

Безпалько О.В. к.е.н., доц., **Грищенко Д.Г.** к.е.н.

кафедра «Управління персоналом і економіка праці»,

Національний університет харчових технологій

ЛІДЕРСТВО ЯК ФЕНОМЕН ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Проблема лідерства привертає увагу дослідників з давен-давен. Лідерство це механізм інтеграції колективної діяльності, коли індивід об'єднує і спрямовує дії всього колективу. Існує багато теорій лідерства, які розглядають різні сторони цього явища. Одні з них фокусують увагу на особистих властивостях лідера, інші – на ситуації в якій він діє.

Найбільш відомою є ситуаційна теорія лідерства Фідлера. Основна ідея даної теорії полягає в тому, що ефективність лідера залежить від таких чинників як орієнтації лідера на результат (виконання певного завдання) або на відносини, а також від того, в якій мірі лідер контролює своїх підлеглих і реалізує свій вплив на них. Саме тому автор даної теорії виділяє два основні типи лідерства. Представники першого типу орієнтовані головним чином на завдання, вони більше стурбовані тим, щоб робота була зроблена як найкраще – вчасно та якісно, а взаємовідносини і почуття працівників їх не цікавлять. Представники другого типу лідерства за Фідлером орієнтовані саме на взаємини, вони в першу чергу піклуються про те які почуття і стосунки виникають в середовищі працівників. Такі лідери прагнуть підвищити ефективність праці шляхом поліпшення людських відносин: заохочують взаємодопомогу, участь підлеглих у напрацюванні важливих рішень, враховуючи при цьому настрій і потреби працівників.

Є безперечним, що певною перевагою першого стилю лідерства є швидкість ухвалення рішень. Лідери, які орієнтовані на виконання завдань, найбільш ефективні в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем. В першому випадку працівники задоволені, все відбувається чітко і зрозуміло, і немає потреби турбуватися про почуттях. Коли навпаки. контроль ситуації дуже низький, саме лідерові, орієнтованому на завдання, краще вдається організувати ситуацію тому, що він використовуючи свої повноваження за допомогою наказів і дисциплінарних стягнень може внести

певний порядок в невизначену робочу обстановку. В ситуаціях середнього ступеня контролю більш успішно діють лідери, що орієнтуються на взаємини, вони здатні більш ефективно вирішувати усі виробничі завдання, або залагоджувати можливі неприємні моменти, якщо такі виникають. Сам Фідлер стверджував, що жоден з цих двох типів лідера не є більш ефективним, ніж інший. Зрозуміло, що в чистому вигляді дані типи лідерства існують суто теоретично, бо їх ефективність залежить від певних обставин і конкретної виробничої ситуації. Як свідчить практика більшість керівників одночасно можуть орієнтуватися і на виконання певної роботи і на стосунки між працівниками.

Сучасні теорії лідерства налічують стаж понад півтора століття. За цей час вони пройшли розвиток від виділення лідера як людини, наділеної певним набором рис або якостей характеру, до визнання пріоритетними міжособистісних взаємин лідера і підлеглих. Залежно від домінування тих чи інших керівних функцій науковці виділяють й інші типи лідерів:

- лідер-організатор активно і дуже переконливо діє, сприймаючи потреби колективу як свої власні. Він здатен ефективно організувати будь-яку справу, вправно переконуючи і заохочуючи своїх колег, в результаті чого працівники намагаються працювати краще;
- лідер-творець, як правило здатен до вирішення проблем, які на перший погляд здаються досить складними і навіть нерозв'язними. Він активно обговорює з колегами процес дії, а саме завдання формулює так, що його виконання зацікавлює і привертає людей на його сторону;
- лідер-воїн-герой завжди першим йде назустріч небезпеці або невідомості, без вагання вступає в боротьбу. Це як правило дуже вольові і впевнені у своїх силах люди, які діють рішуче і не змінюють своїх рішень в процесі виконання завдання, що інколи може знижувати ефективність його здійснення. Але не зважаючи на це, як правило, такими лідерами захоплюється, прагнуть до наслідування, бачучи в них стандарт справедливості і хоробрості;
- лідер-психолог та дипломат діє обережно і розсудливо, зі знанням справи. Вони чуйні психологи, їх без перебільшення можна назвати «хитрими

- лисами», майстрами інтриги, але інтриги на користь спільній справі. Такі лідери спираються на чудове знання ситуації і її прихованих нюансів;
- лідер-порадник та співпереживальник поважає працівників, сприймаючи їх такими якими вони є. Він здатний підтримати в скрутну хвилину, тому до нього йдуть за порадою і моральною підтримкою. Такий лідер відноситься до працівників завжди доброзичливо;
 - лідер-ватажок, це особистість в якій сконцентровані і втілені майже усі позитивні якості і бажання колективного стандарту групи яку він очолює. Працівники сприймають його як еталон керівника, довіряють йому безмежно і бачать в ньому приклад для наслідування;
 - лідер-тиран – це як правило дуже домінуючий і авторитарний керівник. Він стає лідером, тільки тому що вселяє працівникам почуття покори і несвідомого страху, його зазвичай бояться і беззаперечно підпорядковуються, проявляючи повну смиренність у безвихідній ситуації.

В основі ефективного лідерства і як результат ефективного управління людьми, лежать довіра до керівника, признання його авторитету, високого рівня кваліфікації, його готовність підтримувати колектив у всіх починаннях та намірах, особисті симпатії до керівника, його прагнення вчитися і переймати досвід. Лідер це людина яка приваблює до себе, на яку хочеться бути схожим. Часто кажуть, що це харизматична особистість Charisma, в перекладі з грецького, це дар, милість, тобто це той на кого зійшла божа благодать. Харизматичний лідер являє собою концентроване і найяскравіше втілення цінностей групи, які він ставить вище своїх власних інтересів. Саме такі виняткові якості, здібності впливу на людей дають йому перевагу над іншими і допомагають вести за собою.

Література:

1. Бендер П. Лідерство изнутри / перевод с англ. / П. Бендер, Э. Хеллман. – М.: Попурри, 2005. – 303 с.
2. Бовин А.А. Управление инновациями в организациях / А.А. Бовин, Л.Е. Чередникова, В.А. Якимович – М. : Омега-Л, 2006. – 415 с.