УДК 330.341:658

JEL O100; M 110

DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2019.38.3>

Шегда А. В.

доктор економічних наук, професор,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

Запухляк І. Б.

доктор економічних наук, доцент,
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу

Онисенко Т. С.

кандидат економічних наук, асистент,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ЛІДЕРСТВО ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

У статті досліджено бачення науковців щодо складу та особливостей формування лідерських якостей керівника в сучасних умовах з метою забезпечення ефективного управління підприємством. Також проведено аналіз ефективних лідерських ініціатив на рівні організаційного середовища в турбулентних умовах економіки.

Ключові слова: лідерство, керівник, лідерські якості, ефективне лідерство, трьохкомпонентна система ефективного лідерства.

Постановка проблеми. Управління – це поєднання прийняття правильних рішень і творчого підходу до їх втілення в життя, це ваша творчість, виявлення вашого характеру (сутності вашої), знань, вмінь та досвіду. Адже, будь які поради, думки, ідеї, концепції, теорії розраховані на їх осмислене використання враховуючи час і ситуацію, в якій необхідно діяти не зволікаючи, і місце конкретних подій

Звичайно не на усі поставлені питання читач знайде однозначні та вичерпні відповіді, пояснення, трактування, але, можливо, для когось ці думки, роздуми стануть поштовхом (будуть сприяти) появі власних неординарних думок і пошуку шляхів вирішення тих непередбачуваних проблем, завдань, питань, які «майбутнє, яке вже наступило» (за словами П. Друкера) постійно «ставить» перед людьми, організаціями, суспільством в цілому.

Ми знаємо, і цього забувати не можна, що сьогоднішнє - це результат дій людини/ей в різних їх комбінаціях в минулому, в тому числі й далекому, а те, що ми робимо сьогодні по-суті – творимо усвідомлено чи ні власне та прийдешніх поколінь майбутнє. Адже загально цивілізаційні основи функціонування суспільства у сучасних умовах не зникають, вони змінюються, еволюціонують, як і глибинна сутність людини - залишається відносно сталою, хоча як засвідчує історія, в розвитку як природи так і суспільства, спостерігаються різноманітні аномалії.

Існування таких явищ і процесів як виробництво, підприємство, управління, менеджмент, а також їх творців, або тих, хто їх здійснює, уособлює, а саме: персонал, керівники, менеджери, власники не можуть бути реально за межами індивідуального та суспільного виробництва. В цьому разі розуміється виробництво не тільки матеріальних благ, але і не матеріальних. Відповідно і потреба як така теж може задовольнятися по-різному і в різній мірі, залежно від якості, рівня розвитку тих факторів виробництва, які використовуються на підприємстві завдяки ефективному менеджменту.

Якщо виходити з того факту, що умови зовнішнього середовища функціонування різноманітних організацій, підприємств постійно змінюються в діалектичному взаємозв'язку з об'єктивним законом розвитку як суспільства, так і самих організацій, підприємств тощо, тоді об'єктивно для забезпечення життєдіяльності об'єктів певним чином повинна адекватно змінюватися система управління ними. А для того щоб вона правильно змінювалася – необхідні певні дії тих (того) хто її створив та, звісно, самого керівництва. І ключову роль в цьому випадку відіграє лідер, зі своїм набором лідерських якостей, умінням та досвідом щодо їх реалізації в конкретній ситуації з врахуванням перебігу подій у зовнішньому середовищі.

Британський бізнесмен Річард Бренсон ділячись своїм практичним досвідом у сфері управління, виокремлює так зване «ефективне лідерство», в якому вбачає рух вперед, пошук нових перспектив для розвитку і процвітання бізнесу; протилежність йому – «неефективне лідерство» – як правило, схильне до статичності і збереження заведеного ладу [8,с.114]. Відштовхуючись від цього, спробуємо у нашому дослідженні з'ясувати ознаки «ефективного лідерства» та «неефективного лідерства» в умовах сьогодення та на майбутнє. Аналізуючи сприйняття лідера з точки зору його позиції, впливу на підлеглих та ролі у розвитку чи то держави, чи окремого підприємства, можна відмітити, що впродовж ХХ століття відбувся перехід від ключової здатності лідера – уміння реалізувати функцію контролю і домінування до здатності «трансформаційного» впливу на інших людей. Зміна умов функціонування підприємств: глобалізація, інформатизація, зростання нестабільності як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, необхідність володіння працівниками високим рівнем готовності до змін, актуалізує сьогодні розвиток лідера у напрямі переходу до співпраці з підлеглими, розвитку культури лідерського «мейкерства», емпатії, творчості, постійного навчання тощо.

Аналіз останніх публікацій. Ідеї управління, менеджменту були, є і будуть предметом особливої уваги представників різних спеціальностей та їх рівнів. Різні складові теорії і практики менеджменту досліджувалися і досліджуються багатьма вченими, практиками в різних країнах світу й часу. Серед зарубіжних представників можна і потрібно назвати насамперед такі відомі особистості: Ф.Тейлор, А. Файоль, Мері Фоллет, Е.Мейо, П.Друкер, А. Чандлер, І.Ансофф, Омае К., Джейкобс С., Мінцберг Г., Ковені М., Румельт Р. і багато інших. Серед вітчизняних це: Черваньов Д., Кузьмен О., Садеков А., Філіпішин І., Білецька О., Шарапов В., Александров І., Баюра Д., Черневський А., Турило А., Романенко О., Воронов Д. та інші. Щодо лідерства, то виходячи з досліджень Беніса У., Боулмана Л., Гардена Х., Гоулмана

Д., Діла Т., стає очевидним, що у сучасному світі не так ефективно працюють традиційні правила та принципи управління та лідерства, принаймні, вони не дають таких високих результатів, як давали раніше.

Невирішені частини проблеми. В сучасних дослідженнях науковці розглядають лідерство як трьохкомпонентне явище, зокрема виокремлюють: лідерство як особистість; лідерство як команда; лідерство як процес, та вважають, що в лідерстві завжди можна виділити три базові компоненти: лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших; послідовники – команда однодумців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі; мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об'єднує всіх учасників в спільній діяльності [9, с. 7].

Зважаючи на те, що кількість і темпи змін у сучасних умовах функціонування підприємств зростають, система керування ними має набувати нових властивостей, збільшуючи свої можливості в розробленні й реалізації управлінських рішень, адекватних конкретній ситуації. Лише за умови, що система керування має такі властивості, можливо постійно підтримувати відповідність між характером діяльності підприємства і його зовнішнім середовищем.

У зв'язку з тим, не менш важливе завдання менеджера, керівника - своєчасно розпізнавати ознаки перемін, оцінити зміни, які вже проявилися. Та використати їх як можливості. Важливо ідентифікувати «майбутнє, яке вже наступило» вміти помічати та аналізувати зміни, що відбуваються. Зміни необхідно розглядати як можливість для подальшого розвитку [3,с.20].

Такий підхід породжує цілу низку питань і проблем, зокрема, що стосується якостей сучасного лідера, інструментів об'єднання людей і їх зацікавленості в командній роботі, постановки цілей та шляхів їх досягнення.

Метою статті є виокремлення якостей лідера в загальноприйнятій системі управлінських цінностей.

Методологія аналітичного сприйняття даного дослідження ґрунтується на традиційних методах. А саме: для співставлення новітніх та класичних теорій лідерства було обрано метод аналізу та синтезу, для формування трьохкомпонентної системи ефективних лідерських якостей було використано метод декомпозиції.

Результати дослідження. Варто зазначити, що сучасний менеджмент передбачає інноваційний підхід для досягнення нових напрямків розвитку. А він неможливий без лідерства. Також, важливим є той факт, що формування теоретичних основ сучасного менеджменту та підготовка висококваліфікованих менеджерів-лідерів не може успішно здійснюватися без вивчення та врахування теорії й практики минулого. За певних умов, залежно від знань, досвіду, інтуїції, вмінь, професіоналізму передусім керівного складу підприємства, тут може бути корисним «погляд в майбутнє крізь призму минулого не перестрибуючи через теперішнє». Адже, влада як особливий вид впливу лежить в основі лідерства, але наявність відносин влади не може служити базовою константою для визначення лідерства в сучасному світі. Однак слід зазначити, що влада є в руках будь-якого керівника,

незалежно від того, є він лідером чи ні. Очевидно, що бути керівником і лідером в організації - не одне й те саме.

Річард Бренсон вважає, що уроки лідерства починаються вдома, а деякі елементи лідерства мають генетичну природу. Адже не можна заперечувати той факт, що всі ми є продуктом нашого виховання і навколишнього середовища або, іншими словами: яблуко від яблуні недалеко падає [8,с.17]. Автор стверджує, що «певною мірою ми всі є лідерами на наших власних орбітах, чи то буде наша сім'я, наша громада, наші однолітки, чи наш офіс»[8, с.11.].

Мета лідера – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але він є елементом команди, в якій всі працюють на максимальний результат спільної справи. Лідер реалізовує свої вміння через здійснення функцій цілепокладання, міжособистісної компетентності, навичок адекватного вибору ролей для ефективної діяльності команди. [9, с. 17].

Лідер повинен мати бачення. Але також він повинен створювати клімат, в якому чують правду та відкрито дивляться фактам в обличчя. Є величезна різниця між можливістю висловитися і можливістю бути почутим. Лідери великих компаній добре розуміють цю різницю, створюючи корпоративні культури, де люди і правда бувають почутими. Найбільш правильний спосіб демотивації людей – давати їм пусті надії, які скоро заваляться під тиском реальності [4, с.116].

Бренсон Р. вкотре нагадує нам не тільки про те, що слухати не означає чути, але й про те, що потрібно намагатися не тільки чути, а й прислуховуватися. Насправді досвідчений слухач чує не тільки те, що було сказано, але й те, що не було. З невисловленого слова можна «розкрутити» і більш цікаву історію[8,с. 34-41]. при цьому автор зазначає, що «активно створюючи цілеспрямовані ситуативні чи напівформальні можливості вести зі своїми працівниками діалог, а не монолог, а тоді уважно слухаючи їх відповіді, ви отримуєте неймовірно позитивні результати». На додаток до сказаного автор підкреслює, що із перших уст керівник чує те, що не знайдете в жодному звіті про стан справ. Той факт, що людині, яка займає вищу посаду (тобто керівнику), настільки небайдужа думка підлеглих, що вона нею цікавиться - а тоді знаходить час і уважно її вислуховує, має неймовірну цінність для всіх учасників розмови. «В це може бути важко повірити, але я навіть припускаю, що таке ставлення більше надихає людей на працю, ніж підвищення платні!» [8, с. 43].

Бренсон Р. виокремив такі основні лідерські якості керівників міжнародного конгломерату компаній «Virgin Group» (не обов'язково в такому порядку):

- цілісність,
- почуття гумору,
- дух підприємництва,
- ультра комунікабельність;
- піклуватися про своїх підлеглих,
- за потреби вміти делегувати свої повноваження і довіряти.

Опитування працівників компанії показало, що запропонований працівниками перелік лідерських якостей трохи довший та охоплював ширші категорії: підтримувати індивідуальність інших, підтримувати самооцінку своїх підлеглих,

вселяти довіру, не відриватися від колективу, не бути байдужим, захоплюватися своєю справою, бути доступним без формалізму. Ключем до майже кожної з цих лідерських якостей було вміння керівника уважно слухати [8, с. 44-45].

Колінз Дж. говорить про керівника 5-го рівня як про людину, яка поєднує в собі видатні людські якості з сильною професійною волею. Вони скромні, але виключно рішучі, коли справа торкається того, що повинно бути зроблено для розвитку компанії. Термін «5-й рівень» представляє вищий рівень ієрархії здібностей до керівництва: створений дослідницькою групою Колінза, який представив і обґрунтував зі своєю дослідницькою командою в книзі «От хорошего к великому» [4, с. 39].

1-й рівень: Високопрофесійний співробітник (робить внесок через активне використання своїх здібностей, знань, досвіду і вміння організовувати свою працю).

2-й рівень: Цінний член команди (вносить особистий внесок у досягнення цілей, що стоять перед компанією, ефективно працює з іншими членами команди).

3-й рівень: Компетентний менеджер (організовує людей, раціонально розподіляє ресурси з метою виконання поставлених задач).

4-й рівень: Ефективний керівник (формує «бачення» майбутнього компанії і послідовно добивається того, щоб компанія просувалась по наміченому шляху. Забезпечує високі стандарти якості роботи).

5-й рівень: Керівник 5-го рівня (його керівництво дозволяє добитися виключних довгострокових результатів завдяки парадоксальному поєднанню видатних особистих якостей і твердої професійної волі). [4, с. 41].

Воробйова Є. у своїх дослідженнях щодо якостей менеджера (лідера), говорить про те, що лідери повинні мати специфічні якості, що впливають на підвищення довіри й поваги з боку колег і підлеглих. Уміння працювати з людьми; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильний вибір, підвищувати кваліфікацію. Автор на перший план виводить такі основні якості лідера:

- високе почуття обов'язку й відданості справі;
- чесність у відносинах з людьми й довіра до партнерів;
- уміння чітко виражати свої думки й переконання;
- увага й турбота до людей незалежно від їхнього положення в ієрархії організації;
- здатність швидко поповнювати свої фізичні й духовні сили і критично оцінювати власну діяльність. [3]

Романовський О. усі, на його думку, найголовніші лідерські якості поділяє на чотири основні групи: когнітивно-емоційні, соціально-комунікативні, морально-вольові, індивідуально-парадоксальні. До когнітивно-емоційних якостей віднесено когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості. До морально-вольових – рівень морального розвитку, спрямованість на успіх, цінності особистості. До соціально-комунікативних – комунікативні та організаційні здібності, емпатію, вміння налагоджувати взаєморозуміння, відкритість новому соціальному досвіду. До індивідуально-парадоксальних якостей автор відніс такі риси особистості, що традиційно не відносяться науковцями до лідерських, але не тільки не заважають

лідерам виконувати їхні функції, а й дозволяють досягати більшого й формувати неповторний лідерський стиль [9, с. 8].

Прорватися на верх і залишитися там в усі часи було головною метою тих, хто не збирався обмежувати себе зароблянням мінімуму для підтримки життя, незалежно від їх професії і корпоративного статусу. У пристрасному, іноді в гарячковому пошуку особистої годівниці (а також влади і авторитету, які приходять з нею), амбітні чоловіки і жінки завжди шукали знань у тих, хто вже скуштував успіху. Фундаментальний секрет успіху може бачи виражений дуже просто – знайди місце в системі, де зможеш керувати іншими. Простіше кажучи, якщо ти хочеш добитися більшого успіху, ти повинен бути спритним і безжалісним [6, с. 10-18].

Сучасний етичний харизматичний лідер має володіти такими навичками.

Служіння іншим. Етичний харизматичний лідер пов'язує власні інтереси з інтересами організації. Його самореалізація невідривно пов'язана з розвитком колективу та підлеглих. Одним з головних особистісних мотивів такого лідера виступає служіння іншим та інтересам справи.

Врахування потреб інших. Рухаючись до важливої мети лідер не нехтує мотивами, цінностями та інтересами послідовників. Напроти, харизматичному лідеру вдається вдало прив'язати втілення індивідуальних інтересів послідовників до реалізації загальної мети.

Врахування потреб інших. Рухаючись до важливої мети лідер не нехтує мотивами, цінностями та інтересами послідовників. Напроти, харизматичному лідеру вдається вдало прив'язати втілення індивідуальних інтересів послідовників до реалізації загальної мети [1].

Неетичні харизматичні лідери орієнтуються на «пре конвенційний» тип моральності, в рамках якого добрим є те, що добре для них особисто. Колективи, які очолюються неетичними харизматичними лідерами, відрізняються стійкою атмосферою страху, невпевненості. Тут рідко зустрінеш живу та позитивну дискусію. Самі послідовники переймають манеру спілкування від свого лідера і схильні принижувати та ображати інших для досягнення домінуючої позиції в колективі [1].

Висновки. Таким чином, аналізуючи основні підходи до трактування поняття ефективного лідерства в зарубіжній та вітчизняній економічній науці можна сформулювати наступні висновки:

- єдиної думки про те, що являє собою феномен лідерства, серед зарубіжних дослідників не існує;
- в різних теоретичних підходах виділяються свої специфічні характеристики даного феномена;
- найбільш поширеною на сьогоднішній день є трактування лідерства як процесу впливу;
- лідерство виступає як феномен, який ґрунтується, перш за все, на владі одного члена групи над іншими.

Отже, підсумувавши все сказане, можемо сформулювати трьох-компонентну систему лідерських якостей, притаманних ефективному лідеру (табл.1).

Таблиця 1

Трьохкомпонентна система ефективних лідерських якостей

Інтелектуальні здібності	Риси характеру особистості	Набуті вміння
<ul style="list-style-type: none"> • Розум і логіка • Освіченість • Розсудливість • Концептуальність • Мовні навички • Інтуїтивність 	<ul style="list-style-type: none"> • Ініціативність • Гнучкість • Пильність • Креативність • Чесність • Особистісна цілісність • Самовпевненість • Врівноваженість • Амбіційність • Наполегливість і завзятість • Працездатність 	<ul style="list-style-type: none"> • Уміння брати на себе ризик і відповідальність • Уміння організовувати • Уміння переконувати • Уміння змінювати себе • Уміння бути надійним • Уміння жартувати і розуміти гумор

Джерело: авторські узагальнення

Проте, зважаючи на темпи розвитку сучасного суспільства в цілому, та економічних відносин зокрема, вважаємо за потрібне висловити аксіоматичне твердження: ефективному лідеру зовсім не обов'язково володіти стійкими якостями, що відрізняють його від інших людей. Адже те, що потрібно від лідера, дуже часто може залежати від обставин. Банально, але вірно. Історія знає безліч лідерів, які знайшли свій час і місце, якості яких втрачали свою привабливість, коли ситуація змінювалася. Так, деякі безкомпромісні менеджери, які вміло долали управлінські кризи, не здатні бути ефективними лідерами за інших обставин. А їх більш гнучкі колеги пристосовуються до зміни пріоритетів і ведуть своїх людей за собою. В даний час основні тренди розвитку феномену ефективного лідерства пов'язані з переходом від одноосібного до командного лідерства, від вертикального лідерства до віртуального і латентного, від жорсткої локалізації лідера до його вільного переміщення.

Перспективи подальших досліджень. Ми живемо в епоху, коли нелінійність і складність світу не можуть ігноруватися.

Ідеали наукового дослідження залишаються незмінними: це новітність отриманого знання та його об'єктивна істинність. Отже і подальші дослідження можуть стосуватися прагнення зрозуміти, як співвідносяться два різноспрямованих тренда розвитку сучасного та ефективного лідерства: створення колективного лідерства (через соціальні мережі і досконалі форми комунікації) як «шлях до інших» і лідерства, спрямованого «в глибину», як «шлях до себе» (розуміння себе, розвиток автентичності та реалізація призначення). З'ясування того, як лідер відчуває і веде себе в ситуації постійної залучення до системи різноманітних зв'язків і соціальних контекстів, як йому вдається зберігати власну ідентичність в умовах безперервної адаптації до змінного середовища, безсумнівно, є і дослідний, і практичний інтерес.

Література

1. Krebs D.L.; Denton K. Toward a More Pragmatic Approach to Morality: A Critical Evaluation of Kohlberg's Model / D.L. Kerbs, K. Denton // Psychological Review – 112 (3). – 2005: – P. 629–649
2. Ефективне лідерство та менеджмент [Текст] : практ. посіб. / Джон Тіздейл, Джефрі Хьюз ; [за наук. ред. Д. В. Ягунова]. - О. : Фенікс, 2013. - 140 с.
3. Євгенія Воробйова Особливості розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти Теорія і практика управління соціальними системами 1'2019. С. 116-132. doi: 10.20998/2078-7782.2019.1.10
4. Колинз Джим . От хорошего к великому, Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет.../ пер. с англ.. .16-е ид. –М. 2015. -384с.
5. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером [Текст] / Іцхак Адізес ; пер. з англ. Світлана Сарвіра. - Київ : Наш формат, 2019. - 312 с
6. Лідерство в стилі Lean. Шлях до постійного вдосконалення вашого бізнесу [Текст] : [пер. з англ.] / Джим Ланкастер. - Київ : Фенікс, 2017. - 238 с.
7. Менеджер мафії: руководство для корпоративного Макиавелли / пер. с англ. -2-е изд. Доп. –М. 2003 -176с
8. Ричард Бренсон. Шлях «Virgin». /Пер. з англ. –К.: Видавнича група КМ-БУКС 2016 -352с.
9. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017 р. – 100 стор., с. 8
10. Шегда А. В. Менеджмент. Розділ 2. Методологічні основи дослідження та практичної реалізації менеджменту // за аг. Редак. Філіпова С. В. / Одеса: Астропринт, 2015.
11. Шегда А. В., Запукхляк І.Б., Баюра Д.О. Формування механізму управління змінами на газотранспортних підприємствах у мовах забезпечення їх стійкого розвитку / Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. праць. Вип.1. 36. , К.: 2018.

References

1. Krebs D.L.; Denton K. Toward a More Pragmatic Approach to Morality: A Critical Evaluation of Kohlbergs Model / D.L. Kerbs, K. Denton // Psychological Review – 112 (3). – 2005: – P. 629–649
2. Efektyvne liderstvo ta menedzhment [Tekst] : prakt. posib. / Dzhon Tizdeil, Dzhefri Khiuz ; [za nauk. red. D. V. Yahunova]. - O. : Feniks, 2013. - 140 s.
3. Ievheniia Vorobiova Osoblyvosti rozvytku liderskykh yakostei maibutnikh menedzheriv u zakladyakh vyshchoi osvity Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy 12019. S. 116-132. doi: 10.20998/2078-7782.2019.1.10
4. Kolynz Dzhyim . Ot khorosho k velykomu, Pochemu odny kompanyy sovershaiut proryi, a druhye net.../ per. s anhl.. .16-e yd. –M. 2015. -384s.
5. Komandne liderstvo. Yak porozumitysia z bud-yakym menedzherom [Tekst] / Itskhak Adizes ; per. z anhl. Svitlana Sarvira. - Kyiv : Nash format, 2019. - 312 s
6. Liderstvo v styli Lean. Shliakh do postiinoho vdoskonalennia vashoho biznesu [Tekst] : [per. z anhl.] / Dzhyim Lankaster. - Kyiv : Feniks, 2017. - 238 s.
7. Menedzher mafyy: rukovodstvo dlia korporatyvnoho Makyavelly / per. s anhl. -2-e yzd. Dop. –M. 2003 -176s
8. Rychard Brenson. Shliakh «Virgin». /Per. z anhl. –K.: Vydavnycha hrupa KM-BUKS 2016 -352s.
9. Teoriia i praktyka formuvannia lidera: navchalnyi posibnyk / O.H. Romanovskiy, T.V. Hura, A.Ie. Knysh, V.V. Bondarenko – Kharkiv, 2017 r. – 100 stor., s. 8
10. Shehda A. V. Menedzhment. Rozdil 2. Metodolohichni osnovy doslidzhennia ta praktychnoi realizatsii menedzhmentu // za ah. Redak. Filipova S. V. / Odesa: Astroprynt, 2015.
11. Shehda A. V., Zapukhliak I.B., Baiura D.O. Formuvannia mekhanizmu upravlinnia zminamy na hazotransportnykh pidpriemstvakh u movakh zabezpechennia yikh stiikoho rozvytku / Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky. Zb. nauk. prats. Vyp.1. 36. , K.: 2018.

Анатолий Шегда,

доктор экономических наук, профессор
Киевский национальный университет
имени Тараса Шевченко

Иванна Запухляк,

доктор экономических наук, доцент
Ивано-франковский национальный технический
университет нефти и газа

Татьяна Онисенко,

Кандидат экономических наук, ассистент
Киевский национальный университет
имени Тараса Шевченко

ЛИДЕРСТВО СКВОЗЬ ПРИЗМУ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ

В статье исследованы видение ученых по составу и особенностям формирования лидерских качеств руководителя в современных условиях с целью обеспечения эффективного управления предприятием. Также, проведен анализ эффективных лидерских инициатив на уровне организационной среды в турбулентных условиях экономики.

Ключевые слова: лидерство, руководитель, лидерские качества, эффективное лидерство, трехкомпонентная система эффективного лидерства.

Anatoly Shegda,

doctor of economic sciences, professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

Ivanna Zapuhlyak, doctor of economic sciences, associate professor,
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

Tetiana Onysenko

Ph.D. in Economics, Assistant
Taras Shevchenko National University of Kyiv

LEADERSHIP THROUGH THE LENS OF MANAGERIAL QUALITIES

The existence of such phenomena and processes as production, enterprise, management, as well as their creators, or those who perform them, personifies, namely: staff, managers, owners cannot exist in reality outside of individual and social production. In this case, the production of not only material goods, but also material goods is understood. Accordingly, the need as such can also be met differently and to varying degrees, depending on the quality, the level of development of those factors of production that are used in the enterprise through effective management.

Currently, the main trends of effective leadership phenomenon associated with the transition from command to sole leadership, leadership from the vertical to the virtual and latent, tight localization of its leader to free movement.

In this case, the article examines the vision of scientists on the composition and peculiarities of formation of leadership qualities of a manager in modern conditions in order to ensure effective management of the enterprise. Also, the analysis of effective leadership initiatives at the organizational environment level in turbulent economic conditions is conducted.

Keywords: *leadership, leader, leadership qualities, effective leadership, a three-component system of effective leadership.*