

Цей перелік не є досконалим і остаточним, і не відображає пріоритетність тих чи інших факторів. Але навіть за цими складовими, використовуючи кваліметричний інструментарій, з'являється можливість в цифрах (від 0 до 1.0) оцінити рівень досягнення по кожному критерію: чим менше за 1,0 буде оцінка, тим нижче рівень якості:

0 – 0,50 – рівень не відповідає вимогам;

0,51 – 0,64 – рівень нижче за середній;

0,65 – 0,79 – рівень середній;

0,80 – 1,00 – високий рівень.

Аналізуючи оцінки за кожним критерієм, можна вчасно виявляти вади, слабкі місця, які знижують загальний рівень оцінки якості діяльності закладу вищої освіти, а також окреслити конкретні напрями, над якими треба додатково попрацювати керівнику закладу та його команді.

УДК 316.46.05

Т.І. Бурлаєнко

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», *tburlaenko@i.ua*

ЛІДЕРСТВО ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Лідером є харизматична, самодостатня особистість, яка має перспективне бачення, здатна надихати інших та вести їх у напрямку нових позитивних цілей. Авторський підхід до визначення сутності лідера полягає у двох принципових акцентах. Лідер, по-перше, є новатором, здатним захопити своїх співробітників дійсно оригінальною ідеєю, творчим поглядом на вирішення складної актуальної проблеми. По-друге, висунута ним ідея повинна бути соціально позитивною, вести послідовників до соціально значимих

цілей. У протилежному випадку він перетворюється на вожака зграї.

Суттєві напрацювання в контексті розвитку елітології щодо формування інтелектуальної еліти в системі вищої школи та безперервної освіти протягом трудового життя мають В. Андрова, Г. Ашин, Л. Бережнова, Г. Дмитренко, В. Добринін, П. Карабущенко, Н. Карабущенко, Т. Кухтевич, Х. Ортега-і-Гассет, Р. Резаков, П. Холден.

Мета дослідження – охарактеризувати лідерство як складову елітності професійного менеджера, здатне підвищити ефективність професійної діяльності на основі синергетичного ефекту від використання особистісного та інтелектуального потенціалу.

З позиції філософської елітології паралельно зустрічаються два поняття «елітна освіта» і «елітарна освіта», при цьому, перша – орієнтована на якісну характеристику кращих систем високоякісної практики виховання та навчання, а друга – на відтворення еліти, виконуючої функції керуючого класу, владної меншини, мало закритий характер, було націлено на виховання і навчання дітей вузького кола за критеріями знатності, багатства, влади.

Успішність управлінської діяльності здатне підсилювати лідерство. З позиції загальної психології прагнення до лідерства – одна із суттєвих характеристик особистості та відповідно характеризує поведінку і позицію людини у системі міжособових відносин. Існуючі визначення лідерства характеризують його як динамічний процес міжособової взаємодії, що передбачає отримання певного соціально-психологічного і економічного ефекту, тому лідерські якості людини забезпечують досягнення нею успіхів у житті, оскільки без повного використання енергії, потенціалу, здібностей та індивідуальних особливостей людини її професійна діяльність не буде результативною. Складання повного переліку лідерських рис виявилось практично нерозв'язаним, оскільки це залежить від ситуаційності прояву та спрямованості використання лідерських якостей особистістю.

Тому під елітністю менеджера розуміємо якісні характеристики професійного менеджера, які являють собою сукупність генетично наданих фізіологічних характеристик (пам'ять, увага, воля), отриманих подальший розвиток у процесі виховання (висококультурна особистість) та навчання

(високоосвічений професіонал), що дозволяє ефективно здійснювати професійну діяльність на високому творчому рівні з найменшими затратами інших ресурсів (часу, сил).

Відповідно, вагомим чинником формування елітності менеджера слід визнати освіту, що суттєво підсилюється орієнтованістю світових систем на формування суспільства знань. У процесі здобуття освіти відбувається якісне оновлення та накопичення людського капіталу, при якому підвищення рівня знань і практичних навичок людей супроводжується розвитком можливостей їх практичної реалізації. Завдяки цьому збільшуються індивідуальні доходи власників людського капіталу та зростає економіка країни, оскільки нові знання, які дістають застосування у практичній площині: 1) підвищують індивідуальну продуктивність праці людини, що робить її здатною виконувати ту роботу, яка має більшу соціальну цінність і, відповідно, вище винагороджується; 2) розвивають у людині ділові навички та підприємливість, що, зокрема, наділяє її здатністю приймати обґрунтовані (раціональні) рішення; 3) підвищують чутливість до сприйняття нових наукових розробок, скорочуючи термін їх запровадження у виробництво та стимулюють розробку нових ідей; 4) розвивають інтелект та індивідуальні здібності до генерування нових технологічних ідей та раціональної організації виробництва відповідно до конкретних умов господарювання. Все це надзвичайно важливим є в специфічному виді професійної діяльності – управлінні, а зазначені процеси виступають проявом інтелектуальної елітності менеджера. Отже, завдяки цим ключовим факторам прогресу, закладених у самій особистості, можна створити нову економічну основу сталого розвитку (економічного, екологічного та соціального) конкретної системи, який може підтримуватися протягом тривалого часу.

Традиційно підприємництво ототожнюється з менеджментом (управлінням, керівництвом), але це є не зовсім правильно, тому що відбір і підготовка підприємця та відбір і підготовка менеджера здійснюються за різними принципами – починаючи з відбору потенційних підприємців і менеджерів, і закінчуючи – кінцевими цілями цієї підготовки. Найзагальнішою відмінністю між підприємцем і менеджером є те, що діяльність підприємця призводить до порушення існуючого в суспільстві порядку й формальностей, до виникнення ситуацій непевності, невизначеності та неоднозначності; є безплановою; важко

регламентується, очікуваний кінцевий результат не завжди визначений. Водночас, головним завданням менеджера є налагодження порядку, плановості й виконання формальних правил, його діяльність є регламентованою з визначеним очікуваним кінцевим результатом. Крім того, справжній підприємець здатний самостійно організувати підприємство і не розраховує на отримання роботи від когось іншого, водночас менеджер має сам знайти собі роботу (робоче місце) і, найшвидше, може отримати роботу саме від підприємця.

Отже, лідерство слід віднести до особистісного потенціалу менеджера, тобто, того інструменту, що він використовує для самореалізації з метою розвитку керованої системи. Лідерство, як одну з ключових ознак активності, характеризують такі аспекти: виконання функцій економічного лідера в системі конкурентних відносин; розвиток лідерських якостей менеджера у процесі безперервної освіти протягом трудового життя; стратегія і тактика поведінки, пов'язані із формуванням ефективних стилів лідерства, що забезпечить мотивацію праці персоналу; адекватність і результативність дій менеджера в конкретних умовах діяльності.

Використана література:

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. О. : ОКФА, 2005. 96с.
2. Дмитренко Г. А. Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала. К. : МАУП, 2012. 248 с.
3. Ковтун О. А. Аналіз існуючих підходів до розробки мотиваційних механізмів (історичний аспект). *Держава та регіони*. 2016. № 5. С. 140-143.
4. Чернушкіна О. О. Розвиток персоналу у стратегічних орієнтирах підприємства. *Наука й економіка*. 2009. № 3. Т.2. С. 113-118.