

7. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. / З.Є. Шершньова. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.

LEADER VS MANAGER: ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Цілюрик І. О., студент

Науковий керівник: Миколенко О. П., к. е. н., доцент

Національний фармацевтичний університет

«Лідер» та «менеджер» є одними з найбільш широко застосовуваних слів у бізнесі і нерідко сприймаються синонімічно. Але насправді – це два різних феномени. Основна відмінність між лідерством та менеджментом полягає в тому, що лідери не обов'язково займають керівну посаду, а менеджери не завжди є лідерами. Протягом багатьох років формувалась думка, що керівництво має відношення до прогнозування, бюджетування, планування та контролю. Нових менеджерів вчили керувати, а не лідирувати. Їх вчили делегувати ефективно повноваження, оцінити роботу своїх підлеглих, допомагати в рішенні проблем, шукати шляхи підвищення продуктивності праці, наймати та звільняти працівників. Методи, які ще ефективно працювали 10 років тому, вже не є дієвими та мотивуючими в управлінні персоналом нового типу. Протягом багатьох років не враховувалося, що людська енергія є фактором успіху команди, а енергія команди, також відома як рівень довіри, є запорукою успіху будь-якої компанії.

Більшість менеджерів сучасних компаній є лідерами, які належним чином виконують свої функціональні обов'язки, проте забезпечують ефективну комунікацію, мотивацію, натхнення та керівництво, створюють умови для розвитку членів колективу, заохочуючи їх підвищувати рівень продуктивності, залученості та допитливості.

Зазначимо 5 основних відмінностей між менеджерами та лідерами. І якщо менеджер займає лідерську роль або прагне це зробити, то має здійснити кроки, які необхідні в кожній з цих сфер.

1. Місія. Традиційний погляд на менеджмент передбачає, що робота менеджера полягає в тому, щоб керувати апаратом (наприклад, департаментом або командою програмістів). Є чіткі входи, виходи та очікувані результати від двигуна. Кожен менеджер

несе відповідальність за це. Робота менеджера полягає в тому, щоб забезпечити безперебійну роботу машини. У цьому світогляді члени команди менеджера, по суті, є частинами машин. Вони взаємозамінні. Як тільки вони беруть на себе роль, їхня робота полягає в тому, щоб виконувати цю роль (запустити свою частину машини) відповідно до цілей і стандартів, які передували їм. Проблема полягає в тому, що машина є більш важливою та потужною, ніж той, хто допомагає їй працювати.

Лідерство займає протилежну точку зору. Енергія – це запорука успішної роботи команди. Лідери дозволяють людям максимально спроектувати власні робочі місця. Лідер не працює над тим, щоб досягти машиноподібного вдосконалення процесу, який буде повторюватися знову і знову. Оскільки лідер і його команда орієнтуються на місію, всі вони знають власну роль і місце в її досягненні. Місія має початок, середину та кінець незалежно від її характеру. Після завершення однієї місії починається інша, а це означає що завжди буде видимий результат. Тож частиною роботи лідера є визначення зв'язків між місією команди та особистою місією кожного члена команди.

2. Прагнення до навчання та допитливість членів команди.

Жага знань допомагає і лідерам, і лінійним співробітникам адаптуватися до змін ринку і справлятися із зовнішнім тиском: коли в нас пробуджується інтерес, ми мислимо глибше і раціональніше, приймаємо більш конструктивні рішення. Крім того, допитливі лідери користуються більшою повагою серед підлеглих, а допитливі співробітники вибудовують більш довірчі і продуктивні відносини з колегами, знижують рівень конфліктності в колективі.

Лідер має дозволити співробітникам освоювати нове та розширювати круг інтересів.

Багато лідерів не бажають інвестувати у навчання спеціалістів, побоюючись, що ті підуть до конкурентів разом зі своїми отриманими навичками. Проте, наприклад, Гейл Джексок, віце-президент та фахівець з кадрової політики виробничого конгломерату United Technologies впевнена у необхідності розвитку персоналу: «Краще ми їх навчимо, і вони підуть, ніж ми їх не навчимо, і вони залишаться».

Розширенню кола спілкування та стимулюванню обміну ідеями сприяє ефективне планування робочого простору. В 1990 році, коли Ріхар проектувала штаб-квартиру, спочатку для кожного підрозділу

планувались окремі будівлі. Проте новий керівник на той час, Стів Джобс вирішив, що не варто ізолювати людей один від одного, і наполіг на цілісній будівлі. В центрі розмістили великий атриум з поштовими ящиками, кафе, сувенірний магазин і проєкційні зали. Він припустив, що люди будуть спілкуватись, обмінюватися ідеями, досвідом, формуючи соціальний капітал компанії.

3. Комунікація та довіра. Ще одна відмінність між менеджерами та лідерами полягає в тому, щоб бути відкритими до ідей та критики. Багато керівників вважають, що якщо всі почнуть генерувати ідеї, то виникне хаос, котрий буде дорого коштувати компанії. Тому більшість спеціалістів з розвитку персоналу вважають, що такий підхід призведе до конфліктів і ускладнить процес прийняття рішень. Проте існує безліч прикладів щодо позитивного ефекту від підтримки креативних та творчих ідей. Наприклад, в тій же компанії Animation Studios, президент Ед Кетмул став привертати увагу до історій про помилки компанії. А всі співробітники, які мають якісь ідеї щодо нового продукту, вдосконалення існуючого мають право ділитися з менеджерами, відповідальними за той чи інший напрям.

Таким чином, сучасний менеджер має володіти такими навичками та характеристиками, які притаманні лідеру. Наприклад, саморозвиток та спонукання інших до навчання, технічні та стратегічні навички, здатність до співробітництва, порядність та чесність, глобальні перспективи, рішучість, націленість на результат.

Література.

1. Возна М. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html> 3.
2. Лугова В. М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств / В.М. Лугова, Єрмоленко О.А. // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 64 – 67.
3. Джино Ф. Похала любознательности [Електронний ресурс] / Ф. Джино // Harvard Business Review. – 2018. – сентябрь 2018. – Режим доступу: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/781490>.