

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК АГРАРНОЇ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Наталія БОЧАРОВА,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

Ангеліна Ярчук,

к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

ЛІДЕРСТВО: АДМІНІСТРАТИВНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

В умовах сьогодення будь-яка запорука успіху діяльності підприємства, організація, установи має не лише економічне, а й соціальне підґрунтя. Адже вагомою часткою успіху є особистісний аспект щодо злагодженої роботи команди, як частини соціуму. І в цьому сенсі на перше місце постає особистість керівника. Адже все частіше має місце думка, що при працевлаштуванні персонал-робітник, що наймається, обирає підприємство через його певну репутацію, однак працювати остаточно цей робітник буде саме із конкретною людиною – у особі керівника. Тому саме особистісний й посадовий авторитети керівника досить часто обіймають лідуючі позиції на шляху до успіху тієї чи іншої внутрішньо фірмової справи та успіху бізнесу певної організації, як кінцевого результату її діяльності, в цілому. Відтак, все більша кількість не лише науковців, а й керівників-практиків замислюється над питанням створення образу саме ефективного керівника, керівника–лідера.

Метою дослідження є розкриття аспектів формування особистості керівника лідера як ефективного топ–менеджера сучасного аграрного підприємства.

Апріорі питанням етимології керівництва та лідерства й аспектам забезпечення їх ефективного сполучання при формуванні авторитету керівника займалися такі науковці, а також практики як М. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг та інші. Значний внесок у вивчення означених проблем в теперішній час вносять наступні сучасні українські вчених – науковці: А. Афонін, Д. Богиня, Н. Бочарова, О. Грішнова, О. Гуцман, В. Данюк, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Пиж, Л. Позднякова, Л.Синяєва, А.Ярчук та інші. [1–3]

В умовах сьогодення, за часів трансформації української економіки проблема соціальної адаптації персоналу, в тому числі й за рахунок особистісних якостей керівника, набула в край важливого значення. Особливо

це є актуальним щодо аспектів організації аграрної праці, адже відомо, що й емоційний інтелект, й трудовий та особистісний потенціали носіїв аграрної праці мають певні істотні відзнаки від потенціалу й під потенціалів персоналу промислових підприємств, установ, організацій. Всі це вимагає особливо ретельного ставлення й максимальної віддачі від керівника.

Існує думка, що ефективний керівник – це керівник-ватажок, керівник-лідер із високими комунікаційними навичками, що надають форми й можливості трансформування керівника – «сухаря», у емпатійно-харизматичного керівника-лідера.

У психології й соціології лідерство визначається приблизно однаково, як певний вид соціального впливу в групі з метою досягнення загальних цілей. Відповідно, лідер – це людина, яка має цей вплив. Говорячи психологічно, людина-вожак. Фактично ж в реальному управлінському контексті лідерство зазвичай сегментується на такі види: 1) лідер-організатор – це керівник, який вміє збирати потрібну команду, розуміти її потреби і сприймати їх як власні. Такий керівник діє активно, завжди зберігаючи позитивний настрій і віру в успіх. Він знає, як переконати кожного, як знайти підхід до того чи іншого послідовника, як вказати на його помилки, не образивши при цьому людину; 2) лідер-дипломат – це керівник, який вміє домовитися з кожним. Він ідеально знає ситуацію, прискіпливо вивчає кожну деталь і момент, тому володіє важелями впливу на всіх підлеглих; 3) лідер-борець – це самовпевнена і сильна духом людина; ватажок, у якого зазвичай мало часу на ретельний аналіз ситуацій і можливих наслідків, тому він діє відразу, але бореться за ідею до кінця. Останній чинник, доречі, стійко мотивує підлеглих і вчить стійкості в будь-якій ситуації; 4) лідер-творець – це той керівник, який може придумати божевільний на перший погляд стартап, а через рік підписувати договір про співпрацю зі світовою компанією. Він сміливий і чуйний, бачить те, що більшість не помічає. Цими якостями лідер-творець і залучає своїх послідовників. З ними ж він працює на рівних і постійно закликає до командного обговорення та вирішення завдань, працює в умовах «мозкового штурму»; 5) лідер-розрадник – володіє величезною харизмою, вміє підтримати в скрутну хвилину, здатен переконати, допомагає переживати невдачі і знаходити мотивацію на відновлення після них. Він шанобливий і ввічливий по відношенню до людей.

Формуючи на підставі наведених ознак портрет ефективного керівника-аграрія, можна вказати, що це має бути емпат із холодним розумом, цілеспрямований і рішучий (сміливий), працьовитий і пристрасний щодо реалізації поставлених цілей. Відтак, ці якості – не знання, не навички, це особистісні характеристики, які залежать вже від конкретної людини. Ідеальне співпадіння цих факторів – це про те, коли лідерство – це покликання й додавання до цього спеціальних кваліфікаційних, фахових, знань та навичок здатне сформувавши постать ефективного керівника-лідера. Відтак, базовими рисами такої особистості мають бути: 1) харизма і сила впливу, 2) здатність вести за собою людей на абсолютно добровільних засадах; 3) турбота про

загальне благо і користь людей, а не про особисту вигоду; 4) наявність довіри до лідера з боку групи та сильного авторитету водночас; 5) вміння визнавати помилки і бажання брати на себе відповідальність за поразки.

Список використаних джерел:

1. Бочарова Н.О. Організаційно–економічне забезпечення та мотиваційна складова в системі адміністрування та оцінки ефективності менеджменту персоналу сільськогосподарських підприємств. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)* / за ред. Л. В. Синяєвої. Мелітополь: “Люкс”, 2021. № 1 (43) С.73–81.

2. Пиж Н.С. Витрати мотивації як необхідна умова підвищення інвестиційної активності персоналу підприємства. Сучасні проблеми і шляхи розвитку інноваційних процесів будівельної галузі: міжнар. наук.–практ. конф., 20–22 жовтня 2009 р.: матеріали конф. – ХНАГХ, 2009. – С.87.

3. Lyudmila Synyaeva, Angelina Yarchuk, Denis Verba, Iryna Verkhovod, Denis Aleksandrov/ Resources of Educational and Healthcare Industries and Population Welfare: Comparative Analysis in Post-socialist and OECD Countries WSEAS TRANSACTIONS on BUSINESS and ECONOMICS DOI: 10.37394/23207.2021.18.54 Received: February 10, 2021. Revised: March 4, 2021. Accepted: March 5, 2021. Published: March 8, 2021. Режим доступу: <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/14292>

Василь БАБІНЕЦЬ,

директор,

Івано-Франківський фаховий коледж технологій та бізнесу,

Леся КУРПІЛЬ,

бакалавр спеціальності обліку і оподаткування,

ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”,

Україна

ЗАГАЛЬНІ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Управління як процес характеризується не одноразовою дією, а серією безперервних і взаємопов'язаних заходів. Ці дії є важливими для успіху діяльності закладу. Вони називаються функціями управління, які в сукупності є процесом, оскільки також складається з ряду взаємопов'язаних елементів. Процес управління – це взаємодія сукупності функцій. У цьому суть методичного підходу вивчення функцій управління. До основних функцій менеджменту, які регламентують діяльність закладів можна віднести: планування, організація, координація, мотивація, контроль.

“Планування – функція менеджменту, спрямована на формування та прогнозування основних напрямків і пропорцій діяльності у відповідності до місії та цілей закладу, можливостей ресурсного забезпечення та наявного попиту на ринках” [1].

На основі запланованої системи планування проводиться організація роботи, заохочення діяльності учасників, контроль результатів та оцінки досягнення запланованих цілей. Однак план характеризує безперервний процес діяльності закладу у досягненні визначеної мети. Розроблений план потребує коригування. Співробітники, не тільки безпосередньо виконують