

УДК 005.7:316.46

Посилкіна О.В.¹, Лозінська Т.Б.²

¹*Національний фармацевтичний університет, м. Харків*

²*ДУ «Вінницький обласний центр контролю та профілактики хвороб МОЗ України»*

Дослідження пріоритетних рис ефективного керівника – лідера фармацевтичного підприємства

o.posilkina@gmail.com, panasuk_t@ukr.net

Today, throughout the world, leadership is considered as an important lever of influence on subordinates in order to adapt the management system to the changing external environment. Despite the stated trends, leadership in the management of domestic enterprises and, in particular, pharmaceutical enterprises, is not sufficiently developed, which has led to the need to generalize theoretical and methodological approaches to the definition and assessment of the influence of leadership competencies on the effectiveness of personnel management, as well as the formation and development of leadership competencies of the management personnel of pharmaceutical enterprises. The conducted research made it possible to determine the priority (desirable) traits of the manager-leader of the pharmaceutical enterprise. The conducted research made it possible to determine the priority (desirable) traits of the manager-leader of the pharmaceutical enterprise. It was established that for different groups of experts, the importance of the desired traits of an effective manager-leader does not coincide, which requires the development of appropriate methodological approaches aimed at combining (balancing) the requirements of different groups of experts for management personnel in order to obtain a formalized portrait of an effective manager-leader of a pharmaceutical enterprise.

Key words: leadership, effective leadership, personnel, management, manager-leader, pharmaceutical enterprise, priority competencies of the manager-leader.

Вступ. Запорукою успішності і конкурентоспроможності сучасних фармацевтичних підприємств (ФП) є ефективне управління персоналом, яке

реалізується через діяльність менеджерів, що мають виступати як лідери на відповідному рівні задля забезпечення злагодженої роботи команди, спрямованої на реалізацію стратегічних цілей. Володіння лідерськими якостями дає менеджеру можливість розкривати потенціал всього колективу, йти до визначеної мети та пропонувати зміни, які будуть сприйняті і схвалені співробітниками, та справлятимуть позитивний ефект на підприємство. Сьогодні ФП особливо потребують керівників, які є лідерами, адже ефективно делегування повноважень, впровадження інновацій, залучення інвесторів тощо – це завдання для менеджерів, які в умовах пандемії, військових дій, прагнень України до євроінтеграції мають бути надзвичайно цілеспрямованими, мобільними та передбачливими, на що здатний лише справжній лідер.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями лідерства, як одного із найбільш дієвих інструментів сучасного менеджменту, займалися багато вчених. На сьогоднішній день сформовано значна кількість теорій лідерства [2]: теорія соціального обміну; теорія людських ролей; теорія харизматичного лідера; інтерактивна теорія; синтетична теорія; ситуативна теорія; теорія рис; поведінковий підхід; адаптивний підхід; системна теорія. Як слідує з результатів проведеного аналізу, автори часто змішують поняття підхід до лідерства, група теорій лідерства, концепції лідерства тощо, внаслідок чого запропоновані ними класифікації теорій лідерства малоінформативні і не мають суттєвого практичного значення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. За нашою думкою, для цілей практичного застосування існуючі теорії лідерства доцільно об'єднати у групи за концепціями: особистісна, поведінкова, ситуаційна, системна. Така систематизація (упорядкування) існуючих теорій сприятиме формуванню методологічних засад для розробки моделі ефективного лідерства. Запропонована систематизація теорій лідерства наведена на рис.1. Поряд з тим, слід зазначити, що незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проблемам лідерства, не достатньо дослідженими, з практичної точки зору, залишаються питання визначення переліку пріоритетних рис лідера,

який відповідав би вимогам різних категорій персоналу фармацевтичних підприємств (ФП).

Метою дослідження є узагальнення теоретичних аспектів лідерства та дослідження пріоритетних рис ефективного керівника-лідера в умовах вітчизняних ФП.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений контент -аналіз наукових джерел дозволив зробити висновок, що фахівці по-різному розуміють сутність лідерства: і як певні обов'язки (функції), і як інструмент чи процес впливу на членів групи, і як результат дії різноманітних факторів, як інтеграцію групової діяльності, вміння пробудити в людей мрію. На нашу думку, лідер – це авторитетний член групи, який організовує та координує і спрямовує діяльність інших членів цієї групи на досягнення визначених цілей завдяки тому, що має на них вплив.

Аналіз літературних джерел показав, що на теперішній час відкритим залишається питання не тільки щодо сутності лідерства, але і трактування стилю лідерства. Під останнім розуміють:

- відносно стійку систему способів діяльності, що забезпечує ефективне виконання суб'єктом своїх функцій [4];

- типову для лідера систему прийомів впливу на членів групи (підлеглих або ведених) [1];

- модель здійснення лідером своїх функцій, що фіксує своєрідність його поведінки, характер взаємодії з наближеним оточенням і послідовниками, особливості прийняття рішень, ціннісні орієнтації і низка інших факторів [6];

- моделі поведінки, які лідери використовують для спілкування з персоналом. На думку фахівців, стиль проявляється, коли вони мотивують, віддають розпорядження і досягають мети. Риси характеру лідера з великою ймовірністю визначають, яким стилем він користується найчастіше [5].

- типову для лідера систему прийомів впливу на членів групи (підлеглих або ведених) [1];

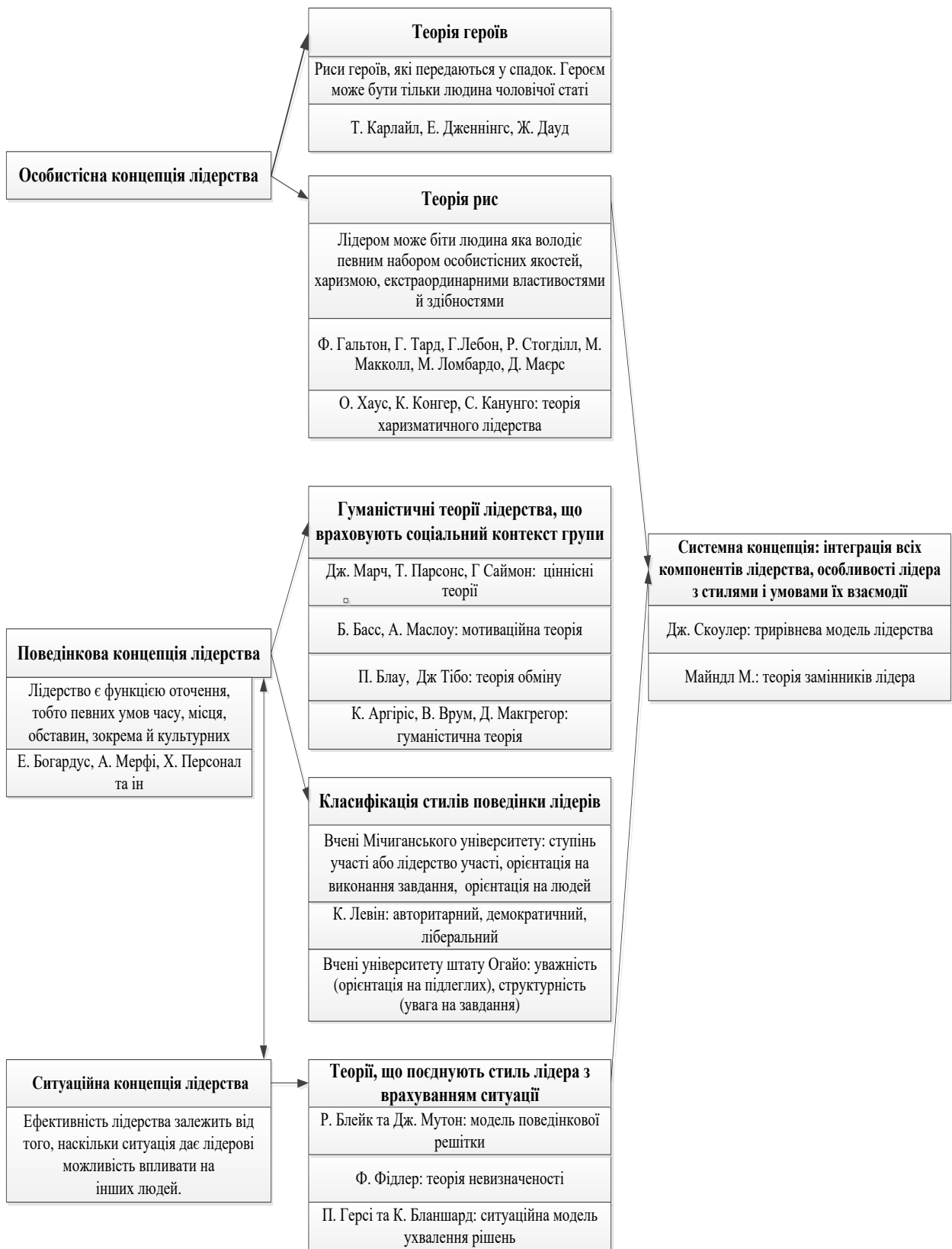


Рис. 1 Запропонована систематизація теорій лідерства

Власна розробка

- модель здійснення лідером своїх функцій, що фіксує своєрідність його поведінки, характер взаємодії з наближеним оточенням і послідовниками, особливості прийняття рішень, ціннісні орієнтації і низка інших факторів [6];

- моделі поведінки, які лідери використовують для спілкування з персоналом. На думку фахівців, стиль проявляється, коли вони мотивують, віддають розпорядження і досягають мети. Риси характеру лідера з великою ймовірністю визначають, яким стилем він користується найчастіше [5].

Вченими визначені основні (універсальні) вимоги до ефективного лідера, до яких відносяться: знання особливостей командної роботи, знання щодо сутності конфліктів, способів їх запобігання і вирішення, володіння технологіями управління емоціями у процесі взаємодії персоналу тощо (рис.2).

Але, як показав проведений аналіз, наведені характеристики ефективного лідера найчастіше ґрунтуються на особистісній концепції лідера, натомість Фідер Ф. визначає лідерство як продукт ситуації: людина, ставши лідером, в одному випадку, набуває авторитету, який починає на неї «працювати» внаслідок дії стереотипів. Тому вона може розглядатися групою як «лідер взагалі». На думку вченого [3], існують три критичні ситуації, які впливають на ефективність лідерства:

- вплив посади – лідер, що має більше посадових повноважень, може значно легше вести за собою, ніж той, хто не володіє такими повноваженнями;

- структура задач, або чіткість, з якою поставлені задачі можуть бути описані у порівнянні із ситуаціями;

- взаємовідносини між лідером і членами групи.

З метою визначення вимог до керівників (топ-менеджерів) ФП нами був проведений аналіз сайтів провідних вітчизняних ФП: (ТОВ ФК «Здоров'я», АТ «Фармак», ФФ «Дарниця», Юрія-фарм, корпорація «Артеріум»). Як показав аналіз, вимоги до в основному стосуються їх професійних знань та вмінь (табл.1). Відносно вимог до лідерських характеристик топ-менеджерів ФП, то вони зустрічаються тільки у 14% вакансій.

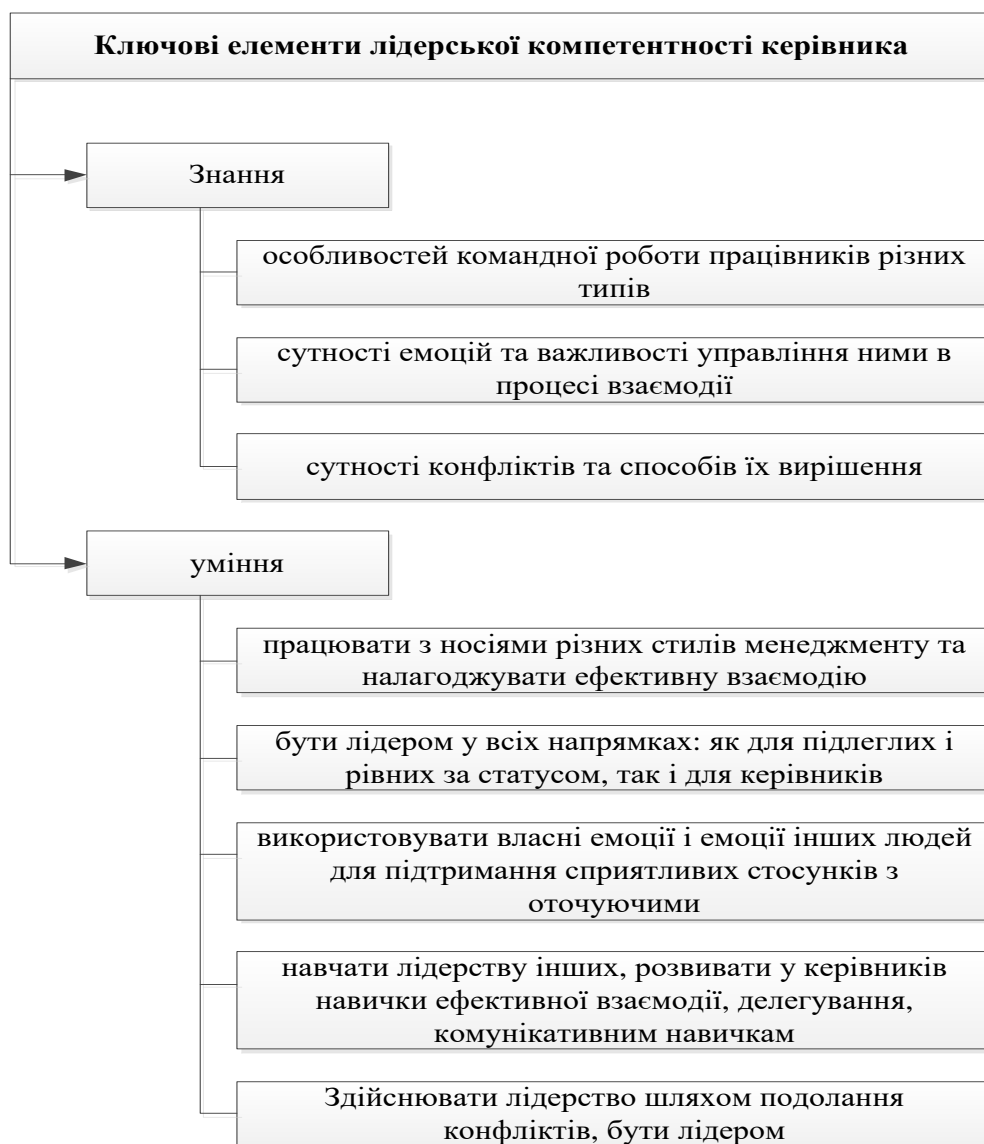


Рис. 2 Ключові елементи лідерської компетентності керівника-лідера

Джерело: складено на підставі [1,5]

Таблиця 1

Аналіз вимог до топ-менеджерів фармацевтичних підприємств

Вимоги до топ-менеджерів (при прийомі на роботу)	Частка досліджуваних вакансій, %
1	2
Освіта	100
Досвід роботи	100
Знання вимог національного законодавства та законодавства цільових ринків у сфері виробництва, контролю та обігу лікарських засобів	86

1	2
Навички роботи з комп'ютером та професійними комп'ютерними програмами	61
Знання англійської мови	80
Знання у своїй сфері діяльності	100
Комунікативні навички	21
Лідерські навички	14
Інші (в основному стосуються професійної діяльності)	55

Наступний етап наших досліджень полягав в проведенні on-line опитування персоналу ФП стосовно ставлення керівництва (рис.3). Як видно із наведених даних, тільки 32% опитаних працівників вважають, що ставлення керівництва до співробітників на їх підприємстві є поважним. Інші – чи незадоволені, чи вагаються з відповіддю.

Для подолання ситуації, яка склалася, нами запропонований алгоритм, спрямований на формування соціально-комунікативних та лідерських якостей керівників (менеджерів) ФП (рис. 3).



Рис. 3 Узагальнені результати опитування персоналу ФП щодо ставлення керівництва

Для подальшого аналізу особливостей формування характерних рис керівного персоналу та членів команд (підлеглого персоналу) була використана класифікація якостей лідера (за Романовським О. Г.). Згідно з цією класифікацією, всі риси лідера можна розподілити на 4 групи:

- когнітивні і емоційні;
- морально-вольові;
- соціально-комунікативні;
- індивідуальні якості.

Узагальнення результатів on-line опитування щодо важливості для різних груп експертів пріоритетних рис керівника – лідера ФП наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Пріоритетні риси ефективного керівника -лідера ФП

Керівний персонал	Члени команд (підпорядкований персонал)
Когнітивні і емоційні риси керівника - лідера	
Ерудиція Розумові здібності Стратегічне мислення Емоційний інтелект Когнітивна гнучкість Логіка та пам'ять	Почуття гумору Стратегічне мислення Емоційний інтелект
Соціально-комунікаційні риси керівника-лідера	
Ефективне спілкування Уміння створити команду Бачення мети Прийняття ризику Делегування Вміння організувати	Ефективне спілкування Уміння створити команду Активне слухання Мотивація інших Активна допомога іншим в досягненні успіху Активність, ініціативність і енергійність у вирішенні завдань всієї групи Вміння цінувати людей Вміння відповідати за дії підлеглих Вміння організувати

Джерело: власна розробка

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведені дослідження показали, що для різних груп експертів важливість бажаних рис ефективного керівника – лідера ФП не співпадає:

- для керівного персоналу пріоритетними є когнітивна і емоційна група рис, для членів команд (підпорядкованого персоналу) – соціально-комунікативна. Але, для формування моделі ефективного керівника-лідера ФП важливо враховувати пропозиції та думки як керівного персоналу, так і членів команд. Тому, подальші дослідження будуть спрямовані на розробку методичних підходів, яка дозволить поєднати (збалансувати) вимоги різних груп експертів до керівного персоналу і отримати формалізований портрет ефективного керівника – лідера ФП.

Перелік використаних джерел інформації

1. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017. 100 с.

2. Тельпіс О. В. Антропологічна природа політичного лідерства в міжнародних відносинах / Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2018. Вип. 103(1). С. 236-247.

3. Fenwick A. A new model for leadership development in the 21st century. HULT International Business School. URL: <https://www.hult.edu/blog/a-new-model-for-leadership-development-in-the-21st-century/> (дата звернення 15.12.2023).

4. Hodgkinson C. Philosophy of Leadership / C. Hodgkinson. – Oxford: B. Blackwell, 2013. 247p.

5. (64)Leadership Modes For Today. Social fabric. URL : <https://socialfabric.com/2021/03/5-leadership-modesfor-team-success/> (дата звернення 21.12.2023)

6. Nevins M. You Need A Leadership Triangle. Forbes. Mar 29, 2022. URL : <https://www.forbes.com/sites/hillennevins/2022/03/29/you-need-a-leadership-triangle/?sh=2cb6859c2205> (дата звернення 23.11.2023)