

НЕОБХІДНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Жолобецька В. О., студентка

Науковий керівник: Тулуб О. М., к.е.н., доцент

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Жодна організація не здатна працювати ефективніше, ніж її лідер. Тому менеджер, який створює свою команду, повинен, перш за все, удосконалити техніку своєї особистої роботи і приділити максимальну увагу власному стилю керівництва, особливо у той момент, коли організація переживає певні зміни у своїй структурі, виді діяльності, особливостях функціонування тощо. Лідер повинен володіти цілим набором якостей, наявність яких є одним із критичних чинників успішності команди в процесі управління змінами в цілому. Ці якості важливо враховувати у вимогах до кандидатів, реалізуючи пошук і підбір персоналу на управлінські позиції.

Ефективне лідерство – це не просто менеджмент, не просто управління; воно є ніби «надбудовою» над управлінськими навичками. Ефективний лідер допомагає персоналу зрозуміти курс розвитку організації, залучає працівників до свого бачення майбутнього і прагне створити всі необхідні умови, щоб персонал зміг домогтися високих результатів для суб'єкта господарювання.

Яким же повинен бути керівник, здатний створити власну ефективну команду? Це питання намагаються вирішити у своїх працях такі вітчизняні дослідники, як Дранник В. А., що розглядає лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі [1], Козак К. Б., що конкретизує роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві [2], Мармаза О. І., що позиціонує ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління [3], Стасюк В. О., що визначає лідерство як елемент організаційної культури на підприємстві [4], Холодницька А. В., яка вивчає формування ефективного лідерства в умовах структурних змін в економіці [5] та інші. У зарубіжній науковій думці існує припущення, що ефективний керівник, що позиціонує себе в якості лідера, повинен володіти сімнадцятьма якостями, такими, як:

- 1) позитивне ставлення до нововведень (особливо важливо у процесі управління змінами);
- 2) використання новітніх досягнень у своїй сфері діяльності;
- 3) заохочення відвертості і проведення ефективних групових дискусій;

- 4) чіткість завдань: що робити, коли і як;
- 5) заохочення ефективної роботи і критика тільки тоді, коли це особливо потрібно;
- 6) надання допомоги тим, хто її потребує;
- 7) цілеспрямована лінія поведінки у кризових ситуаціях;
- 8) дотримання правил, прийнятих в організації;
- 9) уміння приймати рішення і діяти;
- 10) вимогливість до себе і до інших, конструктивна критика;
- 11) заохочення персоналу до висловлення своєї думки та прагнення до ефективної співпраці;
- 12) відсутність страху до ризику;
- 13) уміння активно слухати;
- 14) здатність до визначення проблем, пов'язаних із використанням часу, в порядку їх важливості;
- 15) вирішення завдань вчасно шляхом встановлення для себе жорстких норм часу;
- 16) відсутність прагнення до досконалості в усьому;
- 17) людяність.

Вважаємо, що у процесі управління змінами, перераховані якості є необхідними для особи, що бажає стати лідером у колективі, і трансформувати наслідки змін на благо суб'єкта господарської діяльності.

У процесі управління змінами можна виокремити кілька принципів ефективного лідерства.

Перший принцип. Ніколи не ухилятися від конфлікту, якщо він виник. Ховаючи голову в пісок, можна в майбутньому отримати загострення проблеми. Звичайно, інтуїція і обережність тут дуже важливі.

Другий принцип. Не можна нехтувати думкою підлеглих, ставитися до них зневажливо, це підриває репутацію лідера. Покарання повинні бути справедливими, а тиранія завжди призводить до занепаду та опору змінам. Потрібно вміти ділитися владою, перекладаючи відповідальність на ретельно підібраних помічників.

Третій принцип. Ефективне лідерство неможливе без уміння підтримати людей і надати їм впевненості. Причому від розмірів колективу це не залежить, лідер повинен бути досить доступним для налагодження емоційного зв'язку з підлеглими.

Четвертий принцип. Мотивація, в тому числі і самого керівника. Перш ніж довести потрібний аргумент до підлеглих, він повинен сам бути переконаний в ньому.

П'ятий принцип. Самооцінка ефективного лідера має бути надзвичайно високою. Він повинен бути твердо впевнений у своїх здібностях бути керманичом і праві вести підлеглих в обраному напрямку. Ця самооцінка, природно, повинна ґрунтуватися на реальному стані речей (досвіді, знаннях, інтуїції, здатності керувати і приймати правильні рішення). Сумніви і самоприниження призводять до втрати лідерських якостей.

Переваги ефективного лідерства і вмілої мотивації персоналу для підприємства у процесі управління змінами є наступними. Уміння бути сильним лідером і правильно мотивувати персонал дозволяє домогтися: скорочення плинності кадрів (а значить, і скорочення витрат на підбір персоналу); підвищення продуктивності праці; більш інноваційного та творчого підходу співробітників до роботи; зростання прибутку; поліпшення репутації підприємства (як серед потенційних співробітників, так і постачальників).

Існує суттєва різниця між ефективним лідером і просто менеджером – управлінцем на підприємстві. Лідери створюють бачення майбутнього, встановлюють цілі, задають нові напрямки розвитку, кидаючи виклик існуючому стану речей і будучи провідниками змін. Менеджери, навпаки, зацікавлені в стабільності, в збереженні існуючого стану речей. Вони організовують підлеглих і направляють їх на досягнення поставлених завдань відповідно до стандартів, керують людьми і колективами в умовах заданих обмежень. Менеджмент зазвичай фокусується на виробничому процесі. Ця діяльність, як правило, пов'язана з ресурсами: людськими, тимчасовими, грошовими, технічними та іншими, необхідними для виконання виробничих завдань. Менеджмент відповідає за управління цими ресурсами в рамках стримуючих системних факторів, забезпечуючи планування, організацію, управління часом, контроль і вирішення проблем.

Лідери фокусуються на досягненні цілей їх підлеглими шляхом створення такого середовища, яке надихало б людей на те, щоб зробити бачення реальністю, і підтримувало б їх мотивацію на досягнення поставлених цілей. Це вимагає вміння вести людей за собою, надихати їх власним прикладом, вибудовувати взаємини, уповноважувати, заохочувати зусилля і відданість справі, створювати командний дух і сприятливу обстановку, що сприяє успіху колективу, надавати людям свободу для розвитку і зростання, управляти їх продуктивністю і очікуваннями. Усі ці фактори є необхідними

умовами для організації ефективного управління змінами на підприємстві.

З огляду на це, будь-якій організації важливо мати ефективних лідерів – як гарантію досягнення стратегічних і операційних цілей, де ефективно стратегічне лідерство забезпечує успіх управлінських процесів, що входять в компетенцію менеджменту.

Література.

1. Дранник В. А. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі / В. А. Дранник // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. - 2012. - № 3. - С. 10-15.

2. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. - 2013. - № 3. - С. 24-28.

3. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління / О. І. Мармаза // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. - 2013. - Вип. 29. - С. 289-297.

4. Стасюк В. О. Лідерство як елемент організаційної культури на підприємстві / В. О. Стасюк // Управління розвитком. - 2013. - № 20. - С. 102-104.

5. Холодницька А. В. Формування ефективного лідерства в умовах структурних змін в економіці / А. В. Холодницька // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. - 2014. - Вип. 149. - С. 289-295.

СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Митрофанов Р. А., студент

Науковий керівник: Федотова І. В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Останнім часом питання корпоративної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Воно відносно нове і недостатньо висвітлене з наукової точки зору як в нашій країні, так і за кордоном. Корпоративна культура як напрям дослідження перетинається з