

ones. Scientific novelty of the research is in systematization of the evolution of development of the concept of “rational” and “irrational” behavior of a consumer and argumentation of the factors influencing his/her behavior.

Key words: rational consumer, irrational consumer, behavior, motif, decision.

Одержано 11.03.2019 р.

УДК 331.101.6

DOI:10.31339/2313-8114-2019-1(11)-53-59

Шевченко Вікторія Сергіївна,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту і публічного адміністрування,
Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова

УПРАВЛІНСЬКИЙ ЛІДЕР: ОСОБИСТІ ЯКОСТІ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що на сучасному етапі роль керівника постійно зростає. Це обумовлено низкою об'єктивних умов: ускладненням прийняття управлінських рішень; посиленням відповідальності за прийняття рішень у зв'язку зі зростанням економічних, соціальних та екологічних наслідків; розширенням самостійності всіх ланок управління. Метою статті є визначення особистих якостей управлінського лідера, що призводять до підвищення ефективності діяльності керівників організації. В роботі розглянуто поняття управлінського лідера. Визначені відмінності між компетентностями лідера та менеджера. Складено модель управлінського лідера, що включає визначення влади законних повноважень та влади особистісного авторитету. Виявлено головні якості управлінського лідера, що впливають на кінцевий результат його професійної діяльності. Визначено, що управлінський лідер повинен володіти особливими якостями для успішного формування команд у своїй організації і за її межами (наприклад, команди партнерів). Виділено параметри оцінки ефективності діяльності управлінського лідера. Ефективність управлінського лідерства безпосередньо пов'язана з ефективністю групової діяльності. Не можна уявити собі ефективного лідера організації, який не здатний досягти поставлених цілей і терпить невдачу в реалізації стратегії своєї групи. Ефективність групової роботи обумовлюється характером взаємодії суб'єктів і об'єктів управлінського лідерства. У рамках спільної діяльності встановлюються певні правила і процедури взаємного обміну інформацією, думками і навіть емоційними переживаннями. Відзначено, що сприйняття групової ефективності передбачає таку індивідуальну оцінку, при якій позитивні моменти групової діяльності значно перевершують негативні моменти. Сприйняття індивідуальної ефективності в рамках групової діяльності – це порівняння своїх індивідуальних результатів з результатами інших людей, які мають схожі характеристики (статус, матеріальну винагороду, рівень компетентності, тощо). Якщо результати порівняння свідчать на користь індивіда, він сприймає свою діяльність як ефективну. Порівняння та оцінка можуть здійснюватися з урахуванням гіпотетичних досягнень в гіпотетичній ситуації індивідуальної діяльності поза групою.

Ключові слова: управлінський лідер, менеджер, групова робота, ефективність, особистісні якості.

ВСТУП

В сучасних умовах немає більш складної і відповідальної професії в економіці, ніж професія керівника. Ця професія з тих, що називають комплексною, тому що вона вимагає від людини володіння різними навичками. При цьому, ефективний менеджмент і особисті якості управлінського лідера є передумовою успішного функціонування організації, бо він є ключовою фігурою в системі організаційних відносин.

Постановка проблеми. На сучасному етапі роль керівника постійно зростає. Це обумовлено низкою об'єктивних умов: ускладненням прийняття управлінських рішень; посиленням відповідальності за прийняття рішень у зв'язку із зростанням економічних, соціальних та екологічних наслідків; розширенням самостійності всіх ланок управління.

За таких умов дуже важливо якомога ефективніше, раціональніше використовувати та розвивати особисті якості та вміння. Можна констатувати, що менеджмент в Україні, незважаючи на проблеми і труднощі, поступово розвивається. Вже є досвід менеджерської роботи у фінансовій та комерційній діяльності, страховому, туристичному, шоу-бізнесі, у рекламній діяльності. Є успіхи у сфері виробництва, інформаційних послуг, інноваційної діяльності. Але успіх з'явиться тоді, коли в сферу виробництва, підприємництва прийдуть молоді професійні управлінці з новим мисленням, підходами, організаторськими здібностями і сучасними знаннями менеджменту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема соціально-психологічних чинників ефективної діяльності керівника, визначення його особистісних характеристик та виявлення домінуючих

психологічних чинників, які впливають на цей процес, знайшла своє відображення у працях зарубіжних учених, а саме: Дж. Аткинсона, В. Врума, Ф. Герцберга, С. Керролла, Д. МакГрегора, Д. Мак-Клееланда, А. Маслоу, Дж. Шоннесі і багато інших. Суттєвий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів цієї проблеми внесли вітчизняні вчені: І. Ф. Беляєв, Е. А. Уткін, В. А. Розанов, М. Б. Курбатов, В. А. Іванніков, С. П. Ільїн, А. Я. Кібанов, А. Н. Леонт'єв, А. М. Колот, Н. Д. Лук'яченко, Л. С. Виготський. Однак треба зауважити, що в сучасних умовах постійної зміни інформації, впровадження нових засобів та методів роботи, успішним може бути лише той лідер, який в повному обсязі використовує власні особисті якості та потенціал.

Мета статті (постановка проблеми). Метою статті є визначення особистих якостей управлінського лідера, що призводять до підвищення ефективності діяльності керівників організації.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Управлінський лідер – людина, яка поєднує в собі лідерські та менеджерські якості. В якості менеджера управлінський лідер використовує та реалізує свої законні повноваження і статусну владу для ефективного вирішення організаційних завдань, а як неформальний лідер він використовує силу особистісного впливу на підлеглих.

Саме лідер вносить порядок і логіку в діяльність розрізнених індивідів, об'єднуючи їх в групу або організацію для досягнення загальних цілей і завдань. Лідер визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації [1].

Отже, управлінський лідер має більше можливостей ефективно управляти організацією, ніж просто менеджер або неформальний лідер, який не має статусної влади. Модель управлінського лідера представлена на рис. 1.

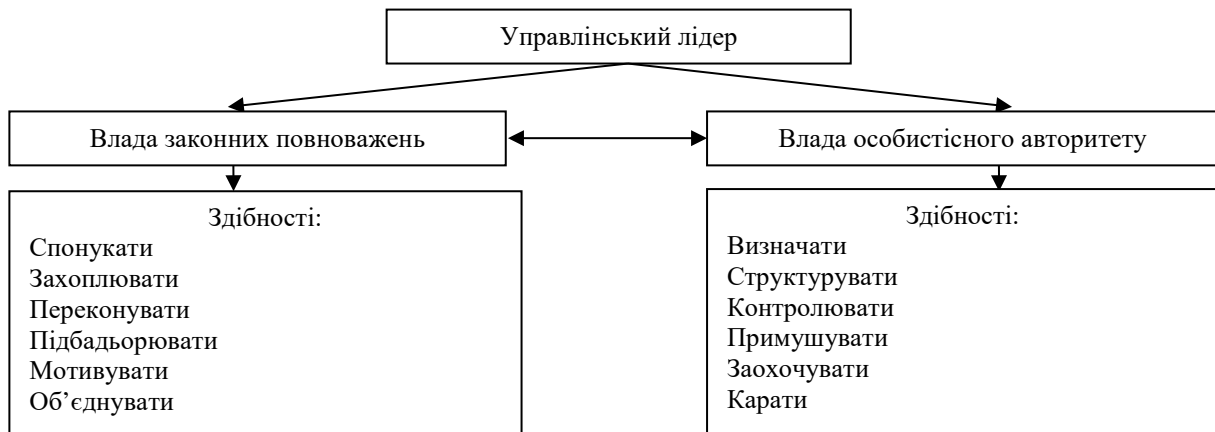


Рис. 1. Модель управлінського лідера

Не кожен менеджер і не кожен лідер є менеджером та лідером запропоновані на рис. 2. Ключові компетентності



Рис. 2. Ключові компетентності менеджера та лідера

Практика показує, що легше стати хорошим менеджером, ніж хорошим управлінським лідером. Коли менеджер бере на себе функції управлінського

лідера, він покладає на себе і ряд моральних зобов'язань:

– менеджер може відчувати страх втрати

авторитету, влади при зміні стилю взаємодії з підлеглими. В умовах закритої організації моделі поведінки управлінського лідера можуть суперечити організаційній структурі;

– він змушений витратити більше енергії і часу на взаємодію з підлеглими. Але як тільки його лідерський потенціал буде розкритий, з'ясується, що для ефективного управління підлеглими тепер потрібно витратити набагато менше зусиль і енергії, ніж раніше.

– менеджер приймає на себе особисту відповідальність за результативність взаємодії і задоволеність підлеглих цією взаємодією. Управлінський лідер має більше точок дотику з підлеглими, ніж просто менеджер. Ця ситуація характеризується як позитивними, так і негативними сторонами. Домінування позитивних або негативних тенденцій визначається компетентністю і особистісними якостями лідера;

– менеджер встановлює відкриту модель взаємодії, при якій отримує і дає зворотний зв'язок, не завжди приємну для нього в тому випадку, якщо він починає відчувати дискомфорт від неминучості багатопланової оцінки його можливостей з боку підлеглих і усвідомлення своєї нездатності як лідера чинити на них належний вплив.

Поєднання здібностей ефективного лідера і менеджера є запорукою успішного функціонування організації, розвитку її конкурентних переваг в умовах динамічно змінюваного середовища.

По-перше, тільки управлінські лідери можуть виробити ефективну стратегію організації в жорстких конкурентних умовах і об'єднати організаційні зусилля, спрямовані на досягнення поставлених цілей.

По-друге, тільки управлінські лідери здатні здійснити кардинальні зміни, що визначають успішність діяльності організації на перспективу. Не

можна примусити людей до творчості та інновацій, але можна надихнути їх на цю діяльність.

По-третє, в умовах обмеженості ресурсів управлінський лідер більш ефективно вирішує складні проблеми, оптимально використовує кадровий потенціал. Він володіє набагато більшою кількістю важелів впливу на мотивацію підлеглих.

По-четверте, управлінський лідер швидше збудує міцні партнерські взаємини усередині організації і за її межами, ніж менеджер без лідерських якостей [2].

Отже, турбота про підвищення ефективності організаційної діяльності повинна виражатися в конкретних діях менеджменту, які включають:

– діагностику та розвиток лідерського потенціалу менеджерів всіх рівнів;

– діагностику лідерського потенціалу кадрового резерву (з метою з'ясувати бажання менеджерів займати управлінські позиції);

– розвиток компетентності і мотивації до досягнень персоналу;

– просування по управлінській ієрархії індивідів, що володіють якостями ефективного управлінського лідера.

Критичне осмислення традиційної теорії рис лідера посилює увагу фахівців до проблеми компетентності управлінського лідера і ефективності його діяльності. Здібності та навички (так само як і особливості характеру) стали вважати невід'ємними якостями особистості лідера.

Компетентність лідера безпосередньо пов'язана з якістю виконання ним ролей і функцій, обумовлених конкретними цілями і завданнями організації в певній ситуації.

Компетентність управлінського лідера поділяють на професійну та ділову (рис. 3).

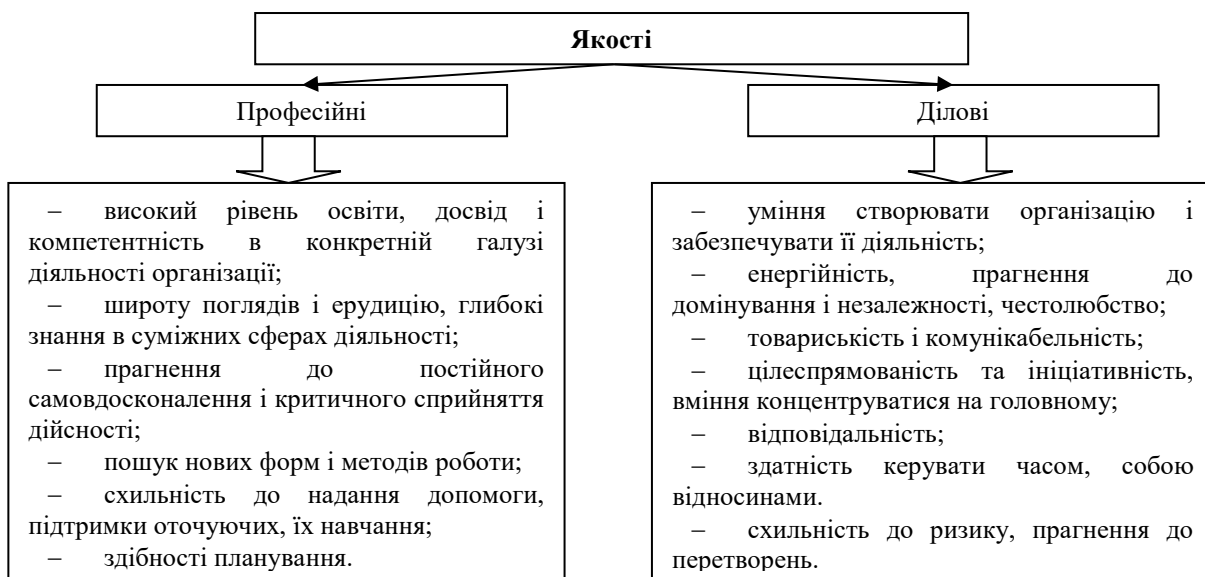


Рис. 3. Головні якості управлінського лідера

Існують різні моделі компетентності лідера. Так, Хоскінг і Морлей (Hosking & Морлі, 1988) пропонують в якості критерію оцінки компетентності лідера: аналітичні здібності (рівень глибини обробки

інформації, ступінь розуміння середовища лідерства); професійні знання (рівень знань, що використовуються у переговорах з оточуючими людьми); здатність керувати (створювати і підтримувати громадський

порядок за допомогою системи влади і громадських цінностей) здатність приймати рішення; здатність створювати довгострокові і взаємопов'язані ланцюжки або системи (спрямовані на розвиток співробітництва, досягнення успіху, а також отримання матеріальної вигоди) [3].

Незважаючи на те, що існують різні підходи до моделювання оптимальної компетентності управлінського лідера, дослідники сходяться в одному: професійна компетентність управлінського лідера визначається умовами діяльності і розвивається в залежності від них.

Ефективний менеджер сьогодні — це керівник, який домагається оптимальної віддачі від кожного працівника на його робочому місці.

Сучасна практика показує, що найчастіше командний метод вирішення організаційних завдань є найбільш ефективним. Тому кожен керівник прагне якщо не формувати і керувати командами, то хоча б регулярно використовувати термін «команда» для додання особливої значущості свого виступу.

Управлінський лідер повинен володіти особливими якостями для успішного формування команд у своїй організації і за її межами (наприклад, команди партнерів).

Командний лідер володіє комплексними якостями ефективного керівника. Він повинен мати природні здібності та емоційно-вольові характеристики, необхідні для управління командного діяльності. Управлінський лідер як командний гравець повинен також розвинути в собі сукупність знань, навичок і відносин, що дозволяють йому вийти на більш високий рівень лідерства і прийняти на себе ряд моральних зобов'язань.

Ефективність — це дієвість, результативність зусиль, що виробляють сприятливе враження на оточуючих. Ефективність будь-якої соціальної системи, включаючи організацію, визначається здатністю забезпечувати кінцевий результат власного функціонування. Ефективність — це оціночне поняття, тісно пов'язане з порівнянням цілей, очікувань і результатів діяльності. Вона також пов'язана з порівнянням витрачених ресурсів та кінцевим результатом

Оцінка ефективності діяльності має дві складові:

— об'єктивну — кількісні та якісні показники роботи, результативності організації і рішень керівництва; існуючі технології оптимальної діяльності по досягненню конкретної мети, міжнародні та національні стандарти цієї діяльності;

— суб'єктивну — сприйняття управлінським лідером, підлеглими та іншими зацікавленими особами результативності зусиль по досягненню цілей і вирішення завдань.

Об'єктивна складова ефективності організаційної діяльності визначається низкою основних факторів, серед яких слід виділити:

1. Доступність фактичної інформації, що характеризує результативність діяльності. Далеко не всю інформацію про роботу організації можна знайти за відкритим комунікативним каналам. Частина відомостей організація ретельно оберігає від

сторонніх, щоб забезпечити комерційну безпеку. Ще одна частина інформації не доходить до потенційного споживача з переліком причин, пов'язаних з організаційними, технологічними і культурними проблемами обміну інформацією.

2. Достовірність інформації, на основі якої проводиться оцінка ефективності діяльності. Деколи організація функціонує в умовах, при яких доступ до достовірної інформації щодо її діяльності, внеску окремих співробітників та впливу зовнішнього середовища обмежена або повністю відсутня. Достовірність інформації також залежить від існування посередників у ланцюгу «джерело інформації - її споживач». Коли між цими двома ланками вклинюються посередники, відбувається природне спотворення первісної інформації. Так, пропущена через посередників, оцінка фактів підміняється оцінкою їх інтерпретацією тим або іншим суб'єктом.

3. Особливі умови, за яких здійснюється діяльність. Так, в надзвичайних обставинах, які не залежать від менеджменту, певна діяльність може бути оцінена як ефективна, але це не означає, що ця діяльність буде вважатися ефективною в стандартній ситуації. Оцінюючи ефективність діяльності організації в надзвичайних обставинах, слід з'ясувати, чи не є ці надзвичайні обставини результатом попередньої діяльності управлінського лідерства або наслідком його бездіяльності. Якщо подібні факти мали місце, то можна оцінити діяльність ряду співробітників як ефективну в конкретній ситуації, але діяльність управління і організації в цілому як неефективну [5].

Суб'єктивну оцінку ефективності діяльності і вибір критеріїв ефективності визначають наступні фактори:

1. Аналітичні можливості суб'єкта оцінки.

2. Особливості самооцінки і сприйняття власного інтересу в конкретній ситуації.

3. Вплив суб'єктивних думок оточуючих, особливо авторитетів.

4. Суб'єктивна оцінка обставин, що супроводжують діяльність

Ефективність управлінського лідерства безпосередньо пов'язана з ефективністю групової діяльності. Не можна уявити собі ефективного лідера організації, який не здатний досягти поставлених цілей і терпить невдачу в реалізації стратегії своєї групи.

Ефективність групової роботи обумовлюється характером взаємодії суб'єктів і об'єктів управлінського лідерства. У рамках спільної діяльності встановлюються певні правила і процедури взаємного обміну інформацією, думками і навіть емоційними переживаннями. Ці правила і процедури визначають організацію і проведення дискусій (їх частоту, демократичність, предметну спрямованість і корисність), здійснення зворотного зв'язку, ступінь залучення підлеглих до процесу прийняття управлінських рішень, делегування частини повноважень при виконанні завдання підлеглим. Ці правила і процедури також визначають тип управлінського лідерства та його ефективність [6].

Важливим чинником ефективності колективної діяльності стають характеристики групи. Ступінь

згуртованості і взаємозалежності членів групи визначає їх готовність і здатність ефективно взаємодіяти у рамках виконання завдання (з перспективою досягнення синергетичного ефекту, коли груповий потенціал більше, ніж сума потенціалів, складових групи індивідів). Ефективність визначається здібностями лідера і результативністю його зусиль, спрямованих на отримання максимального потенціалу індивідуальної та групової діяльності по реалізації організаційних цілей і виконання завдань.

Потенціал конкретного індивіда як члена організації і продуктивність цього індивіда – не одне і те ж саме. На превеликий жаль всіх керівників і власників приватного бізнесу, рідкісний працівник максимально ефективно реалізує свій потенціал в рамках трудової діяльності. І практично ніхто не реалізує його повністю. Мало того, потенціал організації не можна сприймати як суму потенціалів її членів. Потенціал організації може бути більше, ніж сума потенціалів членів організації, а може бути і менше. Все залежить від того, як організована діяльність, у якому напрямку і з якою мірою бажано для всіх і кожного окремо досягнення кінцевого результату. Управлінський лідер відіграє основну роль у вирішенні будь-яких проблем.

Вік групи – важливий показник групової динаміки та об'єктивної спроможності групи ефективно вирішувати конкретні завдання. Тому однією з функцій управлінського лідерства є моніторинг та управління процесами групової динаміки. Ігнорування групової динаміки, як такої, ставить під питання ефективність організаційної діяльності. Навпаки, вміння керувати процесами групової динаміки дозволяє управлінському лідеру знаходити оптимальні способи розв'язання проблем.

Групові норми характеризують організаційну культуру, ступінь прагнення групи виконати завдання (а також взаємовідносини всередині неї), організаційні цілі або індивідуальні. Групові норми, таким чином, визначають якісні і кількісні показники групової роботи, а також задоволеність членів групи умовами діяльності та її кінцевим результатом. Тому управлінське лідерство приділяє пильну увагу культивуванню норм, що забезпечують ефективність групової роботи.

Те, як сприймаються групова або індивідуальна ефективність, також служить важливим показником результативності діяльності управлінського лідера та ефективності його лідерства. Сприйняття ефективності роботи ґрунтується на порівнянні її результатів з початковими очікуваннями і уявленнями щодо кінцевого результату діяльності.

Сприйняття групової ефективності передбачає таку індивідуальну оцінку, при якій позитивні моменти групової діяльності значно перевершують негативні моменти. Сприйняття індивідуальної ефективності в рамках групової діяльності – це порівняння своїх індивідуальних результатів з результатами інших людей, які мають схожі характеристики (статус, матеріальну винагороду, рівень компетентності, тощо). Якщо результати порівняння свідчать на користь індивіда, він сприймає свою діяльність як ефективну. Порівняння та оцінка можуть здійснюватися з

урахуванням гіпотетичних досягнень в гіпотетичній ситуації індивідуальної діяльності поза групою. В даному випадку розумність сприйняття індивідуальних результатів визначається початковими і кінцевими очікуваннями індивіда, а також його уявою.

Між тим важливим критерієм ефективності групової діяльності є «перегорання», тобто ціна, яку довелося сплатити, щоб досягти кінцевих результатів. Досвід управлінського консультування дозволяє довести, що навіть підприємницькі організації страждають від принципу «вирішувати проблему за будь-яку ціну». Часом невміння керувати організацією в нормальній ситуації, бути ефективним управлінським лідером поволі підштовхує керівника провокувати надзвичайну ситуацію, при якій можна свою управлінську та лідерську некомпетентність видати за прозорливість у виборі особливих або тимчасових способів вирішення управлінських проблем.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Проведене дослідження дозволяє виділити особливі якості управлінського лідера для успішного формування команд у своїй організації і за її межами (наприклад, команди партнерів). Найбільш важливими якостями, які визначають здатність формувати команди, є:

1. Технологічна і соціально-психологічна компетентність. Якщо управлінський лідер не розуміє суті і деталей технології своєї справи, він не зможе прийняти ефективне рішення щодо типу команди та характеру її діяльності. У нього також виникнуть серйозні проблеми, коли він почне шукати найбільш підходящих фахівців у члени команди. При підборі кандидатів повинно враховуватися кілька критеріїв: висока професійна компетентність, адекватна завданню; здатність виконувати соціальні ролі в рамках командної діяльності; психологічна сумісність з іншими членами команди.

2. Здатність встановлювати і розвивати атмосферу взаємної довіри і взаєморозуміння. Без довіри не може бути й мови про команду. Тому управлінський лідер, ініціюючи формування команди, повинен користуватися довірою своїх підлеглих або колег, які розглядаються ним в якості членів команди. Ці кандидати в свою чергу теж повинні викликати почуття довіри у лідера.

3. Терпимість до інакомислення і схильність до демократичних методів управління (які можна зарахувати до суб'єктивних чинників, що визначають можливості управлінського лідера формувати команди). Егоцентрична установка і монополія на владу неприпустимі в командній роботі. Команда формується на основі згоди щодо рішення, яке швидше є продуктом колективного розуму, ніж індивідуального.

4. Готовність стати рівним серед рівних і кращим серед кращих. Управлінський лідер ще на етапі формування команди повинен уявляти, які соціальні ролі і функції він буде виконувати в команді. Команда не терпить дублерів і «сачків» (ледарів). Кожен член команди повинен бути незамінним,

затребуваним і всі члени команди повинні мати відповідний рівень професіоналізму. Управлінський лідер повинен розуміти, що між членами команди не може бути великої різниці в соціальному статусі (об'єктивно чи суб'єктивно).

Отже, командний лідер володіє комплексними якостями ефективного керівника. Він повинен мати природні здібності та емоційно-вольові

характеристики, необхідні для управління командною діяльністю. Управлінський лідер як командний гравець повинен також розвинути в собі сукупність знань, навичок і відносин, що дозволяють йому вийти на більш високий рівень лідерства і прийняти на себе ряд моральних зобов'язань. Прикладом моральних зобов'язань управлінського лідера як члена команди є кредо лідера.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афонин, А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты / А. С. Афонин. – Киев: МЗУУП. 1994. – 304 с.
2. Балабанова, Л. В. Організація праці менеджера: навчальний посібник / Л. В. Балабанова. – Київ: ВД «Професіонал», 2004. – 416 с.
3. Organizing, leadership and skilful process / Hosking, Dian Marie // Journal of Management Studies. – Vol. 25. – № 2. – 1988. – P. 147-166.
4. Гріфін, Р. Основи менеджменту: Підручник / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с.
5. Жигалов, В. Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності / В. Т. Жигалов, Л. П. Шимановська. – Київ: Вища школа. – 1994. – 223 с.
6. Завадський, Й. С. Менеджмент / Й. С. Завадський. – Київ: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 543 с.
7. Мескон, М. Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 672 с.
8. Щекин, Г. В. Теория и практика работы с персоналом: учебное пособие / Г. В. Щекин. – Київ: МАУП, 2003. – 280 с.

REFERENCES

1. Afonyn, A. S. (1994). Osnovy motivacii truda: organizacionno-jekonomicheskie aspekty [Fundamentals of Labor Motivation: Organizational-Economic Aspects]. Kyi'v: MZUUP [in Russian].
2. Balabanova, L. V. (2004). Orhanizatsiia pratsi menedzhera [Organization of labor manager]. Kyi'v: VD «Profesional» [in Ukrainian].
3. Hosking, Dian Marie (1988). Organizing, leadership and skilful process. Journal of Management Studies, 25, 147-166 [in English].
4. Hrifin, R. (2001). Osnovy menedzhmentu [Fundamentals of Management]. Lviv: BaK. [in Ukrainian].
5. Zhyhalov, V. T., Shymanovska, L. P. (1994). Osnovy menedzhmentu i upravlinskoi diialnosti [Fundamentals of Management and Management]. Kyiv: Vyshcha shkola [in Ukrainian].
6. Zavadskiy, Y. S. (1997). Menedzhment [Management]. Kyiv: Ukrainsko-finskyi instytut menedzhmentu i biznesu [in Ukrainian].
7. Meskon, M. Kh., Albert M., Khedoury F. (1992). Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management]. M.: Delo [in Russian].
8. Shchekyn, H. V. (2003). Teorija i praktika raboty s pesonalom [Theory and practice of working with pesonal]. Kyiv: MAUP [in Russian].

Шевченко Виктория Сергеевна. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЛИДЕР: ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на современном этапе роль руководителя постоянно растет. Это объясняется рядом объективных условий: осложнением принятия управленческих решений; усилением ответственности за принятие решений в связи с ростом экономических, социальных и экологических последствий; расширением самостоятельности всех звеньев управления. Целью статьи является определение личных качеств управленческого лидера, приводящих к повышению эффективности деятельности руководителей организации. В работе рассмотрены понятия управленческого лидера. Определены различия между компетентностями лидера и менеджера. Составлена модель управленческого лидера, включающая определение власти законных полномочий и власти личностного авторитета. Выявлены главные качества управленческого лидера, влияющие на конечный результат его профессиональной деятельности. Определено, что управленческий лидер должен обладать особыми качествами для успешного формирования команд в своей организации и за ее пределами (например, команды партнеров). Выделены параметры оценки эффективности деятельности управленческого лидера. Эффективность управленческого лидерства непосредственно связана с эффективностью групповой деятельности. Нельзя представить себе эффективного лидера организации, который не способен достичь поставленных целей и терпит неудачу в реализации стратегии своей группы. Эффективность групповой работы обуславливается характером взаимодействия субъектов и объектов

управленческого лидерства. В рамках совместной деятельности устанавливаются определенные правила и процедуры взаимного обмена информацией, мнениями и даже эмоциональными переживаниями. Отмечено, что восприятие групповой эффективности предусматривает такую индивидуальную оценку, при которой положительные моменты групповой деятельности значительно превосходят отрицательные моменты. Восприятие индивидуальной эффективности в рамках групповой деятельности – это сравнение своих индивидуальных результатов с результатами других людей, которые имеют схожие характеристики (статус, материальное вознаграждение, уровень компетентности и т.д.). Если результаты сравнения свидетельствуют в пользу индивида, он воспринимает свою деятельность как эффективную. Сравнение и оценка могут осуществляться с учетом гипотетических достижений в гипотетической ситуации индивидуальной деятельности вне группы.

Ключевые слова: управленческий лидер, менеджер, групповая работа, эффективность, личностные качества.

Shevchenko Viktoria S. MANAGEMENT LEADER: PERSONAL QUALITIES AND THEIR EFFICIENCY

The relevance of the research topic is due to the fact that at the present stage the role of the leader is constantly growing. This is due to a number of objective conditions: the complication of management decisions; increased decision-making responsibility due to increased economic, social and environmental impacts; expansion of independence of all management links. The purpose of the article is to determine the personal qualities of a management leader, leading to an increase in the effectiveness of the organization's managers. The paper discusses the concept of a management leader. The differences between the competencies of the leader and the manager. A model of a management leader has been compiled, including the definition of the power of legal authority and the power of personal authority. The main qualities of a management leader that affect the final result of his professional activity have been revealed. It has been determined that the managerial leader must possess special qualities for the successful formation of teams in his organization and beyond (for example, a team of partners). The parameters for assessing the effectiveness of the management leader have been highlighted. The effectiveness of management leadership is directly related to the effectiveness of group activities. It is impossible to imagine an effective leader of an organization who is unable to achieve the goals set and fails to implement the strategy of his group. The effectiveness of group work is determined by the nature of the interaction of subjects and objects of managerial leadership. Within the framework of joint activities, certain rules and procedures are established for the mutual exchange of information, opinions and even emotional experiences. It has been noted that the perception of group effectiveness provides for such an individual assessment, at which the positive moments of group activity far exceed the negative moments. The perception of individual effectiveness in a group activity is the comparison of their individual results with the results of other people who have similar characteristics (status, material remuneration, level of competence, etc.). If the results of the comparison testify in favor of the individual, he perceives his activity as effective. Comparison and evaluation can be carried out taking into account the hypothetical achievements in the hypothetical situation of individual activities outside the group.

Keywords: managerial leader, manager, group work, efficiency, personal qualities.

Одержано 04.04.2019 р.