

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.66.17430

УДК 34:65.018(045)

Д. О. Беззубов,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7183-5206>

О. А. Стародубова,

кандидат юридичних наук

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9980-9448>

ОРГАНІЗАЦІЙНО- ГОСПОДАРСЬКІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Національний авіаційний університет

проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна

E-mails: dbezzubov@ukr.net, o.a.starodubova@gmail.com

***Метою** статті є розгляд питання організаційних засад забезпечення якості управління, визначення міри впливу інституціональних та організаційних інструментів на стан діяльності підприємства з позицій господарської обачності та алгоритмів і процедур управління. **Методи дослідження:** використані основні наукові методи системного аналізу, формальної логіки та метод класифікацій. Метод системного аналізу застосований відповідно для визначення сучасного стану законодавства в сфері компетенцій керівника підприємства та регулювання категорій якості управління. Метод формальної логіки дозволив визначити наукові погляди на категорії правових елементів якості управління в сфері господарювання. Метод класифікацій дозволив визначити шляхи подальшого удосконалення інституціональних прийомів щодо впливу на регулювання діяльності підприємства з позицій якості управління. **Результати:** дослідження питання якості управління з позиції норм господарського права дозволяють визначити шляхи і методи мінімізації впливу негативних факторів і ризиків процесу економічної діяльності підприємства. Результати дослідження, викладені в даній науковій статті, дозволяють визначити подальші кроки в дослідженні проблем правових аспектів формування та контролю діяльності підприємства з позицій управління. **Обговорення:** проблеми забезпечення стилів управління є прикладними з позицій розвитку господарського та цивільного права.*

***Ключові слова:** стилі управління; метод управління; компетенції; економічна ефективність.*

Постановка проблеми та її актуальність.

Держава декларує в Конституції України свободу підприємницької та економічної діяльності. Для їх забезпечення на уповноважені органи, зокрема на ті, що наділені контрольними функціями, покладається обов'язок підтримання режиму законності та правопорядку в сфері господарювання, в тому числі при роботі щодо управління підприємством.

Стратегією сталого розвитку 2020 в економічній сфері на період до 2030 року, схваленою Указом Президента України № 5-2015 від 12 січня 2015 року визначено, що цілями цієї Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Згідно цієї стратегії визначено, що якість управління виступає головним критерієм діяльності підприємства, незалежно від форми власності. Тому згідно цієї стратегії пе-

редбачається обов'язків розвиток економіки, дерегуляція економіки та підприємництва.

Адміністративне право як наука розглядає управління лише з позицій державної діяльності та органів виконавчої влади. Фрагментарна увага приділена поняттям управління в діяльності підприємств і організацій приватної форми власності. Стиль управління як частина критерія оцінки управлінської діяльності є головним елементом регулювання підприємницької діяльності.

Стилі управління господарським підприємством є елементом менеджменту, економіки та організації діяльності підприємства. На сьогодні питання стилів управління лише частково регулюється чинними нормативними актами. Виникає необхідність принципово нового підходу до вирішення проблем стилів управління господарським підприємством. Одним із таких напрямів є сфера управлінських рішень щодо дотримання режиму законності та правопорядку у сфері управління суб'єктами господарювання.

Вказане вище, а також фрагментарність наукових розробок щодо змісту законодавства України у сфері забезпечення організації управління господарськими підприємствами, відсутність комплексного аналізу його становлення та розвитку зумовлюють актуальність обраної теми, її важливе наукове та практичне значення.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Для об'єктивного та повного розгляду основних понять та елементів адміністративно-правового забезпечення діяльності господарських підприємств були предметом наукових досліджень таких відомих вчених-адміністративістів, як: В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, М.І. Ануфрієв, І.В. Арістова, Н.О. Армаш, О.М. Бандурка, О.О. Бандурка, Д.О. Беззубов, Ю.П. Битяк, В.Т. Білоус, Н.П. Бортник, І.Л. Бородін, І.С. Братков, В.М. Гарашук, І.П. Голосніченко, В.Л. Грохольський, Є.В. Додін, В.О. Заросило, Р.А. Калюжний, С.В. Ківалов, Т.О. Коломoeць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, С.Ф. Константінов, В.В. Конопльов, О.В. Копан, Б.А. Кормич, М.В. Корнієнко, О.В. Кузьменко, В.І. Курило, М.Н. Курко, В.Я. Настюк, В.А. Ліпкан, О.А. Мартиненко, О.А. Музика-Стефанчук, В.І. Олефір, О.І. Остапенко, В.П. Петков, А.М. Подоляка, Т.О. Проценко,

Л.А. Савченко, А.А. Стародубцев, М.М. Тищенко, Н.П. Христинченко, В.К. Шкарупа, І.М. Шопіна, Х.П. Ярмакі, О.Н. Ярмиш та інші.

Однак, поняття та елементи адміністративно-правового забезпечення стилів управління підприємством комплексно не розглядались.

Окремі висновки роботи щодо управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері управління базуються на працях Аристотеля, О. Бауера, Ж. Бодена, У. Бека, М. Вебера, Т. Гоббса, Р. Гроція, Демокрита, Д. Дідро, Э. Дюркгейма, Р. Еллінека, І. Ільїна, І. Канта, Н. Коркунова, Н. Макіавеллі, Платона, Г. Плеханова, Полібія, П. Сорокіна, Р. Спенсера, Е. Гобсбаума, Цицерона та багатьох інших.

Виклад основного матеріалу дослідження. Можливості господарського керівника завоювати авторитет і насправді реалізувати свій статут центральної фігури системи управління перебувають у безпосередній залежності від стилю його роботи. Залежність ця очевидна, що впливає вже зі сказаного раніше у зв'язку з розглядом питання про авторитет керівника.

Кожен керівник у управлінській діяльності виконує службові обов'язки у певному, властивому лише йому стилі.

В усі часи стилю надавалося виняткове значення у людському спілкуванні, зокрема й у реалізації функції управління. Честерфілд говорив, що «стиль – одяг думки», Бюффон стверджував навіть, що «стиль – це сама людина» [1, с. 78]. Справедливість цих афоризмів підтверджується і сучасним тлумаченням стилю роботи, що оцінюється як сукупність типових і щодо стійких прийомів впливу керівників на підлеглих з метою афективного виконання управлінських функцій, а тим самим завдань, що стоять перед господарською системою.

Стиль керівництва виявляється, отже, у цьому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених нею обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Тим самим прийнятий стиль може бути характеристикою якості діяльності керівника та керівного органу, їх здатності забезпечувати ефективну управлінську діяльність, а також створювати та відтворювати в колективі особливу атмосферу, що породжує певні

норми взаємин та поведінки. Тому в ньому виділяються два компоненти: способи, за допомогою яких виявляється вплив на підлеглих, та взаємини з ними, а також колегами та вищими керівниками.

Як зазначає в своїх працях В.В. Романов: «Проблема стилю управління є невід'ємною частиною питання організації діяльності підприємства з позицій науки менеджменту та психології» [2, с. 32].

Стиль керівництва виявляється, отже, у цьому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативному і творчому виконання покладених нею обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Тим самим прийнятий стиль може бути характеристикою якості діяльності керівника та керівного органу, їх здатності забезпечувати ефективну управлінську діяльність, а також створювати та відтворювати в колективі особливу атмосферу, що породжує певні норми взаємин та поведінки. Тому в ньому виділяються два компоненти: способи, за допомогою яких виявляється вплив на підлеглих, та взаємини з ними, а також колегами та вищими керівниками.

Зазвичай стиль відрізняється стійкістю, що виявляється у частому повторенні тих чи інших прийомів керівництва. Але стійкість ця відносна, оскільки стилю зазвичай притаманний і динамізм, який багатьма фахівцями цінується настільки високо, що, на їхнє задоволення, «найкращий тип керівника – це динамічний» і що «вміння керувати – це вміння змінювати стиль керівництва».

Стиль керівництва знаходиться у тісному відношенні та взаємодії з методом управління.

Щоправда, багато фахівців не розрізняють поняття стилю та методу, розглядаючи їх як рівнозначні. Позиція ця зрозуміла, оскільки функціональне призначення понять, що розглядаються, ідентичне. Тим не менш вона видається недостатньо аргументованою, існують всі підстави для їх розрізнення.

Метод управління прийнято трактувати як сукупність способів (приймів) цілеспрямованого впливу керівника на працівників і трудові колективи, що забезпечують координацію їх дій. Важливо підкреслити, що тут метод - по-

няття цілком об'єктивне, що існує поза і незалежно від керівника, що обумовлюється досягнутим рівнем та потребами розвитку економіки. На відміну від цього, стиль керівництва хоча в основі своїй також об'єктивний, але все ж таки опосередковується індивідуальними властивостями керівної особи.

Взагалі виділяють такі методи управління як: економічний, соціальний та психологічний [3, с. 21]. З аналогією з методами управління ми пропонуємо визначити такі види стилів управління з позицій науки адміністративного права: психологічний стиль управління, соціально-комунікативний стиль управління та формалізований стиль управління.

Психологічний стиль управління – це організація діяльності керівника підприємства з позицій науки психології та менеджменту, застосування елементів стимулювання праці та прийомів психології.

Соціально-комунікативний стиль управління ґрунтується на індивідуальному підході до кожного працівника, налагодження прямої комунікації між працівником та начальником.

Формалізований стиль управління передбачає використання нормативної бази для прийняття і впровадження управлінських рішень.

Стилі управління формуються відповідно до компетенцій керівника підприємства, ієрархія компетенцій передбачає формування системи взаємовідносин між керівником і підлеглими з позицій формальності та ефективності співпраці.

У діяльності органів виконавчої влади питання стилю управління керівника державного підприємства визначається з позицій державних методів управління, елементів психологічної підготовки працівників та готовності до виконання завдань і функцій в умовах надзвичайних ситуацій та стресу [4, с. 54].

У системі науки адміністративного права та менеджменту визначено, що «метод і стиль можна порівняти з нотами і манерою виконання музичного твору: ноти одні для всіх, але кожен виконавець трактує твір по-своєму» [5].

Існує думка, що стиль керівництва є належністю будь-якого апарату управління. Мабуть тому деякі фахівці схильні розрізняти ін-

дивідуальний і загальний стиль керівництва. При цьому індивідуальний стиль розглядається як суто конкретне явище, яке не можна повторити у повному обсязі та у всіх деталях. У той же час стверджується, що всім сучасним господарським керівникам, якими б різними не були індивідуальні стилі управління, що ними застосовуються, одночасно повинен бути притаманний загальний, системний стиль керівництва. Виходить, ніби кожен керівник має два стилі – і індивідуальний, і загальний.

На нашу думку, поняття стилю доречно застосовувати насамперед у додатку до особистості керівника, причому індивідуальний стиль постає як особлива форма поєднання виробничої функції керівника з його функцією регулювання особистісних взаємин між членами підлеглого йому колективу.

Як зазначається в підручнику державного управління, «стиль роботи апарату управління (установи) є, по-суті, нічим іншим, як визнання загальносистемної значимості стилю роботи керівника. Доказом служить хоча б той очевидний феномен, що з приходом нового керівника відбувається відповідна трансформація та «стилю роботи установи», що виявляється в особливостях дій працівників апарату управління [6, с. 125]. Сучасна практика заміщення кадрів керівників та повсюдного оновлення стилю їхньої роботи підтверджує сказане якнайкраще. Втім, іноді і сам керівник, який не вписався в стиль роботи, який утвердився в колективі до його приходу, виявляється змушеним покинути цей колектив. Але це змінює, а скоріш підтверджує факт особливої значущості особистості керівника у формуванні стилю роботи у системі.

Неможливо погодитися з досить поширеною позицією, ніби ефективність керівництва майже цілком зумовлюється умовами життєдіяльності господарської системи, тому якщо, скажімо, об'єктивно складається важка ситуація, то ніякі переваги стилю керівництва не здатні забезпечити успіх. Визнаючи вагомість цих умов, водночас здається, що подібні твердження далекі від істини, бо безліч фактів свідчить про колосальний потенціал, закладений у стилі керівництва, здатний подолати, здавалося б, неперебор-

ні перешкоди і призвести систему до несподівано високих кінцевих результатів.

Нерідко стиль керівництва сприймається як певним чином упорядковане застосування методів, опосередкованих особистими якостями керівника, чи як стійка сукупність особистісних, суб'єктивно-психологічних характеристик керівника, з яких реалізується той чи інший метод керівництва.

Отже, стиль зводиться цілком до особистості керівника та оцінюється як своєрідна форма прояву його індивідуальності.

Але таке трактування стилю одностороннє і тому має, на наш погляд, істотну ваду. Справа в тому, що особливості особистості керівника за всієї їхньої значущості далеко не вичерпують компоненти, що формують властивий йому стиль управління. Ці компоненти становлять суб'єктивний початок і суб'єктивний елемент стилю, а тим часом стиль завжди має і деяку загальну об'єктивну основу.

Об'єктивно стиль керівника диктується передусім свідомою метою, «яка як закон визначає спосіб і характеру його дій і що він має підпорядковувати свою волю». Загалом, об'єктивні додатки іміджу можуть бути зведені до наступних:

- закономірності управління; специфіка (функціональне призначення) сфери конкретної діяльності;

- єдині вимоги до керівників; соціально-психологічні риси виконавців (вік, стать, кваліфікація, професія, інтереси та потреби тощо); рівень ієрархії управління; способи та прийоми управління, які використовуються вищими керівниками. Зазначені додатки іміджу визначають особливості поєднання у діяльності керівника господарської системи виробничої функції та функції регулювання взаємовідносин у колективі, природу сформованих у ній традицій та прийомів спілкування, а тим самим і стиль роботи.

Разом з тим, будь-яка управлінська діяльність так чи інакше суб'єктивно забарвлена, бо спочатку вона подумки «програється» керівником, який із маси можливих способів цілеспрямованого на підлеглих вибирає в кожній конкретній ситуації найбільш доцільні.

Як цілком резонно зазначає О. Кендюхов, «особисті якості керівника (характерологічні, моральні та інших) істотно впливають на характер і форму застосування різних методів управління колективом, що проявляється у стилі керівництва» [7].

Адже особистість характеризується не лише тим, що вона робить, а й тим, як вона це робить. І якщо коло обов'язків керівника наказується посадовою інструкцією, цього не можна стверджувати щодо того, як їх слід виконувати: стиль роботи неминуче носить на собі відбиток неповторної особистості керівника, має тільки йому властивий управлінський почерк [8, с. 55].

У стилі керівника проявляються його особисті якості, заломлені певною мірою через призму особливостей та потреб очолюваного ним колективу. Істотний вплив на становлення стилю надають інтелект і загальна культура керівника, рівень професійної та психологічної або моральної підготовки, особливості характеру і темпераменту, притаманні йому моральні цінності, вміння уважно ставитися до запитів підлеглих, здатність вести за собою колектив і водночас навчатися в нього, створювати атмосферу захопленості роботою, нетерпимості до різноманітних недоліків, до байдужості. Тим самим особисті якості керівника позначаються - безпосередньо чи опосередковано - на ступені задоволеності працею та мотивації поведінки підлеглих, характер їх міжособистісних відносин.

Отже, у стилі роботи слід розрізняти, з одного боку, його загальну об'єктивну основу, з другого боку, властиві даному керівнику способи та прийоми здійснення управлінських функцій.

Якщо об'єктивна складова стилю визначається сукупністю соціальних та економічних вимог до керівної діяльності, його суб'єктивні моменти обумовлюються рисами особистості керівника, передусім специфікою його психічного складу [9].

У діяльності керівника суб'єктивні та об'єктивні компоненти його стилю переплетені настільки щільно, що не завжди можливе їхнє виокремлення. Будь-яка спроба абсолютизувати особливості службової поведінки, що викликаються індивідуальними якостями керівника, загрожує серйозними помилками у розумінні змі-

сту та умов забезпечення належного стилю роботи.

Тому важливо не забувати базової складової індивідуального стилю та пам'ятати, що його своєрідність завжди існує і прийнятно лише в рамках єдиної для всіх концепцій керівництва. Якщо в стилі не проглядається чітко його об'єктивна основа, то ніякі, навіть найпрекрасніші якості керівника не здатні забезпечити успіх діяльності господарської системи, яку він керує.

Та обставина, що стиль при всій його індивідуальності має об'єктивну основу, підтверджується і тим, що він багато в чому формується, як уже згадувалося, в залежності від особливостей тієї чи іншої системи, характеру виконуваних апаратом управління функцій, що не можуть не відрізнятися стилі, скажімо, керівників господарської системи, певної організації та політичних керівників, керівників колективів, де переважають люди старшого чи молодого віку, висококваліфіковані і не настільки підготовлені працівники, чоловіки чи жінки. Отже, можна говорити про стиль роботи безвідносно до того, хто є його конкретним носієм, але в цьому випадку можуть бути висловлені лише загальні міркування. Розмова стає предметною лише після того, як названо посадову особу, про яку йдеться.

Спробуємо підсумувати сказане та сформулювати основні фактори, що визначають стиль керівництва.

Це, на наш погляд:

- вимоги, що пред'являються власниками підприємств до керівників у відносинах їхньої професійної підготовки, компетентності, діяльності, відповідальності, особистих аспектів, моральності, темпераменту, адаптивності тощо;

- специфіка системи - її цілі та завдання, управлінські структури та технологія управління, а також функціональний зміст діяльності керівника;

- навколишнє виробниче середовище - технологічний рівень виробництва, форми організації праці, забезпеченість матеріальними ресурсами тощо;

- особливості керованого колективу - його структура і рівень підготовленості, характер

формальних і неформальних взаємин, що склалися в ньому, його традицій і ціннісних орієнтацій.

Доречно підкреслити, що стиль роботи - це далеко не тільки особиста справа керівника, оскільки він так чи інакше позначається на всіх сторонах діяльності системи, будучи формою реалізації економічних, соціально-психологічних та політичних відносин у процесі керівництва колективом. Стиль є соціальне явище, бо, по-перше, у ньому відбиваються світогляд і переконання керівника, по-друге, він багато в чому, нерідко вирішальною мірою, визначає результати діяльності системи. Можна навести чимало прикладів того, як керівник, який має прогресивний стиль керівництва, очоливши відстаючий колектив, поступово його перетворює, пробуджує в ньому творчі сили та енергію, що дозволяють вийти в кінцевому підсумку в число передових. Тому стиль - не просто якась форма спілкування керівника з підлеглими та колегами, оболонка, в якій здійснюється цілеспрямована діяльність. Він багато в чому визначає крім форми також зміст діяльності керівника. Це той випадок, коли за Флобером можна повторити: «Ідея існує лише завдяки формі» [1, с. 88].

Стиль, якого дотримується керівник, постійно перебуває у полі зору його підлеглих. Він певним чином оцінюється та сприймається ними.

Трансформація науки адміністративного та господарського права вимагає формування принципово нових підходів до осмислення принципів і методів управління підприємством, місця і ролі керівника в забезпеченні ефективності функціонування підприємства, досягненні позитивних результатів господарської діяльності [8, с. 77].

Стиль управління виступає одним із головних елементів забезпечення ефективності підприємства. Обумовленість стилю управління керівником підприємства встановлює основні критерії якості функціонування господарюючого суб'єкта.

Висновки. Отже, відповідно до об'єктивно існуючих обставин, спираючись на свої особисті якості, кожен керівник виробляє свій стиль роботи. Але відмінності в стилях не безмежні, во-

ни існують і варіюють у межах, що визначаються провідною стильовою концепцією. Містким виразом цієї концепції був і залишається управлінський стиль роботи. Нині, коли здійснюються заходи щодо радикального вдосконалення управління економікою, повсюдне засвоєння господарськими кадрами західного стилю, значимість якого з роками зростає, стає необхідністю.

Література

1. Jowell J., Lester A. Beyond Wednesbury: Substantive principles of administrative law. *Publ. law. L.*, 2019. Autumn. P. 368–382.
2. Актуальні проблеми господарського права: навчальний посібник / Беяневич О.А. [та ін.]; за заг. ред. В.С. Щербини; КНУТШ. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 528 с.
3. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія. Харків: Вид. ХДЕУ, 2002.
4. Сливка С.С. Правове виховання працівників органів внутрішніх справ в сучасних умовах. Львів, 1991. 163 с.
5. Голосніченко І. Правосвідомість і правова культура у розбудові української держави. *Право України*. 2005. № 4. С. 24-25.
6. Євтушенко О.Н., Андріяш В.І. Державне управління (Основи теорії державного управління): навчальний посібник у трьох частинах. Ч. 1. Основи теорії державного управління. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. 268 с.
7. Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Економіка України*. 2005. № 2. С. 33-41.
8. Трансформація та розвиток адміністративного права в умовах сучасного державотворення: навчальний посібник / Д.О. Беззубов, В.О. Заросило, С.А. Подоляка, М.М. Коренева. Київ: МП «Леся», 2014. 176 с.
9. Горбань Є. Реалізація адміністративно-розпорядчих функцій керівників підприємств як критерій правомірності їх діяльності. URL: <file:///C:/Users/admin/Downloads/129-Article%20Text-244-1-10-20200319.pdf>

References

1. Jowell J., Lester A. Beyond Wednesbury: Substantive principles of administrative law. *Publ. law.* L., 2019. Autumn. P. 368–382.
2. Aktualni problemy hospodarskoho prava: navchalnyi posibnyk / Belianevych O.A. [ta in]; za zah. red. V.S. Shcherbyny; KNUTSh. Kyiv: Yurinkom Inter, 2012. 528 s.
3. Upravlinnia ekonomichnymy ta sotsialnymy protsesamy pidprijemstva: monohrafiia. Kharkiv: Vyd. KhDEU, 2002.
4. Slyvka S.S. Pravove vykhovannia pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav v suchasnykh umovakh. Lviv, 1991. 163 s.
5. Holosnichenko I. Pravosvidomist i pravova kultura u rozbudovi ukrainskoi derzhavy. *Pravo Ukrainy.* 2005. № 4. S. 24-25.
6. Yevtushenko O.N., Andriiash V.I. Derzhavne upravlinnia (Osnovy teorii derzhavnoho upravlinnia): navchalnyi posibnyk u trokh chastynakh. Ch. 1. Osnovy teorii derzhavnoho upravlinnia. Mykolaiv: Vyd-vo ChDU im. Petra Mohyly, 2013. 268 s.
7. Kendiukhov O. Sutnist i zmist orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu upravlinnia intelektualnym kapitalom pidprijemstva. *Ekonomika Ukrainy.* 2005. № 2. S. 33-41.
8. Transformatsiia ta rozvytok administratyvnoho prava v umovakh suchasnoho derzhavotvorennia: navchalnyi posibnyk / D.O. Bezzubov, V.O. Zarosylo, S.A. Podoliaka, M.M. Koreneva. Kyiv: MP «Lesia», 2014. 176 s.
9. Horban Ye. Realizatsiia administratyvno-rozporiadchykh funktsii kerivnykiv pidprijemstv yak kryterii pravomirnosti yikh diialnosti. URL: <file:///C:/Users/admin/Downloads/129-Article%20Text-244-1-10-20200319.pdf>

Dmytro Bezzubov, Olga Starodubova

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PRINCIPLES OF REGULATING MANAGEMENT STYLES BY BUSINESS MANAGERS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mails: dbezzubov@ukr.net, o.a.starodubova@gmail.com

Goal: *consideration of the issue of organizational principles for ensuring the quality of management, determination of the degree of influence of institutional and organizational tools on the state of the enterprise's activity from the standpoint of economic prudence and management algorithms and procedures.*

Research methods: *the main scientific methods of system analysis, formal logic and the method of classifications were used. The method of system analysis is applied accordingly to determine the current state of legislation in the field of competences of the head of the enterprise and to regulate the categories of management quality. The method of formal logic made it possible to determine scientific views on the categories of legal elements of the quality of management in the field of management. The method of classifications made it possible to determine the ways of further improvement of institutional methods regarding the influence on the regulation of the enterprise's activities from the standpoint of management quality. Results: the article examines the problem of enterprise management from the standpoint of the science of administrative and economic law. The problem of management styles of the head of the enterprise as an element of the organization of enterprise activity is presented.*

The views of scientists on the category of management style as a phenomenon of administrative and economic law are systematized. The management style of the enterprise is presented as a phenomenon of

managerial activity and activity to stimulate the personnel of enterprises regardless of the form of ownership.

The style of work is not only a personal matter of the manager, as it affects all aspects of the system in one way or another, being a form of realization of economic, socio-psychological and political relations in the process of leading a team. Style is a social phenomenon, because, firstly, it reflects the worldview and beliefs of the leader, and secondly, it largely, often decisively, determines the results of the system. You can cite many examples of how a manager with a progressive leadership style, having led a lagging team, gradually transforms it, awakens creative forces and energy in it, allowing it to eventually become one of the leading ones.

The management method is usually interpreted as a set of methods (techniques) of the manager's purposeful influence on employees and labor teams, which ensure the coordination of their actions. It is important to emphasize that here the method is a completely objective concept that exists outside and independently of the manager, which is determined by the achieved level and the needs of economic development. In contrast, the management style, although fundamentally also objective, is still mediated by the individual properties of the manager.

If the objective component of the style is determined by the set of social and economic requirements for managerial activity, its subjective aspects are determined by the personality traits of the manager, primarily by the specifics of his mental makeup.

*According to the objectively existing circumstances and based on their personal qualities, each manager develops his own style of work. But the differences in style are not limitless, they exist and vary within the limits defined by the leading style concept. A powerful expression of this concept was and remains the management style of work. Nowadays, when measures are being taken to radically improve the management of the economy, the widespread assimilation of the Western style by business personnel, the significance of which is growing over the years, becomes an extreme necessity. **Discussion:** problems of ensuring management styles are applied from the point of view of the development of economic and civil law.*

Key words: *management styles; management method; competencies; economic efficiency.*

Стаття надійшла до редакції 09.03.2023