

29. ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ю.М. Тичина

Національний університет харчових технологій

З початку ХХ ст, особливо в нестабільні періоди соціального розвитку, проблема лідерства все частіше почала привертати до себе увагу.

Значний вклад у визначення лідерства в управлінні персоналом внесли такі вчені: Р. Стоттгілл, В. Нагаєв, В. Колпаков, О. Анісімов, Л. Костів .

Багато дослідників намагалися дати тлумачення поняття «лідерство». Р. Стогділл у «Посібнику з лідерства» об'єднав у західній літературі сучасні визначення в різні групи. При істотних відмінностях у характеристиках лідерства існує подібність.

Лідерство – це здатність людини впливати на діяльність групи, взаємодіяти з її членами та вести їю до досягнення мети [1].

Лідерство – це сила, що сприяє формуванню в групі людей здатності робити щось краще і більше в напрямі реалізації спільної мети. Воно є неминучим в будь-якому цивілізованому суспільстві і пронизує всі сфери життєдіяльності. Обов'язковою умовою лідерства є наявність влади [4].

Лідерство – це здатність здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації, забезпечувати ефективну взаємодію членів групи [2].

Лідерство – це процеси домінування і підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі. Саме

ефективне лідерство використовує нові додаткові джерела влади і забезпечує їй нові позитивні наслідки: прихильність до організації і готовність до змін [5].

Лідерство є специфічним типом управлінської взаємодії, що заснований на найефективнішому поєднанні різних джерел влади і спрямований на заохочення людей до досягнення загальних цілей. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, які приписуються тим, хто успішно впливає на інших, з іншого боку – це процес наполегливої діяльності у напрямі досягнення колективом або організацією своїх цілей.

Зазвичай лідером вважають менеджера, який здатний ефективно впливати на інших і з яким бажає співпрацювати більша частина колективу. Лідерські якості визначаються не тільки схильністю особистості до управлінської діяльності. Типологічні особливості темпераменту лідера визначаються такими особливими рисами як бажання ризику, вміння фіксувати свою увагу й керувати власною поведінкою на основі процесів саморегуляції та самоконтролю. Такі реакції здебільшого зумовлені генетично, тобто людина вже народжується зі схильністю до емоційної, бурхливої реакції на навколишнє середовище, що зберігається упродовж усього життя [5].

При оцінюванні якостей праці керівника враховується рівень і якість виконання ним таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва (організатора трудового колективу, наставника працівників, виразника і захисника інтересів членів колективу, споживача, генератора та розповсюджувача інформації)[1].

Роль організатора трудового колективу полягає в забезпеченні високого рівня організованості колективу. Керівник колективу як організатор його трудової діяльності повинен вміти ставити перед колективом конкретні цілі і виділяти серед них головні і другорядні, раціонально розподіляти зусилля колективу для досягнення поставлених цілей, визначати засоби і методи вирішення конкретних завдань, уміло використовувати знання та досвід членів колективу при розподілі завдань окремим працівникам.

М.Д. Виноградський вважає, що лідерські якості керівника як виразника і захисника інтересів членів колективу вимагають від вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Він повинен турбуватись про те, щоб не було простоїв через погану організацію праці, щоб робота була справедливо розподілена між працівниками. Керівник колективу повинен сприяти працівнику, який прагне знайти краще використання своїм силам і здібностям на іншому

робочому місці або в іншому підрозділі підприємства. Він повинен знати інтереси працівників і надавати їм допомогу у вирішенні соціальних та побутових проблем [1].

Лідер – це особистість, яка користується авторитетом і повагою у зв'язку зі своїми особистими видатними людськими, інтелектуальними або фаховими якостями [3].

Зміни, що проходять в наші дні у всьому світі, змушують по-новому подивитись на роль менеджера і дилему «менеджер чи лідер». Ще не так давно один із дослідників лідерства сформулював таке положення: «Managers do things right, and leaders do right things», що в перекладі на українську звучить приблизно так: «Менеджери все роблять правильно, а лідери роблять правильні речі». Тепер таке протиставлення вже не здається на стільки очевидним: менеджерам, і не тільки тим, що займають вищі керівні посади, необхідні навички лідерства [3].

Роль керівника як споживача, генератора та розповсюджувача інформації полягає в тому, що інформація дає можливість краще управляти колективом, швидше та якісніше виконувати поставлені завдання.

На ефективність лідерства впливають особистісні якості тому потрібно поєднувати особистісні риси із професійною компетентністю. Для ефективного лідера необхідні такі здібності: здійснювати стратегічне окреслення перспектив розвитку керованої організації; моделювати складну ситуацію, прораховувати ризик, змінювати організаційну структуру й культуру [2].

Також справжній лідер має бути: турботливим – зважати на інтереси, сумніви й успіхи інших людей; наполегливим – уміти зосередитися на меті, незважаючи на обставини; товариським – вміти уважно слухати, проводити зустрічі, презентації, проводити переговори та виступати на публіці; урівноваженим – вміло керувати в середовищі невизначеності; відповідальним – розуміти значення своїх вчинків, їх вплив на інших; зосередженим – орієнтуватися на майбутнє і робити все для розвитку організації, розробляти довгострокові плани [4].

Отже, лідер повинен мати проект переконання прихильників у своїй слушності, повернення активних дій у свій бік. Вміти досягати мету та вирішувати завдання і проблеми використовуючи знання та досвід членів колективу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Нагаєв В. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – С. 65-70.

2. Колпаков В. Лідерство – фактор суспільного розвитку / В. Колпаков, О. Анісімов // Персонал. – 2005. – № 9. – С. 66-73.

3. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту : Навчальний посібник / Сердюк О.Д. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.

4. Костів Л. Становлення керівника: лідер і його команда / Л. Костів // Молодь і підприємство. – 2004. – № 4. – С. 24-25.

Науковий керівник – Москаленко В.О., к.е.н.