

УДК 658.5.012.7

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-274-5-186-189

ПРИЛЕПА Н. В.

Хмельницький національний університет

ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В статті наведено тлумачення поняття «лідерство». Визначено, що у порівнянні з керівництвом, лідерство – це процес, який найбільш зосереджений на емоційному стані у колективі, духовній взаємодії лідера та членів команди. Виділено ряд характеристик, які можуть бути орієнтиром при формуванні ефективного лідерства. Досліджуючи застосування лідерства в системі управління підприємством, проаналізовано, що чим більш динамічне середовище, у якому діє керівник, тим більше можливостей для реалізації цілей, які стоять перед підприємством, більше шляхів розвитку лідерських якостей особистості та її послідовників. Обґрунтована доцільність створення командної роботи в системі управління підприємством, яка є не просто сумісною роботою людей, об'єднаних однією метою, а співробітництвом, що ґрунтується на чіткому розподілі ролей, обов'язків, координації дій і зусиль. Зроблено висновок, що ефективність команди залежить від лідера (використання ефективних методів впливу, організації роботи, узгодження зусиль, ресурсного забезпечення) та її членів (відповідальність, усвідомлення значення завдань, уміння та зусилля, культури ділового спілкування).

Ключові слова: лідерство, керівник, командна робота, управління підприємством.

PRILEPA N.

Khmelnitskyi National University

LEADERSHIP IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

The article explains the concept of leadership. It is determined that, in comparison to leadership, leadership is the process that is most focused on the emotional state of the team, the spiritual interaction of the leader and team members. There are a number of characteristics that can be a guide in the formation of effective leadership. Investigating the application of leadership in the enterprise management system, it is analysed that the more dynamic the environment in which the manager operates, the more opportunities to achieve the goals that are facing the enterprise, the more ways to develop leadership qualities of the individual and his followers. It is considered that leaders of large enterprises cannot effectively interact with all members of the team. It has been researched that a critical number is ten people for direct communication with a leader, that is, whom he can influence, inspire, direct. This is why it is so important to have a team that embraces, supports and disseminates the ideas of the leader. Such a team is an initiative, creative group. It is reasonable to create teamwork in an enterprise management system that is not just a teamwork of people united by one goal, but a collaboration based on a clear division of roles, responsibilities, coordination and effort. It is concluded that the effectiveness of the team depends on the leader (use of effective methods of influence, organization of work, coordination of efforts, resource support) and its members (responsibility, awareness of the importance of tasks, skills and efforts, culture of business communication). The article also outlines the shortcomings of teamwork. We believe that the team is formed by conservatism as a result of group thinking. The team becomes incapable of making bright, unconventional decisions, loses the ability to criticize their decisions and take the comments of others, pressures team members, and more.

Key words: leadership, leader, teamwork, enterprise management.

Постановка проблеми. Швидкий розвиток суспільства, зміна правил життя потребують активності, впевненості та прийняття неочікуваних рішень. Ці якості найбільш притаманні лідерам, які вміють їх використовувати. Але для розвитку звичайної особистості в системі управління підприємством важливим є ознайомлення та розуміння сутності та змісту проблеми лідерства. Проблемам лідерства в системі управління підприємством приділяється особлива увага. Теорії лідерства прагнуть з'ясувати, які характеристики лідерства виявляються найбільш ефективними та чому. Дослідники цієї проблеми справедливо підкреслюють, що для успішного виконання своїх функцій керівник-менеджер має бути обов'язково і лідером.

Успішне функціонування вітчизняних підприємств дедалі більше пов'язане із впровадженням нових методів управління, що орієнтуються на нові механізми активізації трудової поведінки колективів, впровадження сучасних методів керівництва, застосування лідерства. Таким чином, провідною ідеєю розвитку підприємств стає розуміння того, що класичні методи менеджменту (управління) доцільно доповнювати застосуванням принципів лідерства. Адже глобалізація, комп'ютеризація та інформатизація діяльності, необхідність швидкого реагування на зміну ринкової ситуації та вплив внутрішніх і зовнішніх чинників призводять до значно вищої відповідальності управлінців за результати власних рішень та функціонування і розвиток суб'єкта бізнесу. Проблеми управління підприємством та застосування лідерства у цих процесах досліджуються в усіх сферах національної економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичним дослідженням лідерства є такі науковці: П. Друкер, Р. Дафт, Б. Басс, Р. Грінліф, Р. Бояцис та Е. Маккі, С. Кові, У. Бенніс, В. Бланк тощо.

Науковці незалежної України активно досліджують лідерство з різних точок зору. Про це свідчить активна робота у вивченні феномену лідерства з погляду політичних наук, дослідження лідерства в дитячих колективах, в державній службі України, проводиться активне дослідження лідерського потенціалу, вивчається технологічне лідерство, вплив лідерства на умови сучасних суспільних трансформацій та зміну засад професійної підготовки фахівців тощо. Вплив лідерства в системі управління підприємством, методи

та форми управління досліджуються у працях таких вітчизняних науковців, як С. Бойко, М. Мартиненко, О. Нестуля та С. Нестуля, Л. Скібіцька, Г. Старовойтова, Т. Титаренко, О. Траверсе тощо. Але для України дослідження лідерства є новим, хоча єдиного підходу стосовно визначення цього поняття до сьогодні не існує. Тому, враховуючи обмеженість наукових та практичних розробок з цього питання, виникла нагальна потреба у дослідженні лідерства в системі управління підприємством. Це і визначило мету цього дослідження.

Формування цілі статті. Метою статті є дослідження сутності та впливу лідерства на систему управління підприємством.

Виклад основного матеріалу досліджень. Керівництво та лідерство розглядають як персоніфіковані форми соціального контролю та інтеграції всіх механізмів та способів соціальнопсихологічного впливу з метою досягнення максимального ефекту управління групою [6, с. 94]. Треба чітко усвідомити, що поняття «керівник» і «лідер» різні. Основна відмінність полягає в тому, що керівник не завжди у своїй організації є лідером. Керівництво пов'язане з ефективною організацією діяльності, а лідерство – зі здатністю впливати на персонал для ефективної роботи. Ефективне лідерство формується в процесі керівництва людьми. Виділимо, на нашу думку, ряд характеристик, які можуть бути орієнтиром при формуванні ефективного лідерства (рис. 1).

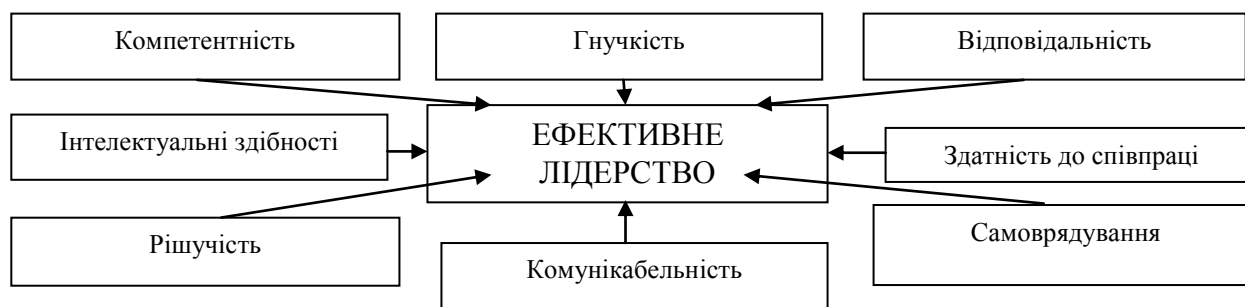


Рис. 1. Характерні риси ефективного лідерства

Задля порозуміння відмінностей між лідерством та керівництвом у таблиці 1 наведено порівняння властивостей цих процесів.

За наведеними даними є підстави вважати, що лідерство та керівництво різні явища. Керівництво характерно пов'язане із менеджментом, тобто із регульованим управлінням підприємством.

Приходимо до висновку, що у порівнянні із керівництвом, лідерство – це процес, який найбільш зосереджений на емоційному стані у колективі, духовній взаємодії лідера та членів команди. Ключовими його об'єктами стають емоції, під які мають налаштуватися лідери.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика властивостей лідерства та керівництва у системі управління підприємством [3, 5]

Властивості лідерства	Властивості керівництва
Довільний вибір лідера команди	Офіційне призначення керівника
Може бути не наділений офіційними повноваженнями щодо впливу на колектив.	Наділений офіційно встановленими функціями, завдяки яким впливає на підлеглих.
Зосереджений більше на відносинах у середині групи, проте може брати повноцінну відповідальність за її діяльність у зовнішньому середовищі.	Представляє очолюваний колектив за межами їх діяльності.
Регулює міжособистісні стосунки в середині колективу.	Офіційно регулює соціальні стосунки у колективі.
Лідерство виникає за наявності мікросередовища (малої групи).	Є елементом макросередовища (пов'язаний з системою суспільних відносин колективу).
Приймає рішення спільно із колективом.	Здебільшого самотужки приймає рішення, які стосуються колективної діяльності.
Прагне до постійних змін.	Намагається будь-що зберегти існуючу систему.
Зважає не на кількісні, а на якісні показники діяльності колективу.	Звертає увагу на кількісні показники діяльності колективу.
Прагне до пошуку нових рішень.	Шукає кропітких робітників.
Визнає свої помилки та виправляє їх.	Здебільшого приписує свої помилки колективній роботі.
Працює за принципом рівності у колективі.	Вважає, що над колективом потрібен постійний нагляд та контроль.
Цінує колег і за це має авторитет серед оточуючих.	Намагається створити собі гарний імідж та слідувати йому.

Досліджуючи застосування лідерства в системі управління підприємством, приходимо до розуміння, що чим більш динамічне середовище, у якому діє керівник, тим більше можливостей для реалізації цілей, які стоять перед підприємством, більше шляхів розвитку лідерських якостей особистості та її послідовників. Адже згідно з новою парадигмою світу (існує твердження, що ми живемо у світі випадковостей і невизначеності, і незначні, на перший погляд, події здатні викликати досить суттєві й

далекосяжні наслідки [1, с. 25]), саме керівник повинен не боятися змін та чим більше він буде підштовхувати до будь-яких змін своїх послідовників, тим швидше підприємство буде мати можливість виходу на лідируючі позиції своєї діяльності. Тому, на нашу думку, досліджуючи розвиток та сучасний стан теоретичних поглядів на роль лідерства в системі управління підприємством, можна сформулювати визначення, що лідерство – це взаємовідносини між лідером та його командою (підлеглими), відносини яких у колективі побудовані на поєднанні різних жерел влади, формального та неформального лідерства, та спрямовані на досягнення стратегічної мети економічного розвитку підприємства.

Відомо, що лідери великих підприємств (понад 50 працівників) не можуть ефективно взаємодіяти з усіма членами колективу. Вважається, що критичною кількістю є десять осіб для безпосередньої комунікації з лідером, тобто на кого він може впливати, надихати, спрямовувати. Ось чому так важливо мати команду, яка б ідеї лідера сприймала, підтримувала й розповсюджувала. Такою командою стати ініціативна, творча група. Створення робочої групи в системі управління підприємством передбачає декілька обов'язкових кроків:

1. Визначення ролі та складу робочої групи: залучення професіоналів, компетентних спеціалістів підприємства, лідерів колективу, від яких залежить ступінь складності прийняття та реалізації рішень на підприємстві; творчої еліти, ініціаторів, новаторів, які б продукували цікаві ідеї, варіанти рішень.

2. Визначення повноважень, обов'язків членів групи; призначення керівника та координаторів проектною групи.

3. Розробка плану проектною діяльністю (етапи, рішення, зміст робіт, відповідальність, очікувані результати та форми їхнього узагальнення).

4. Укладання формального меморандуму про творчу групу, у якому було б зафіксовано угоду між її членами, права, обов'язки; цілі спільної діяльності; термін, умови роботи; форми та графіки звітності.

На нашу думку, командна робота в системі управління підприємством є не просто сумісна робота людей, об'єднаних однією метою, а співробітництво, що ґрунтується на чіткому розподілі ролей, обов'язків, координації дій і зусиль. Лідерів ж необхідно: сформулювати проблему, запропонувати систему цілей, пояснити наявність ресурсного забезпечення, бути готовим до конструктивної дискусії, знайти стимули, задіяти підтримку зовнішнього та внутрішнього середовища, бути здатним до прийняття відповідальності, застосування влади. Разом із тим, як зазначав Лао Цзи, лідер діє найкраще тоді, коли люди ледве усвідомлюють, що він існує [6].

Важливими є і етапи командної роботи. Етапи командної роботи, за Такменом та Дженсенем, передбачають: формування (з'ясовуються цілі команди; розподіляються ролі; робляться перші кроки до мети; встановлюються міжособистісні зв'язки; виокремлюються формальні та неформальні лідери; складається певний стиль керівництва); бурління (найменша продуктивність; виникає багато проблем; з'являються конфлікти; розстановка пріоритетів; утверджується лідер; інтенсивні процеси становлення команди); нормування (встановлюються норми, правила діяльності; визначаються чіткі позиції кожного члена команди; узгоджуються інтереси; народжується система цінностей); функціонування (період стабільності, злету та піднесення у діяльності; інструктажі замінюються коригуванням діяльності; вирішені всі міжособистісні конфлікти; усі зусилля спрямовані на реалізацію мети; розкриваються можливості кожного; лідер здійснює контроль за ефективністю роботи; результат залежить від злагодженості команди); розпад (завдання виконане; процес включення в нову роботу не почався; команда перебуває у стані невизначеності; керівник намагається підтримувати командний дух до повного розформування команди) [1].

Вважаємо, що ефективність команди залежить від лідера (використання ефективних методів впливу, організація роботи, узгодження зусиль, ресурсного забезпечення) та її членів (відповідальність, усвідомлення значення завдань, умінь та зусиль, культура ділового спілкування). Втім, слід зазначити недоліки командної роботи. У команді формується консерватизм унаслідок групового мислення. Команда стає не здатною приймати яскраві, нестандартні рішення, втрачає здатність критикувати свої рішення та приймати зауваження інших, з'являється тиск на членів команди тощо.

Висновки. Усі описані вище процеси – лідерство, керівництво – посідають вагомe місце у системі управління підприємством. Чисельними науковими дослідженнями та практикою реалізації сучасних прогресивних підходів до управління доведено значні переваги і потенційні можливості лідерства (як процесу, зосередженого на використанні та скеруванні в «необхідне русло» емоційного стану в колективі, духовної взаємодії лідера та членів команди (підлеглих, інших працівників), відносини яких побудовані на поєднанні різних джерел влади, формального та неформального лідерства, спрямовані на досягнення стратегічної мети соціально-економічного розвитку підприємства.

Підприємство досягає економічного розвитку та стає лідером у галузі своєї діяльності лише за умови, що його керівники можуть здобути послідовників, вказувати шлях до досягнення загальної мети, будувати стабільні відносини у колективі, мати авторитет та повагу серед підлеглих, володіти природними якостями, які приносять найбільшу користь для колективу: високий рівень професіоналізму, здатність креативно мислити, швидко приймати рішення, чесність, енергійність, високопорядність, харизма, прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення, спонукання до постійного розвитку та професійного зростання персоналу тощо.

Література

1. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3 (19). – С. 24–28.
2. Возна М. Підходи до оцінки лідерських якостей керівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html>
3. Лугова В. М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств / В.М. Лугова, О.А. Єрмоленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 64–67.
4. Соболь С. Менеджмент : [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / Соболь С., Багацький В. – Київ : КНЕУ, 2005. – 229 с.
5. Кушнірюк В. К. Лідерство і керівництво як основні категорії менеджменту: тотожність чи відмінність [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68323.doc.htm
6. Евтихов О. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О. Евтихов. – СПб : Речь, 2007. – 238 с.
7. Данченко Л. Г. Сучасні стратегічні моделі типів керівництва та лідерства в організації / Л.Г. Данченко, В.В. Гордина // Молодий вчений. – 2015. – № 11 (26). – С. 52–55.

References

1. Kozak K. B. Rol liderstva v systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi / K. B. Kozak // Ekonomika kharchovoi promyslovosti. – 2013. – № 3 (19). – С. 24–28.
2. Vozna M. Pidkhody do otsinky liderskykh yakosteï kerivnyka [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://kerivnyk.info/2014/04/vozna.html>
3. Luhova V. M. Napriamy rozvytku liderskoi kompetentnosti kerivnykiv ukraïnskykh pidpriemstv / V.M. Luhova, O.A. Yermolenko // Problemy ekonomiky. – 2012. – № 1. – S. 64–67.
4. Sobol S. Menedzhment : [navch.-metod. posibnyk dlia samost. vvyvch. dysts.] / Sobol S., Bahatskyi V. – Kyiv : KNEU, 2005. – 229 s.
5. Kushniriuk V. K. Liderstvo i kerivnytstvo yak osnovni katehorii menedzhmentu: totozhnist chy vidminnist [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68323.doc.htm
6. Evtihov O. Strategii i priemy liderstva: teoriya i praktika / O. Evtihov. – SPb : Rech, 2007. – 238 s.
7. Danchenko L. H. Suchasni stratehichni modeli typiv kerivnytstva ta liderstva v orhanizatsii / L.H. Danchenko, V.V. Hordyna // Molodyi vchenyi. – 2015. – № 11 (26). – S. 52–55.

Рецензія / Peer review: 02.10.2019

Надрукована / Printed: 04.11.2019