

Катерина Жук,
студентка 2 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Науковий керівник: **К.М.Леміш,** к.е.н., доцент (БДПУ)

ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Актуальність теми. В умовах розвитку ринкової економіки в Україні набувають значення теорія та практика стратегічного управління підприємством. Останнім часом стратегічне управління розвивається дуже стрімко. Це можна пояснити, перш за все, потребами формування такого управління, яке було б здатне забезпечити конкурентоспроможність та ефективність організації.

Ступінь досліджуваності проблеми. Особливу увагу даній темі приділяли науковці як: Д.Гоулман, Р.Ділте, Л.І.Уманський, І.Г.Столяр, В.Є.Михайличенко, В.Г.Городяненко, В.Веснін, Ф. Хміль, В. Лозниця, А.І.Кравченко.

Мета та методи. Метою написання тез є теоретичне обґрунтування сутності лідерства, встановлення відмінностей поведінки ефективного керівника та ефективного лідера в процесі стратегічного управління.

Для досягнення поставленої в роботі мети використовувалися такі загальнонаукові методи дослідження як: порівняльного аналізу, системного підходу та абстрагування.

Сутність дослідження. Стратегічне управління – це процес розробки стратегій і управління організацією для успішної їх реалізації [1]. Стратегії – це ряд концепцій, проєктів, ідей, рішень, програм, їх впровадження та реалізації залежить від лідерської позиції керівника [1]. Організація та керівники, які здійснюють стратегічне планування та визначають вектор руху підприємства, повинні володіти низкою лідерських якостей.

Ініціатива здійснення стратегічного планування та просування стратегії залежить безпосередньо від керівника, у такий спосіб виражається не тільки його формальне, а й функціональне лідерство. Функціонального лідера обирає колектив, для представлення своїх інтересів, людину яка здатна сприяти досягненню цілей та успіхів. Керівника-лідера завжди уявляють як стратега, який має ідеї, вміє запалити ними інших, розробити та реалізувати інноваційний проєкт.

Тільки загальна підтримка, працівниками, стратегії, розробленої вищим керівництвом, призведе до досягнення позитивного ефекту від стратегічного управління. Всі повинні чітко усвідомлювати свою роль у діяльності фірми та реалізації нею довгострокових і короткострокових цілей. Важливим чинником виступає поінформованість та мотивація персоналу, на ступень яких, значно, впливає особистість та творчий підхід лідера

Лідер – авторитетний член групи, організації, суспільства, що виконує роль організатора, ініціатора групової взаємодії, що приймається групою завдяки його здатності вирішувати важливі для групи проблеми і завдання [2].

Абсолютне розмежування між поняттями керівник і лідер відсутнє, однак керівник не завжди наділений лідерськими якостями, а визнаний колективом лідера може не бути призначеним керівником. Керівництво пов'язане з ефективною організацією діяльності, а лідерство – зі здатністю впливати на персонал для ефективної роботи.

Лідер добре знає чого прагне, він людина слова, точна й послідовна і вживає заходів для того, щоб відповідати своєму ідеалу. Ініціативність, воля та сила, здатність повести за собою, безумовно точно характеризують лідера.

Лідерство закладається постійному саморозвитку та самовдосконаленню й позитивно-мотивуючому впливу на своїх людей. Бути лідером означає мати жагу до постійного руху вперед, розуміти – де ти знаходишся зараз і куди прямуєш.

Справжній лідер знає, як впливати на своїх людей для ефективного виконання поставлених цілей та досягнення потрібних результатів. Сприяння реалізації цілей, призводить до зростання його впливу та авторитету [3].

Керівництво узурпує право на прийняття рішень і контроль за ходом їх виконання. А лідер, навпаки, залучає людей до цього процесу, що змінює статус кожного працівника. Лідер виступає об'єднувачем колективу в єдину команду, на відміну від керівника, який протистоїть групі підлеглих, і являється зовнішньою силою впливу.

Однією з ключових якостей для лідера є усвідомлення відповідальності за свої рішення та вчинки; розуміння сутності речей та контексту ситуації. Здатність розуміти людей, поважати їх позицію, переконання – це запорука ефективного лідерства. Саме кращі лідери забезпечують інтелектуальне лідерство, що передбачає вміння аналізувати пропозиції та ідеї інших і робити відповідні висновки та приймати раціональні рішення [4].

Учені стверджують, що лідери великих організацій (понад 50 працівників) не можуть ефективно взаємодіяти з усіма членами колективу. Психологи називають критичною кількістю десять осіб для безпосередньої комунікації з лідером, тобто на кого він може впливати, надихати, спрямовувати. Це показує необхідність у кваліфікованій та відданій команді послідовників-розповсюджувачів ідей керівника-лідера.

Керівник зазвичай використовує в роботі «метод батога і пряника» для досягнення поставлених цілей, це система покарань і заохочень. Перше на практиці зустрічається частіше. Лідер же відкрито сприймає новачки, готовий йти на ризик і відповідати за прийняті рішення та свої дії.

Гарні керівники-стратегі розповідають колективу, що і як треба робити, а керівники-лідери роз'яснюють, чому, саме, це треба робити. Таким способом формується емоційна прихильність до стратегії. Не можна недооцінювати потреби людини у розумінні сутності речей. Лідер повинен змалювати стратегію як ідеал, далеку, але реальну мрію, як провідну зірку для всіх.

Якщо ефективний керівник повинен дати чіткі розпорядження, то ефективний лідер повинен бути гарним розповідачем, він має захопити слухачів та спонукати до дії, іноді лідерство називають мовною грою. [5].

Основні висновки. Ефективний керівник – це архітектор організації; він з'ясує, що зроблено. Ефективний лідер – приймає безпосередню участь у процесі; дізнається, чим може допомогти. Лідерство якнайменше характеризується силою, розпорядженнями, примусом, наказами, воно передбачає авторитетність, компромісність, дипломатичність, толерантність. Результат стратегічного управління залежить від лідера методів впливу та способів організації роботи яку він використовує. Наявність ефективного лідера виступає ключовою умовою для конструктивної реалізації програми стратегічного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Економіка підприємства: магістерський курс. Підручник Частина 11/За ред. професорів Загірняка М.В., Перерви П.П., Маслак О.І. – Кременчук, 2015. – 756 с.
2. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / Редактор-координатор академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Изд-во НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2000. – 488 с.
3. П'ять рівнів лідерства – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://innovations.com.ua>.
4. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – 3-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
5. Дилте Р. НЛП: навыки эффективного лидерства / Р. Дилте ; [пер. с англ. Н. Мигаловской]. – СПб. : Питер, 2003. – 223 с.

К.О.Калайтан,
студентка 2 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Науковий керівник: **В. В. Крижко,**
професор менеджменту та адміністрування БДПУ

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В «СУСПІЛЬСТВІ ЗНАНЬ»

Актуальність теми визначається динамічними змінами глобалізованого світу, генерацією раніше не знаних синергій в системах «людина – природа», «людина – суспільство», «людина – людина». Концепції «самоорганізованої» та «самодостатньої» людини набувають соціальних пріоритетів. Знання стали визначальним чинником цивілізаційного розвитку. Тому становлення парадигми суспільства знань(СЗ) є інновацією, яка характеризує процеси, що відбуваються в сучасному світі. У глобальному світі кожна суспільна зміна є продуктом великої кількості різних діючих причин, тому необхідною умовою реалізації суспільства знань на практиці є, по-перше, розуміння того, що це суспільство дасть для розвитку людства в цілому і, по-друге, визначення нового формату менеджменту, який відповідає новим викликам і реаліям.