

СЕКЦІЯ
«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ
МЕНЕДЖМЕНТУ»

**ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ РИНКУ**

*Хахула Л.П., к.пед.н., доцент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*
*Хахула Б.В., асистент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

В умовах глобалізації ринку, швидко оновлюваних соціальних технологій управління різко зросла потреба осмислення феномена лідерства та ефективного лідерства зокрема. Соціально-економічні процеси в нашому суспільстві пред'являють підвищені вимоги до якостей фахівців різних важливих галузей практики. Сучасні погляди на лідерство відображають потребу в активному, гнучкому підході до керівництва людьми як наслідку швидких змін і нестабільності економічних, політичних і соціальних компонентів суспільства. Спостерігається якісний дефіцит керівників, які відповідають сучасним вимогам, які здатні проявляти ініціативу, приймати рішення в швидко мінливих умовах, самостійних, відповідальних, які швидко навчаються, прагнуть до постійного розвитку та володіють певною спеціальністю. Перспективний керівник повинен володіти лідерськими якостями, ефективно працювати в команді, вміти мотивувати підлеглих та встановлювати оптимальні міжособистісні відносини. Різноманіття завдань, які необхідно вирішувати керівнику (іноді водночас), вимагає пошуку нових підходів до критеріїв відбору та виокремлення специфічних характеристик лідерів [2].

Нове бізнес-середовище характеризується складністю, великими сподіваннями, значним перевантаженням, пильною увагою ЗМІ, необхідністю спрямовувати і вести засобою сучасне покоління, що потребує адекватного лідерства. Сучасні керівники-лідери мають глибоко розуміти сутність підприємництва, забезпечувати формування і реалізацію стратегічного напрямку, нести відповідальність за успіх комерційної діяльності, їхні дії повинні узгоджуватися із сучасними знаннями, тобто бути головним спонсором у розвитку підприємництва на основі ефективного використання потенціалу сучасних знань.

Сьогодні лідери працюють у принципово новому середовищі, і якщо вони мають бажання працювати успішно і надалі, то їм необхідно внести суттєві вдосконалення в поведінку і погляди. Стилі поведінки сучасного лідера характеризуються гнучкістю та імпровізацією. Сучасна бізнес-організація являє собою комплекс соціальних процесів, які не завжди є передбачуваними і прогнозованими. Тому лідерам доводиться відмовлятися від застарілої організаційної моделі та спроб контролювати людей, і створювати умови, які б допомагали працівникам в умовах невизначеності бути інноваційними у своїх діях [4].

Серед якостей, які забезпечують успішність роботи з людьми, є лідерські якості. У багатьох наукових дослідженнях доводиться те, що лідерство – це один

із важливих факторів у досягненні успіху груп і організацій. Зокрема, ефективно лідерство може компенсувати багато різних недоліків і дефіцитів у процесах функціонування груп. Виходячи із такої високої значущості, лідерські якості все частіше стають об'єктом саморозвитку. [2].

Лідерство є якістю, яка інтегрує суб'єктні, професійні та особистісні якості та ресурси керівника. Для управлінця наявність таких якостей як схильність до інновацій, вміння організувати роботу команди, творчі здібності, суб'єктна активність, лідерський потенціал є підставою для ефективної роботи. Щоб бути успішним у роботі, людина повинна володіти компетентністю (мати професійні знання і навички) та компетенціями (особистісними характеристиками і якостями, які пов'язані із самоменеджментом, відносинами з іншими людьми та управлінням завданнями).

Лідерство – це завжди питання міри, сили впливу, що залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він намагається вплинути, та із ситуацією, у якій знаходиться дана група. Найважливіша властивість лідера полягає у тому, що він не просто приймає рішення. Його завдання – організувати процес прийняття рішень. Керівник відрізняється тим, що його рішення носять довгостроковий характер, мають великі наслідки для організації, він не може від них самоусунутися. До нього звернені всі вимоги та претензії підрозділів організації, та він структурно знаходиться у позиції, де претинаються конфліктуючі інтереси [1].

Менеджери та лідери не в змозі сьогодні ефективно управляти тільки за рахунок прийняття рішень і розповсюдження наказів. Вони мають прагнути до «кооперації» і зацікавленості співробітників щодо успішного виконання завдань. У міру збільшення ступеня свободи робітників у прийнятті рішень фокус уваги менеджера зміщується. Тобто основний акцент в ефективному лідерстві та управлінні переходить від змісту до процесу [5].

Ефективність роботи людини залежить від безперервного процесу перегляду установок, цінностей, переконань та передбачає правильне визначення моделі лідерських компетенцій: готовність взяти на себе відповідальність за колектив; готовність відповідати за колективний результат навіть у разі провалу; перевага загального результату особистому; позитивне ставлення до людей; здатність до навчання, прагнення розвиватися; відсутність страху мати сильних підлеглих; вміння та готовність надихати; вміння чути інших; готовність та здатність навчати інших; наявність експертних професійних знань та відмінні управлінські навички; вміння організувати інших; наявність власної точки зору; готовність до непопулярних рішень; стресостійкість; відсутність прагнення самостверджуватися за рахунок інших [3].

Аналізуючи лідерські компетенції, С.В. Іванова ділить їх на три категорії: ті, що легко піддаються коригуванню та швидко напрацьовуються, ті, що не змінні, та ті, які коригувати можна, але складно або довго.

До категорій компетенцій, які неможливо виробити або знадобиться досить тривалий період управлінського впливу, відносяться: готовність взяти на себе відповідальність за колектив; готовність відповідати за колективний результат навіть у разі провалу; позитивне ставлення до людей; наявність власної точки зору; стресостійкість (але стресори та постстресову поведінку редагувати можна); відсутність прагнення самостверджуватися за рахунок інших.

До категорій компетенцій, які можна досить легко скорегувати за допомогою тренінгових занять та грамотної системи мотивації відносяться: перевага загального результату особистому; відсутність страху мати сильних підлеглих (багато в чому, залежить від орієнтації на загальний результат та

впевненості у собі); здатність до навчання, прагнення розвиватися, уміння чути інших (це певний набір навичок, які можна розвинути у ході комунікативних тренінгів); експерт або відмінний управлінець (при наявності всього іншого та бажання бути лідером та керівником відносно легко виробляється за рахунок наставництва та тренінгів); вміння організувати інших; готовність до непопулярних рішень (змінюється на рівні управлінського впливу, мотивації та самомотивації). Однак треба пам'ятати, що у різних ситуаціях, які можуть визначатися як рівнем мотивації людини, так і рівнем його здібностей, ступінь корекції може відрізнятись. Окремо можна виділити такі компетенції, як вміння надихати та готовність і здатність навчати інших. Ці якості вимагають наявності від природи певних здібностей.

Ефективне лідерство націлене на розвиток внутрішнього потенціалу як лідера, так і співробітників. Бути ефективним лідером означає, що людина усвідомила свої глибинні цінності і цілі і діє відповідно до своїх життєвих принципів, незалежно від умов і обставин. Ефективне лідерство набуває найбільшого значення для організації як соціальної системи в умовах змін. Специфічні лідерські навички допомагають керівникам стимулювати цей процес та управляти ним. Загально процес змін представляє собою людину, яка змінює поведінку з метою досягти результату. Тому важливим завданням менеджера є допомога підлеглим підтримати інтерес до визначеної задачі і спрямувати їх на досягнення бажаного результату.

Література

1. Буряк Т.П. Сучасні підходи до лідерства / Т.П. Буряк. К.: Наук.думка, 2009. 200 с.
2. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37-44.
3. Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова. М.: Изд-во: Альпина Паблшер, 2014. 278 с.
4. Чорний А.В. Сучасні теорії лідерства: Загальний огляд та структурна модель / А.В. Чорний // Наукові записки Національного університету «Острозька академія», Серія «Економіка»: Науковий журнал. - Острог: вид-во НаУОА, 2018. № 9(37). С.78-84.
5. Ягоднікова В. Формування лідерів / В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. 2009. № 10. 236 с.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ АГРОБІЗНЕСУ

*Хахула В.С., к.с/г.н., доцент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква
Хахула Б.В., асистент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Сучасний аграрний менеджмент має свої особливості, які обумовлені діяльністю аграрних підприємств, територіальними ознаками, вибраними напрямками виробництва, комерційної діяльності, фінансів, маркетингу, управління трудовими ресурсами. Концепція сталого розвитку передбачає