

2. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Т 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – 435 с.

3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2005.– 638 с.

4. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособие / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – [2-е изд., перераб. и доп.]– К.: МАУП, 2009. – 752 с.

5. Щур О. Сучасний погляд на персонал // Практика управління. – 2011. – № 6. – С. 35-40.

Олійник К.І.,

студентка;

Літинська В.А.

к.е.н., доцент,

Хмельницький національний університет

ЛІДЕРСТВО ЯК ГАРАНТІЯ УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Однією з найважливіших проблем сучасного управління є питання лідерства. Для того, щоб успішно здійснювати управлінські функції, керівникові необхідно вміти вести за собою підлеглих. Виступаючи сьогодні в ролях керуючого, дипломата, вихователя, новатора і просто людської істоти, керівник насамперед виявляє себе як лідер.

Організації, які досягають успіху, відрізняються від організацій, які зазнають краху, головним чином тим, що мають більш динамічне і ефективне управління.

Дослідженнями питання важливості впливу лідерства на ефективність управління персоналом займалися такі вчені, як Дж. Максвелл, С. Філонович, У. Демінг, Р. Ділтс, В. Байхем, О. Сміт, М. Пізі, Г. Альтманн, Я. Морено, І. Кузьмін, А. Козинцев, Л. Серова та ін.

Лідерство – це поняття, що вже давно приваблює людську увагу. Щоправда, до початку ХХ ст. частіш за все мова йшла про політичних лідерів.

На нашу думку, найбільш вдале тлумачення поняття «лідерства» трактується наступним чином: лідерство – це здатність впливати на окремі особистості та групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації [1, ст. 231].

Керівник на всіх рівнях організації виступає як провідна особа, як лідер, оскільки саме він визначає цілеспрямованість і продуктивність роботи колективу, підбір кадрів, психологічний клімат й інші аспекти діяльності кожної конкретної виробничої групи. Однією з найважливіших характеристик діяльності керівника є стиль керівництва. Керівник організації – людина, яка одночасно є лідером і ефективно керує своїми підлеглими. Його мета – впливати на інших таким чином, щоб вони виконували роботу, яка їм доручена [3, с. 256].

Стиль керівництва – це певна система методів і прийомів управлінської діяльності, яким надає перевагу керівник. Вибір того або іншого стилю керівництва залежить від багатьох взаємодіючих об'єктивних і суб'єктивних факторів [2, с. 91].

Таким чином, стиль керівництва виражається в тому, якими способами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених на нього обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих.

Кожен керівник володіє особистими, професійними та діловими якостями. До особистих якостей можна віднести високі моральні стандарти, фізичне та психологічне здоров'я, внутрішню культуру, чуйність, турботливість, доброзичливе відношення до людей, оптимізм [1, с. 238]. Також керівник повинен мати певні особисті риси [4, с. 229-230]:

- потрібно знати своїх підлеглих на ім'я та по-батькові;
- керівник повинен завжди вітатися з підлеглими;
- керівник ніколи не має зганяти злість на інших, якщо винний сам;
- керівник не повинен підвищувати голос під час розмови;
- гарний керівник не нагадує підлеглому безліч разів про зроблену підлеглим помилку, а свої помилки визнає;
- керівник довіряє своїм підлеглим;
- по можливості відгукується на прохання особистого характеру працівників;
- дає завдання підлеглим у ввічливій формі;
- знає всі дрібні вади своїх підлеглих (і своїх власні) і враховує їх в повсякденній роботі.

Також можна виділити сім, так званих, «гріхів» керівництва [4, с. 231]:

- перенесення рішення на завтра;
- виконання роботи на половину;
- прагнення зробити все і одразу;
- прагнення зробити все самому;
- переконання, що ви знаєте все краще за інших;
- невміння розмежовувати функції;
- намагання звернути вину на інших.

Часто керівника супроводжує думка, що не можливо керувати, не займаючи керуючу посаду. Але це далеко не так. Керуюча посада автоматично не робить людину лідером. Замість того, щоб налагоджувати контакти з членами команди, людина чекає, поки їй присвоять офіційне звання і вона отримає владу. Якщо керівник керує тільки з позиції своєї посади і більше нічого не робить для розширення своєї влади, тоді люди будуть слідувати за ним тільки тому, що вони вимушені, тільки в рамках його посадових обов'язків. Подолати цю проблему можна налагоджуючи зв'язки з людьми, які не є підлеглими. Менеджеру потрібно відноситись до них з повагою і гідністю, цінувати як людей, проявляти інтерес до їх особистості, а не тільки до роботи і тоді вони почнуть йому довіряти. Таким чином коло його впливу розшириться.

Важливими характеристиками керівника-лідера є його висока інтелектуальна та емоційно-вольова стресостійкість. Інтелектуальна означає бажання набувати нових знань, прагнути до них. Емоційно-вольова стресостійкість характеризує здатність приймати компетентні рішення в умовах нестачі інформації, дефіциту часу, ділових протиріч і власних конфліктів.

Лідерство підсилює управлінські дії керівника у таких сферах, як визначення цілей, координація зусиль підлеглих, оцінка результатів їхньої роботи, мотивування діяльності (через власний приклад, рішучість, впевненість, уміння вести за собою тощо), забезпечення групової синергії; відстоювання інтересів групи за її межами, визначення перспектив її розвитку тощо.

Таким чином, можна виділити основні рекомендації, що сприяють збереженню та зростанню значимості керівника-лідера в колективі: завжди ставте себе на місце підлеглому – вміння бачити ситуацію зі сторони є найвищим мистецтвом; порівнюйте свої точки зору; не робіть висновки про наміри інших на

основі особистих побоювань; не перекладайте відповідальність за свої проблеми на підлеглого; створіть у підлеглого відчуття причетності до прийняття рішення.

Список використаних джерел:

1. Віденко В.М. Менеджмент: Підручник / В.М. Віденко. – К.: Кондор, 2008. – 584 с.
2. Дармограй О.О. Вдосконалення стилю державно-управлінської діяльності на основі використання основних підходів теорії лідерства / О.О. Дармограй // Економіка і держава – 2010. – №11. – С. 90-93.
3. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: Навчальний посібник / О.Д. Сердюк. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.
4. Тригуб'юк С. Лідерство в сучасному стратегічному плануванні / С. Тригуб'юк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.5. – С. 228-232.

Палій О.О.

студентка,

Національний авіаційний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВЕДЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ

Постійні зміни, що спостерігаються в сучасній Україні, торкаються всіх сфер економічного життя. За таких умов невизначеності експортно-імпорتنі операції стають однією з основ товарного обігу в країні загалом, та на рівні будь-якого підприємства зокрема. У зв'язку з особливою увагою, що приділяється сьогодні зовнішньоекономічній діяльності, виникає потреба в дослідженні різних аспектів її розвитку та підвищення ефективності, особливо на рівні підприємства АПК як однієї із перших ланок зовнішньоекономічного комплексу країни.

Вивченню особливостей експортно-імпорتنих відносин на ринку агропромислової продукції присвячено праці багатьох науковців, серед яких: Г. Азоєва, О. Бородіна, С. Кваша, М. Портер, П. Саблук, Ю. Скирко, О. Шубравська, А. Юзефович та ін.. Проте значна частина питань залишилась поза увагою вчених. Це визначило актуальність і спрямованість даного дослідження, в основі якого лежать вивчення особливостей розвитку зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) в підприємствах агропромислового комплексу та окреслення шляхів підвищення їх ефективності.

Одним з основних інструментів управління ефективністю ЗЕД аграрного підприємства є аналіз стану зовнішньої торгівлі, який дозволяє на ранньому етапі виявити тенденцію розвитку досліджуваних чинників, проаналізувати можливі наслідки їх впливу на ефективність експорту. Процеси, які відбуваються на внутрішньому ринку за умови досконалого механізму адаптації експортно-імпорتنих операцій до зовнішнього економічного середовища.

Проведення ЗЕД підприємством вимагає особливої уваги до якості продукції та ефективності її виробництва. Зовнішній ринок є більш конкурентним, ніж внутрішній, тому при боротьбі за споживача вітчизняні організації повинні розвиватись активніше, нарощуючи свою міжнародну конкурентоспроможність. Наскільки високою є зацікавленість компаній у виході на зовнішній ринок, охопленні нових регіонів, підписанні контрактів про здійснення ЗЕД свідчить рівень їх ефективності [1].