідно з яким виокремлюють три найважливіших параметри К.: лояльність стосунків між кер. і підлеглими; рівень структурованості завдання, що виконується; обсяг посад. повноважень керівника. Збільшення лояльності у стосунках,

структурованості завдань і обсягу керів. повноважень розширює можливості контролю над підлеглими. Відповідно до теорії життєвого циклу П. Герсі й К. Бланшара, вагомим ситуац. чинником К. є ступ. профес. і психол. зрілості підлеглих – міра фахової спроможності й особистого бажання виконувати завдання керівника. Враховуючи ситуативні параметри, а також ступ. профес. і психол. зрілості своїх підлеглих, кер. обирає прийнятний стиль К. Розвиток ситуац. підходу до К. пов'язаний із працями Р. Хауза, Т. Мітчела, В. Врума, Ф. Йеттона та ін. К. як діяльність і суб'єкт, що спонукає до дії, визначає зміст і напрями розвитку соц. життя.

Бібліографічний опис:

Керівництво / В. С. Резнік // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2012. – Режим доступу:

<https://esu.com.ua/article-11787>

2001-2024 © Ця енциклопедична стаття захищена авторським правом згідно з чинним законодавством України ([докладніше](#)).