

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)
К.В. Логвиненко, студ. (*ХДУХТ, Харків*)

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Проблема лідерства і керівництва вважається однією з головних проблем в соціальній психології, а також соціальній філософії ще з часів античності. Основна проблема лідерства полягає в регулюванні міжособових стосунків великих і малих груп. У свою чергу поняття «лідерство» трактується як процес управління соціальною групою, сприяючий досягненню загальної мети в оптимальні терміни і з максимальною ефективністю.

На кожній стадії свого розвитку ми долаємо певні труднощі, в яких проявляються наші сильні та слабкі сторони характеру. Ось чому випробування є перевіркою нашого характеру та можливістю, виявивши певні недоліки, змінити їх. Без випробувань ми як лідери не зможемо просуватися уперед, а стоятимемо на місці. Ніякий продукт не використовуватиметься, допоки не пройде перевірку на якість.

Молоді співробітники з потенціалом – це, які у перспективі можуть забрати ключові посади організації.

Система роботи із молодими співробітниками, з лідерським потенціалом, може бути важливим чинником підвищення ефективності управління будь-якою організацією.

Керівникам підприємств дуже важливо навчити своїх співробітників правильно орієнтуватися в позаштатній ситуації, прищепити їм навички прийняття правильних рішень в обстановці дефіциту часу й недостатньої інформації, адаптувати свою діяльність до змін у зовнішньому середовищі. Керівники повинні сформувати в підлеглих спроможність бачити перспективу. Керувати – означає приводити співробітників до успіху й самореалізації.

Дослідження Центру досліджень та інновацій показали, що для того щоб успішно розвивати лідерський потенціал, компанії повинні, враховуючи стратегію та розвиваючи стратегічні компетенції та характеристики, реалізувати стратегію на всіх рівнях.

Попри високий рівень безробіття, більше половини великих та середніх компаній не мають достатньої кількості лідерів у своєму штаті. Особливо це стосується тих людей, які могли б стати лідерами в майбутньому – тобто зайняти керівні посади після виходу на пенсію або звільнення наявних керівників.

Лідери менше всього спрямовані на володіння формальною владою, вмінням управляти ситуацією за допомогою наказів і більш всього – на використання комунікативних даних, уміння залагоджувати конфлікти, дипломатичність, мотиваційні навик.

Лідерство – це не керівництво, хоча лідер і може бути керівником. Лідерство – це не менеджмент, а харизматичне керівництво.

Для того, щоб стати лідером необхідно мати набір певних компетенцій і особових якостей. І якщо компетенції отримуються в процесі життєвого досвіду, то певні властивості характеру, як правило, є присутніми в людині від народження. Вони і формують характерний для істинного лідера "стан душі". Вони і є причиною його "сердечного заклику". Це і є лідерський потенціал особи. Поза сумнівом, він має природжену природу і обумовлений більшою мірою спадковими, генетичними чинниками

Розвиток лідерства – цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок. Даний аспект проблеми управління лідерством в організації в більшій чи меншій мірі враховує можливості формувати та розвивати лідерські здібності шляхом навчання і самонавчання.

Дослідники лідерства вважають, що лідерів можна знайти на всіх рівнях ділової активності, а не лише на найвищому рівні топ-менеджменту. Кращі лідери зазвичай дотримуються загального комплексу цінностей, до якого входять «справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність, довіра».

На сьогодні немає жодної теорії або підходу, який об'єднував би усі дослідження і відбивав би загальне бачення феномену лідерства і фігури лідера. Проблематика лідерства розглядається в теорії особових якостей, в концепціях організаційної поведінки, в ситуаційній теорії лідерства. Кожна з них піддається критиці, але результати так чи інакше використовуються на практиці.

Лідерство – це багатоаспектне соціальне явище. Феномен лідерства проявляється у будь-яких більш менш організованих групах, що прагнуть до якої-небудь спільної для групи мети.

Сьогодні лідер повинен уникати прояву коливань, прагнучи полегшити прийняття рішення. Звичайно, інколи керівнику доводиться приймати особисте рішення незалежно від того, яке рішення прийняла команда.