

ЛІДЕРСТВО ЯК НЕОБХІДНИЙ КОМПОНЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ

М.В Кармінська-Белоблова., к.н.з держ.упр, доцент

Н.М Шматько., д.е.н., доцент

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків

У комплексі заходів, спрямованих на переклад вітчизняної економіки на рейки інноваційного розвитку, одними з найбільш слабких ланок можна вважати забезпечення якості сучасного менеджменту і зміст програм підготовки професійних управлінців.

Менеджмент повинен бути цілісним і збалансованим. Причому мова йде не про статичний, а про динамічний баланс. Перший означає відсутність змін, що можливо лише в неживих, непрацюючих системах; другий, навпаки, асоціюється з життям і активним поведінкою. В реальності менеджмент відхиляється в ту або іншу сторону від точки рівноваги в залежності від уподобань менеджерів і вимог часу.

На сьогоднішній момент існують різні моделі менеджменту. В основному виділяють американську модель, яка ввібрала в себе основи класичної школи, європейську модель, що будується на «дослідження операцій», і азіатську модель менеджменту, орієнтовану на людський фактор. Всі ці моделі використовуються при створенні управління в організаціях. Всі вони ґрунтуються на певних власних підходах і парадигмах. Абсолютно кожна з них пройшла період формування і є повноцінною концепцією, але в силу розвитку і появи нових інноваційних технологій з'явилася потреба в додаткових підходах до менеджменту. Стали необхідні методи, за допомогою яких найбільші національні та транснаціональні компанії змогли б, з одного боку, оптимізувати прийняті ними рішення, оптимально використовувати всі ресурси компанії, з іншого – допомагали б зберегти складні організаційні відносини між усіма структурами підрозділів.

З кожним роком діяльність українських організацій стає все більш багатогранною і здатної конкурувати з європейськими та американськими організаціями. Беручи досвід зарубіжних партнерів, Україна переконалася в ефективності такої стратегії, як лідерство, яка дозволяє регулювати діяльність співробітників. Лідерство – це один з найефективніших способів впливу на підлеглих, що передбачає всебічний самоаналіз, метод активізації і мотивації співробітників.

Слово лідер (leader) походить від англійського lead – вести. Лідер – це той, хто веде за собою, йде попереду. О.С. Виханський, А.І. Наумов дають наступне визначення: лідер – це член організації, що володіє високим особистим статусом, що робить сильний вплив на думку і поведінку оточуючих його людей, членів якого-небудь об'єднання, організації та виконує комплекс функцій. [1].

Вперше поняття «лідерство» було виділено італійським письменником і політичним діячем Н. Макіавеллі. Він говорив, що політичний лідер – це государ, який об'єднує і представляє все суспільство і використовує будь-які засоби для підтримання громадського порядку та збереження свого панування.

О.В. Євтихій під організаційним лідером розуміє певного члена групи, який краще за інших здатний об'єднати і організувати на виконання будь-якої діяльності на основі спільних інтересів і прихильності загальним цінностям. При цьому група наділяє лідера правом прийняття групового рішення [2].

Перше визначення лідерства в управлінській думки належить Р. Стогдаллу, який в 1948 році охарактеризував його як властивість обдарованої особистості, що забезпечує їй центральне положення в будь-якій групі і будь-якій ситуації [3]. Т. Буш і Д. Гловер визначають лідерство як процес впливу, який веде до досягнення бажаного результату [4].

Романовський О.Г. вважає, що всі люди у світі поділяються на лідерів і тих, хто слідує за лідером. І ті, й інші однаково важливі. Без підлеглих робота лідерів не мала б сенсу, а без лідера підлегли не змогли б нічого зробити. Де двоє або троє зібрані разом – там має бути лідер. Мета лідерства – внести порядок і зуміти організувати. Мета лідерства визначає його відповідальність. Для того щоб нести відповідальність – відповідати за порядок і правильне керівництво – лідерам повинна бути надана влада. [5].

Актуальність дослідження полягає в тому, що в даний час лідерство є однією з центральних проблем менеджменту. Стало закономірним зростання ролі індивідуального лідируючого початку в управлінні. У всіх найбільших реорганізаціях зарубіжних організацій чітко проглядається визначальна роль лідерів. Однак лідери залишаються і, мабуть, в доступній для огляду перспективі так і залишаться найдефіцитнішим ресурсом.

Зараз у країні відбуваються глибокі демократичні перетворення. Нинішні зміни неминуче викликають серйозні структурні зміни в економіці та соціальній стратифікації, способах і характері функціонування керівників і соціальних груп, але разом з тим створюють умови для переосмислення громадського призначення лідерства, а можливо і його трансформації в якісно новий соціальний інститут, який регулює комунікаційні процеси в сучасній організації [6].

Незважаючи на існування різних підходів до трактування сутнісного змісту поняття «лідерство», більшість дослідників виділяють такі ключові ознаки, що характеризують розглянутий феномен:

1. Лідерство як вплив. Центральним елементом у багатьох визначеннях лідерства є надання лідером впливу на групу.

2. Лідерство як втілення певних цінностей. Лідерство ґрунтується на індивідуальних і колективних цінностях, що дозволяють визначити кінцеву мету спільної діяльності та шляхи досягнення цієї мети.

3. Лідерство як бачення. Лідерство ґрунтується на чітко визначеному образі бажаного майбутнього, до якого лідер веде свою групу або організацію. Відштовхуючись від цього, лідерство можна визначити як процесу соціального впливу індивіда на інших членів спільноти, орієнтованого на досягнення певної мети, що відповідає загальним інтересам і спільного бачення майбутнього.

Лідерство як необхідний компонент менеджменту пов'язаний з посадовими повноваженнями і здатністю неформального впливу менеджера. Лідер несе відповідальність, мотивує, надихає, шокує, захоплює і трансформує все це в успіх керованої системи. Саме тут виникає відмінність між «лідерами» і «менеджерами»: перші приймають правильні рішення і справляються зі змінами, другі приймають рішення правильно і справляються з поточними проблемами. Отже, в менеджменті лідерство з'явилося в епоху змін. Однак тотальне захоплення лідерством в науці, освіті та інших суміжних сферах діяльності зовсім не сприяє його становленню та збільшенню числа лідерів. Навпаки, справжніх лідерів стає все менше. Авторитет лідера треба заслужити, його не можна отримати, просто підвищивши рівень кваліфікації.

Література:

1. Gibb C. Leadership / G. Lindzey & E. Aronson (eds.) The Handbook of Social Psychology. 2-nd ed. Reading (Mass.). Massachusetts: Addison-Wesley, 1969. № 4. P. 123–156.
2. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007.
3. Stogdill R. Personal factors associated with leadership: A survey of literature // Journal of Psychology. – 1948. – №25. – P. 53.
4. Bush T., Glover D. Pilot New Visions Evaluation: First Interim Report. – Nottingham; NCSL, 2002. – P. 9.
5. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С. 20-27. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4.
6. Новік І.О. Проблеми та механізми реалізації пріоритетних напрямів стратегії розвитку інноваційної політики України в міжнародному підприємстві / І.О. Новік, Н.М. Шматько, М. В. Кармінська-Белоброва // International Scientific Conference Modern Economic Research: Theory, Methodology, Strategy: Conference Proceedings, Part I, September 28, 2018. Kielce, Poland: Baltija Publishing. – p. 58-60