

**Результати.** Реалізація попередньо розроблених пропозицій у вигляді системи взаємопов'язаних рішень потребує обґрунтування відповідних витрат на їх упровадження, а також оцінювання ефективності їх реалізації, розрахунку економічного ефекту. В сучасних умовах використовуються різні критеріальні показники для оцінки ефективності інноваційних заходів. Їх вибір визначається строками упровадження інновацій, особливостями здійснення інвестицій, періодом окупності.

**Висновки.** Спроможність до перетворень у перспективі буде залежати від ефективності СПП, відповідності інноваційної стратегії підприємства загальному стратегічному курсу, достатності обсягів фінансування запланованих заходів для реалізації економічної та соціальної політики підприємства як стосовно персоналу, так і зацікавлених сторін.

### **Список літератури.**

1. Орлова А.А. Організація та здійснення інвестиційно-інноваційної діяльності в промисловості України. *Ефективна економіка*. 2014. № URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення 31.07.2019).

УДК 005.7:316.46

## **РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

**Темченко Г.В.**, ст. викладач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Боднар І.В.**, здобувач. Криворізький національний університет

**Вступ.** У наш час можна знайти немало організацій, що живуть за паперовим планом, за інерцією, без «вогника». На перший погляд, вони чітко сліднують інструкції та порушень не спостерігається. Проте, якщо знайдеться людина або команда одностайних, здатних виявити суть і сенс у вимерлій системі, вдихнути нове життя у процеси роботи, організація може вийти на принципово новий рівень якості і продуктивності роботи. Такими людьми є лідери.

Проблемам лідерства та його ефективного використання в менеджменті приділяється особлива увага. Теорії лідерства прагнуть з'ясувати, які

характеристики лідерства виявляються найбільш ефективними та чому. Дослідники цієї проблеми справедливо підкреслюють, що для успішного виконання своїх функцій керівник-менеджер має бути обов'язково і лідером. Традиційне уявлення людей про лідерів зазвичай передбачає образ керівника, тобто людини, офіційно наділеної владою. Проте бути лідером – не завжди означає мати офіційну посаду, офіційне визнання і відповідний запис у трудовій книжці. У реальному житті лідерство потребує насамперед готовності виділятися й допомагати іншим людям досягати встановлених цілей. Але будь-яка дія в команді потребує участі не лише лідера, але й інших людей.

**Мета роботи** – спробувати встановити характеристику лідера майбутнього.

**Матеріали та методи.** Лідерство – здатність впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей. Влада – не завжди лідерство. Зате зворотне, як правило, вірно завжди: лідерство породжує владу і в значній мірі забезпечує її. Лідерство не потребує застосування сили, хоча і має її. Саме лідер покликаний сформулювати таку ідею або систему ідей, яку готові прийняти ті, хто шукає пояснень. Управлінець повинен бути сильним, бо керівник не може бути слабким за визначенням [1, с. 312].

За останні роки в теорії та практиці роботи економіста співвідношення ефективності управління і лідерства є одним із самих ключових. Лідерство – найважливіший компонент якісного керівництва. Воно зустрічається скрізь, де є стійке об'єднання людей. При переході до ринку відбувається відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративної дії, практично необмеженої виконавчої влади до ринкових взаємин, що базуються на економічних методах. Стає необхідним принципово новий підхід до пріоритетів. Головне у середині організації – працівники, а за її межами – споживачі продукції.

Феномен лідерства корениться в самій природі людини. Подібні явища спостерігаються в середовищі тварин, ведучих стадний, колективний спосіб життя. Тут завжди виділяється найбільш сильна, достатньо розумна, наполеглива і рішуча особина – ватажок, керівник стадом відповідно до його неписаних законів, які диктуються взаєминами із середовищем і є біологічно

запрограмованими. Саме лідер покликаний задовольнити певні потреби людей і їх об'єднання.

Теорія і дослідження лідерства починалися з ідеї, що в ефективних лідерах як людях є якась особлива межа, яка відрізняє їх від усіх інших. На зміну цій ідеї прийшла гіпотеза, що ефективне лідерство – це лише питання вибору «правильних» моделей поведінки. Ця ідея поступилася місцем погляду на лідерство як на процес взаємного впливу. У даний час концепції лідерства розвиваються, мабуть, у бік уявлення, що оптимальні лідери – це ті, хто відмовляється від своєї ролі, навчаючи підлеглих тому, як бути лідером для самого себе.

Отже, основна мета лідерства полягає в тому, щоб максимально використовувати можливості персоналу; свідомо керувати організацією (тобто самовизначатися); переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [2, с. 33].

Лідерство покликане забезпечити раціональне використання управління персоналом, а саме: або наявний час вжити для плідної й успішної діяльності (максимальний критерій); або досягти поставлених цілей з якомога меншою витратою часу (мінімальний критерій).

Л. Зайверт цілком обґрунтовано нагадує про те, що починати поліпшувати життя необхідно з самого себе: «Зміни себе – і ти зміниш світ навколо себе» [2, с. 204]. Доведено, що лідерство передбачає спрямованість його на здійснення управлінської професійно-педагогічної діяльності, оволодіння системою психолого-педагогічних і спеціальних управлінських знань, сукупністю вмінь (гностичних, прогностичних, проєктивних), сформованість управлінських якостей (організаторських, комунікативних, якостей самоменеджменту), необхідних для здійснення управлінської діяльності. На лідерство покладається виконання певних функцій, у вигляді яких представлено щоденне рішення різного роду завдань і проблем і які, як правило, реалізуються в певній послідовності.

Ведучи мову про нову економіку, маємо на увазі появу на світ нового покоління, що живе в оточенні цифрової інформації з її глобалізацією,

відвертістю та надшвидкістю передачі, інтернету, що докорінно змінили методи і характер нашої діяльності. Так який він, лідер нового часу?

Автори Ситрін і Нефф виділили шість характеристик лідера інформаційної епохи: пильна увага до інтересів клієнта; пом'якшення принципу ієрархічності в структурі організації; управління з використанням бізнес-моделі; створення та розповсюдження сприятливих для компанії установок та ідеології; готовність ризикувати; готовність працювати більш ефективно, ніж конкуренти [4, с. 108].

Лідерство, як і управління, є до деякої міри мистецтвом. Можливо це і є причина того, чому дослідникам не вдалося розробити й обґрунтувати єдину теорію. Ситуаційний підхід підійшов, на наш погляд, щонайближче до вирішення даної проблеми. Стиль лідерства безпосередньо залежить від ситуації. У деяких з них економіст добивається ефективності, структуруючи завдання, проявляючи турботу і надаючи підтримку, в інших – керівник допускає підлеглих до участі в рішеннях виробничих проблем, в третіх – безболісно міняє стиль під натиском керівництва або обставин. У будь-якому випадку стиль справжнього лідера повинен бути гнучким знаряддям ефективного управління виробництвом.

Робота економіста пов'язана з багатьма науками, такими як психологія, соціологія, право, етика, економіка, менеджмент, маркетинг. Керівник повинен розбиратися в людях, розуміти їх потреби, уміти контактувати з різними людьми. Кожна людина унікальна і, розуміючи мотиви поведінки конкретного працівника або кандидата, тверезо оцінюючи його здібності і потенціал, можна застосовувати його найефективніше. Люди, що займаються економікою на своєму підприємстві, не тільки не знають про методи праці з людьми та цифрами, але часто їх підводить навіть єдине, що у них є – інтуїція. Унаслідок такої непрофесійної роботи з персоналом фірма може нести невиправні втрати і збитки. Багато людей, не оцінених гідно, йдуть з організації, а люди без щонайменшого уявлення про цілі організації працюють за зарплату, а не за ідею фірми [5, с. 41].

**Результати.** На лідера впливає його культура та освіта, здатність долати стереотипи, мати внутрішню зрілість. Він може і повинен підійматися над традиційними цінностями, повинен знати свій потенціал. Лідер – людина, яка

постійно навчається та працює над собою. Людина не народжується лідером, а створює себе такою сама. Цінності лідера входять до корпоративної культури та залишаються там навіть після того, коли він лишає цю організацію. Це соціальна відповідальність лідера. Він дійсно впливає на життя багатьох, людей, тому що вони живуть у системі, яка набула сенс та вектор розвитку завдяки йому.

**Висновки.** Отже, проблема лідерства ще з початку ХХ ст. дедалі частіше привертає до себе увагу, особливо в нестабільні періоди розвитку економіки та соціально-трудових відносин. На сучасному етапі в практиці роботи кращих підприємств під час оцінювання якостей праці керівника враховується рівень та якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва (організатора трудового колективу, наставника працівників, захисника інтересів членів колективу, споживача, генератора та розповсюджувача інформації). Лідерські якості керівника як захисника інтересів членів колективу вимагають від нього вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Він повинен турбуватися, щоб не було простоїв через неефективну організацію праці, щоб робота була справедливо розподілена між працівниками. Сучасні підприємства прагнуть максимально реалізувати свій бізнес-потенціал, але ефективно керувати системою, орієнтованою на досягнення високих показників, може тільки керівник-лідер.

### **Список літератури.**

1. Завадський Й.С. Менеджмент. Київ: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. Т. 1. 543 с.
2. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 3. С. 31–37.
3. Данюк В.М., Петюх В. М. Менеджмент персоналу. Київ: КНЕУ, 2014. 398 с.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1997. 248 с.
5. Салига С.Я. Основи менеджменту: учбовий посібник. Київ: «ОКО», 2004. 140 с.