

Лідерські компетенції персоналу організації
Демченко О. М., здобувач другого рівня вищої освіти
Національний фармацевтичний університет
All77@ukr.net

*Науковий керівник: Сагайдак-Нікітюк Р. В., д.фарм.н., проф.
професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування НФаУ*

Проблеми лідерства є ключовими у досягненні організаційної ефективності. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, притаманних тим, хто успішно впливає на оточуючих, а, з іншого, лідерство – це процес несилового впливу в напрямку досягнення організацією намічених цілей. Для ефективного вирішення поставлених завдань організації необхідно забезпечити виконання всіх функцій управління. Як раз, лідерство і є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Слід зазначити, що неможливо оптимально виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, досягаючи тим самим бажаних кінцевих результатів.

Традиційне уявлення людей про лідерів зазвичай передбачає образ керівника, тобто людини, офіційно наділеної владою. Втім, бути лідером – не завжди означає мати офіційну посаду, офіційне визнання й відповідний запис у трудовій книжці. У реальному житті лідерство потребує насамперед готовності виділятися і допомагати іншим людям у досягненні встановлених цілей.

Для успішного здійснення управлінських функцій сучасному керівнику потрібно вміти вести за собою підлеглих. Виступаючи в ролях керуючого і новатора, керівник насамперед повинен проявляти себе як лідер. У кожній конкретній трудовій групі діє індивід, до якого прислухаються і придивляються інші люди, та який впливає на оточуючих завдяки соціально-психологічним каналам – каналу авторитету та каналу харизматичних властивостей.

У реальному житті це добровільне визнання винятковості лідера, що характеризується в неухильному наслідуванні, копіюванні його дій і його поведінки в цілому.

На підставі аналізу літературних джерел визначено, що підприємству і управлінню притаманні спільні риси:

– по-перше, і управління, і лідерство є засобом координації, організації відносин членів соціальної групи та засобом керування ними. Тільки один із цих феноменів «працює», в системі формальних, офіційних відносин, а інший – в системі відносин неформальних, неофіційних;

– по-друге, обидва феномени реалізують процеси соціального впливу в групі (колективі). Але у випадку керівництва цей вплив здійснюється головним чином по офіційних каналах, тоді як в іншому (лідерство) – по неофіційних;

– по-третє, обом феноменам властивий момент відомої субординації відносин. Причому в керівництві він виступає досить чітко й закріплений

посадовими інструкціями, а в лідерстві його присутність набагато менш помітна й задалегідь ніяк не обкреслена.

Незважаючи на багато спільних рис у лідерства і управління, доцільно відмітити їх основну відмінність, а саме: управління є соціальним феноменом, а лідерство – психологічним.

Зовсім не випадковим є той факт, що лідерство здатне переходити в керівництво, а керівник стає лідером. У наш час ефективний керівник організації – це людина, яка одночасно є лідером і ефективно керує своїми підлеглими.

У процесі розвитку науково-методичних підходів кадрової роботи і отримання позитивного результату від впровадження програм формування й розвитку лідерських компетенцій, направлених на підвищення результативності роботи персоналу, доцільно окреслювати стратегічні перспективи розвитку організації (рис.).



Рис.1. Критерії оцінки лідерських компетенцій персоналу організації

Отже, підводячи підсумки, можна зробити висновок, що відмінність поняття «лідера» від «менеджера» досить значна. Менеджер, як правило, завжди лідер, а лідер не обов'язково повинен бути менеджером. Лідерство проявляється як у формальних відносинах, так і у неформальних, чого не можна сказати про менеджмент. Лідерські компетенції повинні поширюватися на всіх співробітників, тому важливо враховувати їхній зв'язок з характером поставлених цілей.