

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ЛІДЕРСТВО ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА РИСА СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Виявлено спільні та відмінні риси понять "керівництво" і "лідерство". Зроблено акцент на тому, що реальне лідерство керівника сучасного вітчизняного підприємства повинне поєднувати його формальне лідерство, тобто лідерство посади, з соціальним лідерством, тобто лідерством його особистості.

Анотация. Выявлены общие и отличительные черты понятий "руководство" и "лидерство". Сделано акцент на том, что реальное лидерство руководителя современного отечественного предприятия должно объединять его формальное лидерство, то есть лидерство должности, с социальным лидерством, то есть лидерством личности

Annotation. The article is devoted to revealing both general and distinctive features of concepts "management" and "leadership". In the article the emphasis on real leadership of the head of modern domestic enterprise should unite its formal leadership, that is the leadership of a post, with social leadership, that is leadership of the person is made.

Ключові слова: лідер, лідерство, керівництво, стилі керівництва, керівник-лідер.

На сучасному етапі розвитку суспільства проблеми, які пов'язані з питаннями лідерства, дієвого та продуктивного управління та розумного, доцільного використання влади вимагають поглибленого вивчення, як феноменів лідерства, так і феноменів управління. Вдале керівництво впливає на постійність та налагодженість, вирішення великої кількості проблем, які пов'язані з нашою буденністю, а лідер і влада щільно пов'язані з системою управління. Тому особливо актуальною проблемою є розгляд лідерства як обов'язкової риси сучасних керівників вітчизняних підприємств.

Метою дослідження є розуміння сутності понять "керівництво" і "лідерство", виявлення спільних і відмінних їх сторін, а також визначення основних особистісно-ділових та професійних якостей керівника-лідера, які сприяють ефективній управлінській діяльності на вітчизняних підприємствах.

У більшості випадків різницю між лідерством та керівництвом, владою не відзначають, і підкреслюють, що людина, яка є на даний момент керівником і є одночасно лідером трудового колективу. Теоретично воно так і є. Але фактично співвідношення цих компонентів неоднозначне, тому що воно створюється під дією багатьох факторів (вид і обсяги діяльності, форма власності підприємства, його корпоративна культура тощо).

Лідерство – це здібність керівника впливати на підлеглих, що обумовлена його індивідуальними рисами (особистий підхід до управління), його поведінкою, стилем керівника (авторитарним, ліберальним, демократичним). Це також процес впливу на групу людей, щоб спонукати їх йти за собою для спільної реалізації визначених цілей [1].

Керівництво – це процес впливу на людей для спрямування їх зусиль на досягнення певних цілей, який є способом примусу їх працювати на досягнення єдиної мети [2]. Керівництво має право давати офіційні доручення, розпорядження і вимагати їх виконання, тобто це процес управління спільною діяльністю членів групи.

Необхідно зазначити, що між лідерством і керівництвом є спільні риси:

по-перше, вони є засобом координації, організації відносин членів соціальної групи та управління ними з метою досягнення цілей, проте працюють вони в системі формальних та неформальних відносин;

по-друге, вони реалізують процеси реального соціального впливу групі, однак вплив проходить по офіційних та неофіційних каналах та здійснюється різними засобами;

по-третє, обом притаманна субординація відносин. У керівництві субординація відносин виступає достатньо чітко та закріплюється у посадових інструкціях. У лідерстві субординація менш помітна і ніяк не закріплена. Тому часто лідерство здатне переходити в керівництво, а керівництво-у лідерство;

по-четверте, постійне спілкування з людьми, об'єднання у групи (колектив, команда);

по-п'яте, реалізація соціального впливу на робочі групи [3].

Узявши за основу функціональні та особистісні відмінності між керівником та лідером, можна змоделювати й охарактеризувати ситуації, що відчутно впливають на гармонізацію життя та діяльності в організації. Такими потенційними ситуаціями є:

1) керівник та лідер – різні особи, які не знаходять спільної взаємодії;

2) керівник та лідер – різні особи, які співпрацюють на основі взаємоповаги та компромісів;

3) керівник та лідер – одна й та сама особа.

Уміння бути ефективним лідером передбачає здатність не лише концентрувати волю, увагу та зусилля на вирішуваних організацією завданнях, а й максимально враховувати інтереси та особистісні особливості підлеглих.

Основними складовими лідерського потенціалу є [4]: компетентність – досвід, знання, навички, уміння працювати з людьми; особистісні та ділові риси – впевненість у собі, енергійність, комунікабельність, готовність брати на себе відповідальність, самостійність; здібності – інтелект, пам'ять, творчі здібності тощо; установки, цінності пріоритети – відношення до роботи і те, що керівник ставить на перший план, працюючи з підлеглими, сприймаючи і передаючи інформацію чи приймаючи рішення.

Як відомо, ефективність управління спирається, насамперед, на індивідуальний підхід до кожного працівника, тобто на успішність вирішування проблем у стосунках, що виникають між працівниками, а також між керівником і

підлеглим. Для ефективного управління кожен керівник використовує свої методи впливу як на кожного працівника, так і на весь колектив у цілому, тобто кожному керівнику властивий свій підхід – свій стиль управління.

Стиль управління – це спосіб, система методів впливу керівника на підлеглих. На сьогодні існує багато стилів управління, але основними є лише три стилі: авторитарний, демократичний і ліберальний. Сам стиль вже залежить від самого керівника. Щоб бути продуктивним керівником, необхідно бути лідером, вміти змушувати персонал робити те, що необхідно в даний час, вміти ставити мету та бачити, як найлегше та найшвидше її досягти [5; 6].

Відомий дослідник лідерства К. Левін провів дослідження, внаслідок яких йому вдалося розділити лідерів та керівників на авторитарних та демократичних. Лідер авторитарного типу діє самостійно, не враховуючи думку співробітників. Причому у його спілкуванні з підлеглими переважає наказовий елемент. Про це свідчили досліди К. Левіна, оскільки як тільки авторитарний лідер виходив з кімнати, члени групи різко знижували рівень діяльності.

На відміну від авторитарного, демократичний лідер сприймається членами групи як "один із нас". На підприємстві спільної діяльності він спирається як на допомогу, так і на підтримку підлеглих, вміло використовуючи при цьому вплив неформальних лідерів із числа підлеглих для посилення згуртованості та дисциплінованості членів колективу. Переважаючим елементом лідера такого типу є ініціатива та велика зацікавленість організацією взаємодії серед членів колективу [3].

Отже, керівник мусить змінюватися, повинен вчасно змінювати свою думку та свій стиль управління. Щоб бути на це спроможним, керівник має бути впевненим у собі і дуже якісно підбирати собі колектив.

Умови роботи підприємства (сприятливі, несприятливі, екстремальні), економічна ситуація в країні спонукають переходити до жорсткіших форм поведінки керівника чи навпаки до більш демократичних. Наприклад, в умовах економічної кризи, за потреби виконати роботи у стислі терміни чи за дефіциту ресурсів керівник змушений переходити до авторитарного стилю.

Таким чином, розуміння сучасної ролі та значення керівника як організатора колективної діяльності співробітників-однодумців є передумовою усвідомлення такого факту, що управлінець сьогодні не може вдовольнитися лише формальним лідерством, яке автоматично забезпечує йому займана посада. Тому керівник сучасного підприємства зобов'язаний, перш за все, бути соціальним лідером, який, завдяки своїй особистості, здійснює лідерський вплив на підлеглих співробітників. Тільки керівник із інноваційним способом мислення забезпечить випереджувальний розвиток сучасного підприємства, створить умови для конкурентних переваг на вітчизняному і світовому ринках.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Мамалуй О. О. Основи економічної теорії : підручник [Електронний ресурс] / О. О. Мамалуй. – Режим доступу : <http://pidruchniki.com.ua>. 2. Панченко Є. Г. Міжнародний менеджмент : навч. посібн. [Електронний ресурс] / Є. Г. Панченко. – К. : Видавництво КНЕУ, 1996. – Режим доступу : http://www.vuzlib.net/mm_P/10.htm. 3. Словіцька Т. Сутність феноменів керівництва та лідерства [Електронний ресурс] / Т. Словіцька. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>. 4. Развитие управленческого потенциала: модуль 1 : учебн.-практ. пособ. / Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. – М. : Дело, 2004. – 124 с. 5. Шайгородський Ю. Концептуальні засади ефективності стилів керівництва [Електронний ресурс] / Ю. Шайгородський. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>. 6. Травин В. В. Стили управління та керівництва [Електронний ресурс] / В. В. Травин. – Режим доступу : <http://www.elitarium.ru>.