Рис. 2. Модель процесу управління розвитком підприємства

Джерело: [1-5]

3. Формування стратегії розвитку: розробка конкретних рішень, таких як росту за рахунок нових ринків, розширення асортименту продукції, оптимізація виробничих процесів тощо.

4. Впровадження стратегії розвитку: запровадження організаційних змін для підтримки обраної стратегії. Оптимізація внутрішніх процесів для підвищення ефективності.

5. Моніторинг: вимірювання показників продуктивності, слідкування за ключовими показниками продуктивності і фінансовими результатами.

6. Коригування стратегії розвитку: внесення змін у стратегію в залежності від результатів моніторингу.

Ці етапи можуть бути розширені або адаптовані відповідно до конкретних умов функціонування підприємства.

Література:

1. Колочева В.В. Стійкий розвиток підприємств на основі процесного походу/В.В. Колочева, В.А. Титова / / Вісник науки. - 2010. - № 7. - С. 20-25.

2. Гришаков К.Р. Поняття сталого розвитку промислового підприємства/К.Р. Гришаков// SCI-ARTICLE.RU. - 2013. - № 3. - С. 126-134.

3. Шандова Н.В. Методологія та практика управління стійким розвитком промислових підприємств: Монографія. – Херсон. ХНТУ, Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2014. – 424 с. ISBN: 978-966-8912-88-7

4. Мельник Л.Г. Економіка розвитку: монографія/Л.Г. Мельник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 662с.

5. Технології стратегічного управління стійким розвитком сучасних організацій : монографія / за ред. І. О. Кузнецова, О. С. Балабаш. – Харків: «Діса плюс», 2020. – 228 с.

Вербанов В.О., магістрант
Москалюк Г.О., к.е.н., доцент
кафедри менеджменту організацій
Одеського національного економічного університету

СУЧАСНІ ФУНКЦІЇ ЛІДЕРСТВА

Лідерство – найдавніша форма організації життя у людини, проте й на сьогоднішній день воно є актуальним способом вирішення питань. Посада керівника чи лідера якогось підприємства або компанії, перетворює спілкування на професійно значущу категорію. Керівник не просто «старший», він виконує функції управління, на ньому лежить

відповідальність за результат роботи підлеглих та за їх помилки. В ідеальному варіанті він стає у трудовому колективі одночасно і «лідером», і «менеджером».

Зазвичай поняття «керівництво» й «управління» не розрізняють за змістом, хоч вони мають істотні відмінності. Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети. Керівник чи особа, яка здійснює вплив, також передбачає ефект свого впливу на поведінку виконавця.

Донедавна, більшість вважали, що поняття «керівництво», «лідерство» та «влада» – це все одне й те ж саме, оскільки особа, наділена повноваженнями здійснювати керівні функції, автоматично вважається лідером колективу і має владу над підлеглими. Проте, насправді, не обов'язково щоб ці ролі зосереджувалися в одних руках. Якщо керівництво полягає у праві особи давати офіційні доручення та розпорядження підлеглим і вимагати їх виконання, то реальна влада залежить від особистих якостей та ситуації, в якій перебуває керівник. Лідерські стосунки вирізняє те, що послідовники визнають лідера лише тоді, коли він довів свою компетентність і цінність для групи.

Отже, лідер отримує свою владу від послідовників. Для підтримання своєї позиції він повинен надавати їм можливість задовольняти їхні потреби. У відповідь послідовники задовольняють лідерську потребу у владі і надають йому потрібну підтримку в досягненні організаційної мети. І керівник, і лідер для впливу на поведінку інших людей використовують владу [1].

Припустимо, що функції лідера і керівника розрізняються. Якщо розглядати функції лідера з ціннісно-смислового погляду, то можна виділити символічну функцію. Реалізуючи цю функцію, лідер виступає в якості персоніфікованого ідеалу, на який можна орієнтуватися [2].

Функції лідера в групі можна розглядати і з точки зору сфери активності групи. Активність будь-якої групи реалізується одночасно в двох планах: перший становить активність, спрямовану на досягнення загальногрупових цілей, другий – активність, що забезпечує підтримку та розвиток відносин між членами групи. Вирішуючи завдання, пов'язані з досягненням загальногрупових цілей, лідер здійснює інструментальну функцію [3].

Вирішуючи завдання, пов'язані з підтримкою і розвитком психологічних відносин між членами групи, і насамперед, забезпечуючи інтеграцію групи, лідер здійснює емоційну функцію.

Природньо, кожна з названих функцій сама по собі представляє складну систему, що включає безліч функцій-компонентів. Так, у структурі інструментальної функції можна виділити:

– діагностико-прогностичну функцію, що забезпечує аналіз і оцінку поточної ситуації, вивчення очікуваного майбутнього і складання програми дій;

– організаційну функцію, спрямовану на створення соціальної структури групи;

– координаційну функцію, що забезпечує об'єднання і зв'язування дій і зусиль членів групи;

– контрольну функцію, спрямовану на спостереження за виконанням розпоряджень лідера і встановлених у групі правил тощо.

У той же час у структуру емоційної функції можна віднести:

– комунікативну функцію, що забезпечує підтримку каналів спілкування відкритими для передачі важливої інформації про почуття, пропозиції;

– надихаючу (мобілізаційну) функцію, спрямовану на підбадьорення членів групи і спонукання їх до продовження діяльності по досягненню мети;

– нормативну функцію, що забезпечує встановлення і підтримання групових норм і допомагає групі усвідомлювати напрямок руху і прогрес у цьому напрямку;

– функцію управління конфліктами, що забезпечує підтримку згуртованості групи, створення безпечної атмосфери для роботи, зниження напруги тощо.

Якщо розглядати функції лідера з погляду психологічної сфери реалізації, то їх структуру можна представити інакше і виділити:

– інформаційні функції, спрямовані на пошук і структурування інформації, а також на використання інформації у вирішенні проблем;

– когнітивні функції, що забезпечують постановку загальногрупових цілей, осмислення і роз'яснення отриманої інформації і виникаючих завдань, визначення вимог та заходів, які пред'являє виникла задача, планування дій (власних і членів групи) по досягненню цілей;

– мотиваційні функції, спрямовані на спонукання себе та інших членів групи до діяльності для досягнення певних цілей;

– афективні функції, що забезпечують зворотний зв'язок з членами групи, оцінку і прогноз їх відносин між собою, до цілей групи, її діяльності, лідера [4].

Звичайно, перераховані моделі не вичерпують усього різноманіття лідерських функцій. Однак використовуючи їх, можна проаналізувати з різних сторін діяльність лідера і ефективність реалізації ним його функцій.

Список використаних джерел

1. Сергеєва Л. М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навчальний посібник. Івано франківськ. 2015. 296 с.
2. Кулі Ч. Х. Людська природа і соціальний порядок: пров. з англ. М .: Ідея-Прес, Будинок інтелектуальної книги, 2001. С. 243.
3. Кричевський Р. Л., Дубовська Є. М. Соціальна психологія малої групи: навч. посібник. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
4. Zaccaro S., Rittman Л. & Marks M. Л. Team Leadership. The Leadership Quarterly. 2001. Vol. 12. P. 451-483.