

актуальних та важливих проблем організації. В цілому всі методи управління займають провідне місце в управлінні організацією, вони взаємопов'язані та мають використовуватися в комплексі.

Використана література:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / О. В. Крушельницька. – К.: Кондор 203. – 296 с.

2. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : монографія / О. О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.

Дослідження лідерських здібностей у майбутніх фахівців фармації
Чмихало Н. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
Корж Ю. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
Терещенко Л. В., к. фарм. н., доцент кафедри соціальної фармації НФаУ
socpharm@niph.edu.ua

На тепер в умовах соціально-економічних змін технології управління трудовим потенціалом організації набувають суттєвого значення. Особливо актуальним є використання лідерського потенціалу членів організації як основного важеля активізації функціонування колективу в цілому, оскільки кожна особистість відіграє ключову роль на шляху до реалізації мети й завдань організації та її успіху в конкурентному середовищі. А зважаючи на потужний вплив, який лідерство здійснює є всі підстави стверджувати, що сам по собі феномен лідерства постає однією з надзвичайно важливих здібностей особистості [1, с. 96].

Саме тому, з метою набуття професійної компетенції як висококваліфікованого конкурентоспроможного фахівця, який у перспективі планує власне професійне зростання, майбутні фахівці потребують розвитку лідерських якостей ще під час навчання у закладах вищої освіти.

Резюмуючи вищезначене, метою роботи стало теоретичне обґрунтування існуючих концепцій лідерства та проведення соціологічних досліджень щодо наявності у здобувачів вищої освіти лідерських здібностей як якісної характеристики студента щодо його ефективної професійної діяльності.

Методологічну базу дослідження склали праці вітчизняних науковців у спеціалізованих виданнях та мережі Інтернет.

При проведенні дослідження було застосовано методи аналізу і синтезу та маркетингові методи.

В даний час існує декілька концепцій лідерства, основними з яких є [2, с. 83]:

– концепція атрибутивного лідерства як причинно-наслідковий підхід до вивчення лідерства, який виходить з того, що висновки лідера в рівній мірі, як і поведінка послідовників, обумовлені реакцією лідера на поведінку останніх;

– концепція харизматичного лідерства, сутність якої полягає у підтримці харизматичним лідером соціальної ідентифікації співробітників щодо особистого ідентифікування з групою та цінування приналежності до неї.

Саме останню концепцію ми взяли за основу при проведенні соціологічних досліджень щодо наявності лідерських якостей (або схильності до них) у здобувачів

вищої освіти. Респондентами виступили студенти Національного фармацевтичного університету заочної форми навчання, загальною чисельністю 200 осіб. Ідентифікацію особистості визначали за такими компонентами як комунікативний, мотиваційного та енергетичний потенціали.

За результатами анкетування відносно наявності комунікативного потенціалу встановлено, що майже 70% респондентів вважають, що володіють харизмою, яка проявляється у вмінні переконувати своїх співрозмовників (65%), здатності домінувати у певних життєвих ситуаціях (80%), вмінні взаємодіяти, співпрацювати та виступати в якості фасилітатора (85%).

Наявність у себе мотиваційного потенціалу визначають 82% респондентів, причому 90% з них вважають, що вони достатньо мотивовані відносно якості освіти, яку вони отримують (97%) та майбутнього працевлаштування (68%). Однак, достатньо скептично позиціонують власні можливості щодо кар'єрного «ліфту» 45% респондентів та самореалізації – 55% опитаних.

На думку респондентів енергетичним потенціалом, який передбачає наявність психофізіологічних ресурсів особистості як лідера, володіють тільки 37% опитаних. Тобто, сьогоднішні студенти ще не мають життєвого досвіду, навичок та здібності (в тому числі як професійних, так й спеціальних) до реалізації власного інтелектуального ресурсу (43%), прийняття управлінських рішень (33%), володіння креативним мисленням (29%) тощо. Однак, маємо констатувати, що більш ніж 75% респондентів вважають себе достатньо працездатними (68%), стресостійкими (70%), ініціативними (84%) і відповідальними (65%) щодо набуття або збільшення енергетичного потенціалу у процесі навчання у закладі вищої освіти.

В майбутньому професійна діяльність здобувачів вищої освіти безпосередньо буде пов'язана з колегами у колективі, а, отже, наявність лідерських якостей та їх неформальний вплив забезпечить ефективність виконання ними їх професійних обов'язків. Дослідження довели, що на сьогодні у студентів закладу вищої освіти рівень складових концепції харизматичного лідера відносно майбутнього ідентифікування особистості у якості фахівця певної організації достатньо високий, що дозволить йому стати активним членом колективу та відчувати власну значущість для організації. Енергетичний потенціал студентів, який було виявлено як проблемний, вважаємо за доцільне активізувати за рахунок подальшого розвитку лідерських якостей у самоцентричному аспекті, який передбачає спрямованість внутрішнього стану особистості на досягнення успіху, самореалізацію, підвищення інтелектуального ресурсу та його інноваційність.

Використана література:

1. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – № 3. – С. 93–101.

2. Рубльов В. В. Теоретичні основи лідерства в управлінні підприємствами / В. В. Рубльов // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2016. – Вип. 22. – С. 82–85. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_22_21.