

43. Високоєфективна співпраця керівника з неформальними лідерами колективу

Ксенія Загорська, Ольга Литвинюк

Національний університет харчових технологій

Вступ: Сьогодні неформальні стосунки в колективі доцільно розглядати в якості своєрідного інструменту управління, оскільки вони сприяють збільшенню прихильності співробітників до організації і впливають на показники ефективності компанії. Будучи майбутніми керівниками, і, досліджуючи що саме впливає на результати діяльності організації, доцільно звернути увагу на міжособистісні відносини в колективі та взаємодію керівника з лідерами-організаторами неформального характеру.

Матеріали і методи: Інформаційними матеріалами є наукові праці провідних вчених з питань лідерства. Для дослідження використані загальнонаукові методи.

Результати: Кожна з неформальних груп в трудовому колективі підприємства керується певним неофіційним керівником, що наділений особливими індивідуальними цінностями і якостями співзвучними колективові, зокрема – ініціативність, організаторський досвід, рішучість і конструктивність, переконливість, особиста привабливість тощо. Дуже важливим завданням для керівника є визначення характеру його лідерства - позитивний чи негативний. Якщо негативний, то ніякої ефективної співпраці в подальшому очікувати не слід, а навпаки - його треба ізолювати від робочого колективу або усунути з посади. Якщо ж тип лідерства позитивний, то наступним кроком буде з'ясування яким чином з найбільшою користю для колективу і компанії реалізувати це лідерство.

Лідерство полягає у формуванні бачення розвитку та мотивуванні людей, а отже керівникові вкрай вигідно співпрацювати з неформальними лідерами-організаторами, аби направляти колектив в потрібне компанії більш ефективне русло [2].

Таким чином, завданням керівника є з'ясування хто саме із лідерів є найвагомішим і найефективнішим серед інших і наділити його офіційними повноваженнями. Цей крок має позитивно вплинути на ефективність колективу, оскільки такий лідер вже дослідив колектив із середини і має достовірну інформацію, отриману з власного досвіду спілкування і співпраці з робітниками, якої достатньо для оцінки членів колективу та їх можливостей і розподілу роботи за їхніми реальними здібностями і уміннями. Функція ж керівника зводиться до направлення його діяльності в корисне для нього русло і прийняття рішень на основі добутої та засвоєної ним інформації. Також, такому лідеру краще вдається використовувати механізми впливу на працівників. Цьому сприяє його сформований авторитет серед підлеглих [1].

Схема дій може бути успішною лише в тому випадку, якщо у неформального лідера існують амбіції і прагнення кар'єрного росту. Необхідно ж враховувати, що існують лідери, котрим комфортно в теперішньому становищі на його посаді. В такому випадку їх необхідно заохочувати певними максимально творчими завданнями, в яких має місце ініціативність, можливість проявити себе якомога повніше і краще.

Підхід керівника до таких співробітників полягає в уважному ставленні до їх бажанням проявити себе на благо компанії, адже саме вони формують настрій та атмосферу трудового колективу і стимулюють їх до більш активних дій, якщо бачать

в цьому простір для розвитку, змістовність та конструктивність. Також, вдалий захід по підтримці потенційних лідерів у компанії є надане право співробітникам аргументовано заперечувати програми та накази керівництва.

Висновки: Отримані результати дослідження засвідчують те, що співпраця керівника компанії з позитивними неформальними лідерами колективу сприяє більш стрімкому розвитку компанії та підвищенню ефективності трудового колективу підприємства.

Література

1. Передало Х. С. Шляхи підвищення ефективності функціонування колективу / Х.С.Передало // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку - Львів : Видавництво Національного університету "Львівська політехніка". - 2013. - 333 с. - № 405. - С. 172-174

2. Як керувати неформальними лідерами в компанії/ Професіональні інструменти для економістів. - 2012.