

**Мяло Вікторія,**  
студентка 3-го курсу  
гуманітарно-економічний факультет  
Науковий керівник: **Леміш К. М.,**  
к.е.н., доцент (БДПУ)

## **ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО**

**Актуальність:** Тема лідерства завжди була, є і однієї з найбільш цікавих для практиків та теоретиків, для не одного покоління. Вона була цікава в всі часи, і не втратила своєї актуальності й у наші дні. Уміння об'єднувати людей для досягнення спільної мети, вести с собою хоч «на край світу», і вміти переконувати.

**Ступінь досліджуваності проблеми:** Тема ефективного лідерства була опрацьована як зарубіжними так і українськими фахівцями. Це такі представники, як І. Вешлер і Ф. Масарик, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йеттон, П. Друкер, М. Мескон, Р. Танненбаум, П. Херсі і К. Бланшард, В. Лозниця, Ф. Хміль, Д. Виханський. Вони в свій час створили та висунули теорії, які здобули світове визнання та затвердили себе як науково обґрунтовані ідеї.

**Мета і методи дослідження:** Метою дослідження є визначення сутності та ключових елементів ефективного лідерства. Для досягнення поставленої в роботі мети використовувались такі загальнонаукові методи: аналізу, синтезу, системного підходу.

**Сутність дослідження:** Лідерство – це тип управлінської взаємодії, заснований на найбільш ефективному для цієї ситуації поєднанні різних джерел влади й направлений замінити спонукання людей для досягнення спільних цілей в організації. Потрібно визначити, що лідерство є функцією лідера. Обов'язковою умовою лідерства – це володіння владою на конкретних формальних чи неформальних організаціях на різноманітних рівнях і масштабу від держави і навіть групи держав до урядових установ, місцевого самоврядування чи народних обранців і громадських груп. Формальна влада лідера закріплюється законом. Однак у всіх випадках лідер має психологічну, емоційну і соціальну опору у суспільстві чи групах людей, які підчиняються йому. Однією з найважливіших складових особистості лідера є його система переконань і цінностей. Також важливою стратегічною рисою лідера є здатність знайти і чітко сформулювати причини, за якими слід виконати це чи інше завдання

. Існує чотири основні типи причини. Формальні причини – це явища, які дають більше інформації про його суть, розкривають особисті припущення стосовно даного предмету і дозволяють його інтерпретувати.

Спонукальні – відносяться до минулих дій, подій чи рішень, і безпосередньо впливають на сучасну ситуацію шляхом послідовного ланцюга дій.

Утримуючі – включають поточні відносини та обмежені умови всередині організації.

Кінцеві причини – пов'язані з перспективними планами, які спрямовують поточний стан організації, впливають на неї, надаючи діям сенс, доцільність та цілеспрямованість.

Вирізняють формальне і неформальне лідерство. У першому випадку впливом геть підлеглих виявляється з позицій займаній посаді. Процес впливу людей через здібності, вміння та інші ресурси отримав назву неформального лідерства.

Доведено, що ефективне лідерство зовсім не означає бажання миттєвого досягнення бажаного. У процесі руху відбувається гнучка реакція на зворотний зв'язок, відхід від догм, доробка методів у процесі.

Виділяються чотири основних підходу, пояснюють, що робить лідера ефективним: поведінковий, з позиції особистих якостей і ситуаційний.

Згідно з поведінковим підходом ефективність лідерства не залежить від особистих якостей лідера, а залежить від його відносин з підлеглими і манерой поведінки. Поведінковий підхід став основою для класифікації стилів лідерства.

У соціально – психологічній літературі є також класифікація типів лідерства по стилям керівництва. Тут допускається існування з трьох основних типів лідерів:

- авторитарний;
- демократичний;
- нейтральний (анархічний).

Наступний підхід з позиції особистих якостей. Відповідно до особистісної теорії лідерства, також відомої за назвою теорії великих людей, найкращі з керівників мають певним набором загальних всім особистих якостей. Деякі з цих вивчених рис — це рівень інтелекту і, вражаючи зовнішність, чесність, здоровий глузд, ініціативність, соціальне і економічне утворення і рівень впевненості у собі. У 1948 р. Стогдилл зробив комплексний огляд досліджень у сфері ефективного лідерства, де зазначав, що вивчення особистих якостей продовжує давати суперечливі результати. Він виявив, що лідери, в більшість випадках, відрізнялися інтелектом, активністю, надійністю, відповідальністю, прагненням до знань, соціальним участю, і соціально-економічним статусом. Проте Стогдилл також зазначив, що у різних ситуаціях ефективні керівники виявляли різні особисті риси. Згодом він дійшов до такого висновку: "людина не стає керівником лише з того, що він має деяким набором особистих властивостей".

І третій ситуаційний підхід, який базується на з'ясуванні того, які стилі поведінки та особисті якості керівника найбільше відповідають конкретній ситуації. В даному випадку для з'ясування залежності між стилем керівництва, привабливістю та продуктивністю праці важливими є не тільки відносини між керівником та підлеглими, а й ситуація в цілому. Відомими ситуаційними моделями є: ситуаційна модель Ф.Фідлера, теорія життєвого циклу П. Герсі та К. Бланшара, модель "шлях – ціль" Т. Мітчела і Р. Хауза, модель прийняття рішень В. Врума – Ф. Йеттона.

**Основні висновки.** Лідерство відіграє велику роль в керівництві організацією. Розглядаючи ефективне лідерство з точки зору менеджменту потрібно заявити, що дієве лідерство є завдатком успішної діяльності організації, отак як лідерство в управлінні – міцний авторитетний пристрій який поширюється на активність всієї організації.

У сучасних умовах – лідерство не тільки дозволить вивести

ефективність діловитості людини на ступінь найбільш великих стандартів, а ще створити особистість яка буде здатна досягти «висот» з підтримкою власних нестандартних можливостей. Також процес лідерства дозволить удосконалити внутрішню управлінську структуру відносин в організації, а також забезпечити незмінне переміщення вперед для досягнення кращих результатів, потрібних як для спільноти, так і для країни в цілому.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Виханский О.С., Наумов А.І. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес: уч. посібник під ред. О.С. Виханського: 3-тє видання. М.: «МДУ» 1995 р. с. 404-413

2. Русалинова А.А. Деякі характеристики керівника як суб'єкта управління трудовим колективом // Трудової колектив як об'єкт і суб'єкт управління – Л. 1980 – с. 101

3. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: общ. ред. ДЭН Евенко.

**Олександра Буланкіна,**  
студентка 4-го курсу  
Гуманітарно-економічний факультет  
Наук. керівник: **Т.В. Черемісіна,**  
к. е. н., доцент (БДПУ)

### **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЕКТАМИ**

**Актуальність дослідження.** Успіх будь-якого інноваційного проекту залежить не лише від наявної ресурсної бази та ринкових переваг, але й від якості управління проектом. Управління інноваційними проектами є окремим видом професійної діяльності, що спрямована на досягнення цілей проекту в умовах обмежених фінансових, часових, людських та інших ресурсів.

**Ступінь досліджуваності проблеми.** Сучасні менеджери повинні володіти необхідними знаннями в різних сферах професійної діяльності, які є основними складовими інноваційного процесу. Дослідження управління інноваційними проектами представлені такими іменами як В. Василенко, П. Друкер, С. Ільєнкова, Н. Кондратьєв, В. Мединський, А. Мухамедьяров Й. Шумпетер та інші.

**Мета і методи дослідження.** Мета дослідження: розглянути діяльність пов'язану з управлінням інноваційними проектами. Методи дослідження. У дослідженні використовуються такі методи як аналіз, порівняння, узагальнення та синтез.

**Сутність дослідження.** В сучасних умовах застосування нових знань на вмінь пов'язані з ринковими відносинами. Впровадження інновацій спрямоване на ринок та задоволення потреб споживачів.

Інноваційний проект – комплект документів, що визначає процедуру і комплекс усіх необхідних заходів (у тому числі інвестиційних) щодо створення і реалізації інноваційного продукту і (або) інноваційної продукції [2].