

УДК 658:012

**Пушкар Зоряна, Хомякова Вікторія**

**Pushkar Zoryana, Khomyakova Victoria**

*Тернопільський національний економічний університет*

**ЛІДЕРСТВО ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ  
LEADERSHIP AS AN INNOVATIVE COMPONENT OF  
GOVERNANCE**

Ефективна діяльність організацій значною мірою залежить від діяльності керівників, використання ними інноваційних підходів в управлінні. Проблеми сьогодення, пов'язані з питаннями лідерства, ефективного управління та раціонального використання влади вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Тему лідерства досліджували як зарубіжні та і українські науковці, такі як Р. Танненбаум, Ф. Масарик, В. Врум, М. Мескон, К. Бланшард., Р. Пушкар, Н. Тарнавська, О. Гірняк, М. Виноградський, які створили моделі та висунули теорії, що отримали визнання і утвердили себе як правдиві та науково обґрунтовані ідеї. Сучасне управлінське мислення вимагає, щоб керівництво людьми здійснювали не формальні керівники, а лідери, які користуються в колективі неформальним авторитетом [4, с. 124].

Центральною фігурою будь-якої групи або організації є сам керівник. Ефективність керівництва визначається «індивідуальним підходом», тобто можливістю успішно вирішувати основні проблеми людських стосунків: уміння реагувати на непередбачувану поведінку підлеглих, подолання інформаційного «голоду» у колективі, чітке формулювання вимог до співробітників, встановлення з ними надійного зворотного зв'язку.

Більшість людей не помічають відмінності між поняттями «лідерство» та «керівництво» і вважають, що, перебуваючи на керівній

посаді, ця особа автоматично має владу над підлеглими і є лідером колективу. Але під цим розуміється здатність впливати на окремі особистості і групи, трудові колективи, направляти їхні дії на досягнення цілей організації. Лідерство виникає завжди там, де виникає гостра потреба в ініціативних діях. Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу; бачить конкретну мету та шляхи її досягнення.

Справжнім лідером може бути тільки така людина, яка користується довірою своєї команди, демонструє вміння швидко пристосовуватися до змін, має стратегічне і адаптивне мислення, віру в себе і команду, має харизматичні здібності, силу волі і при цьому є чесною і відкритою людиною. Щоб досягти справжнього успіху, лідеру необхідна свобода, самостійність і автономність [2, с. 58 ].

Керівник не просто «старший» – він наділений функцією управління, адміністративними повноваженнями. В ідеальному варіанті – у трудовому колективі одночасно стає «лідером» і «менеджером». Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати [1, с. 102] .

Право на керівництво є основною особливістю професійної діяльності менеджера. Воно виявляється в його взаєминах з людьми і не стосується діяльності, пов'язаної з управлінням матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами організації. Об'єктом керівного впливу завжди є людина або група людей. Цим самим керівництво відрізняється від управління, об'єктами якого можуть бути як люди, так і матеріальні або фінансові елементи виробництва.

Керівництво – це право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання. Керівні функції зумовлюються загальними функціями менеджменту і реалізуються в такому тісному взаємозв'язку, що іноді неможливо навіть простежити, коли одна переходить в другу.

Участь керівника, у досягненні окресленої мети колективом або окремим працівником, визначається передусім змістом і якістю виконання функцій, передбачених посадовою інструкцією або положенням про підрозділ. На сучасному етапі в практиці роботи успішних підприємств, які працюють у ринковому середовищі, при оцінюванні якостей праці керівника враховують рівень виконання таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва: організатора трудового колективу, наставника працівника, захисника інтересів членів колективу, споживача, генератора та поширювача інформації [3, с. 11].

Будучи лідером, керівник здійснює свої управлінські функції через призму неформального лідера. У підпорядкованому йому колективі складаються стосунки «лідер – послідовник», які є набагато тіснішими й результативнішими, аніж стосунки «начальник – підлеглий». Лідерство дозволяє особливо підсилити керівні дії менеджера в таких сферах, як визначення мети, координація зусиль підлеглих, оцінка результатів їхньої роботи, мотивування діяльності, обстоювання інтересів групи за її межами, визначення перспектив її розвитку.

Отже, лідерство є дещо вужчим поняттям, ніж керування (обмежується лише впливом), хоч діапазон його застосування ширший (вплив використовують для розв'язання різних завдань, зокрема й управління). Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і в побудові стосунків із ними перш за все використовує посадову основу влади та джерела, що її живлять, і покладається на них. Лідерство ґрунтується на процесі соціальної взаємодії у групі людей, що є набагато складнішим, – віднайти ті важелі, за допомогою яких можна впливати на поведінку інших людей, не маючи для цього законних підстав, і стати лідером групи вдається далеко не кожному.

### **Перелік посилань:**

1. Ковальчук В. І. Проблеми управлінського лідерства в професійно-технічній освіті /В. І. Ковальчук //Вісник післядипломної освіти: Зб. наук. праць, 2009. – Вип. 11. – ч. 1. – С. 101 – 111.
2. Романовський О. Г. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник /О.Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017. – 100 с.
3. Сергеева Л. М. Лідерство: навчальний посібник. /Л. М. Сергеева, В. П. Кондратьєва, М.Я. Хромей. Івано-Франківськ. «ЛілеяНВ», 2015. – 296 с.
4. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навчальний посібник. /В. Т. Шатун. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.