

критики. У нових ідеях він швидше шукає найкраще.

Підлеглі добре відгукуються на рішення, коли управлінець дає адекватну оцінку вкладу кожного працівника у трудовий процес, проявляє високу саморегуляцію, стійкий до стресогенних ситуацій й сам їх не провокує. Цінується підлеглими у керівника прояв поваги й турбота про власний авторитет.

Отже, успішність у прийнятті управлінських рішень, як основній формі керуючих впливів на людей, важливе значення мають морально-психологічні якості керівника.

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Божинська М. А., Михайлик А., Шаркий Г.А. (м. Полтава)

*«Лідерство — це мистецтво спонукати
інших робити те, що ти хочеш,
так, щоб вони думали,
ніби самі хочуть робити це»,
Дуайт Ейзенхауер*

Багатьом проблема розвитку лідерських якостей здається надуманою. На їх думку, лідерство — це дар, даний людині від природи, і або він є або його немає і ніколи не буде. Проте їм можна привести принаймні три заперечення.

По-перше, громадські організації вже роками успішно розвивають і виховують лідерів.

По-друге, ніхто не народжується лідером. Бувають люди з такими задатками, але щоб перетворитися на справжніх лідерів, їм необхідно розвивати свій потенціал, і тут не обійтися без спеціальних знань і навиків.

І по-третє: якщо ознайомитися з біографією, то буде ясно, що багато хто з них пройшов певну школу лідерства.

Визнавши саму можливість розвитку лідерства в організації, потрібно зрозуміти, які лідерські якості необхідно розвивати, як перебудувати систему розвитку персоналу, культуру організації в цілому, щоб вчасно виявляти майбутніх лідерів, виховувати їх, просувати по службовим сходам і утримувати в організації. Деякі найуспішніші організації славляться не тільки своїми великими керівниками, але й умінням розвивати людей на всіх рівнях організації і перетворювати їх на лідерів.

Звичайно, на різних ступенях кар'єри від людей потрібні різні лідерські якості. На нижніх — лідерство має на увазі вміння і бажання взяти на себе відповідальність, відношення до дорученої роботи, як до своєї власної справи, готовність вийти за рамки завдання. У міру просування «вгору» вимоги міняються: з підвищенням рівня відповідальності все більш важливою межею стає уміння розвивати необхідні якості в інших співробітниках. На верхніх ступенях кар'єрних сходів вирішальними якостями стають бачення майбутнього організації, вміння вести за собою інших.

Проблема розвитку в будь-якій організації — не зводиться до розвитку окремих особистостей.

Видатні лідери, здатні вести за собою всю організацію, з'являються рідко, досвід багатьох організацій показує, що врешті-решт успіх визначається інтенсивністю і глибиною розповсюдження лідерських якостей в організації і її

лідерським потенціалом в цілому.

Приведемо декілька прикладів, коли широкий лідерський потенціал визначає успіх того або іншого почину або функціонування компанії в цілому.

Для збереження конкурентоспроможності в громадському секторі організації повинні безперервно удосконалювати свою діяльність. Досвід показує, що якість цих удосконалень залежить від ініціативи рядових співробітників, які добре знають свою справу і знаходять навіть дрібні можливості для поліпшень, не менше ніж від більш масштабних змін, що проводяться керівництвом. Значний потенціал для вдосконалення операційної ефективності існує в багатьох громадських організаціях, і саме завдяки лідерським якостям їх членів «раціоналізаторські» пропозиції можуть ефективно реалізуватися.

У багатьох професійних організаціях — немає жорсткої формальної структури, а значить, й ієрархії, і тому вони особливо сильно залежать від лідерських якостей і ініціативи всіх співробітників в процесі безперервного освоєння знань і розробки нових творчих підходів.

Щоб вийти з даної проблеми потрібна перш за все підтримка громадських ініціатив молодіжних лідерів та участі молоді в регіональних, соціальних програмах та громадському житті селища чи міста. Підвищення кваліфікації та ефективності роботи лідерів діючих молодіжних організацій і навчання молодих лідерів, які вирішили започаткувати нові молодіжні громадські організації. Налагодження взаємодії між молодіжними лідерами, які задіяні в реалізації державної молодіжної політики.

Література

1. Питер Ф. Друкер. Ефективний управляющий. – М.: Наука, 1997. – 389 с.

МОЛОДІЖНІ ТРУДОВІ ЗАГОНИ ЯК РІЗНОВИД СОЦІАЛЬНОГО ПРОЕКТУ У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Борисенко М.О. (Полтава)

Сьогодні на Полтавщині нараховується 6 державних вишів III-IV рівня акредитації, близько десятка – приватних, 30 – I-II рівня акредитації і приблизно стільки ж професійно-технічних навчальних закладів. Багата своїми трудовими ресурсами та мало забезпечена робочими місцями молодь потребує особливої соціальної уваги. Проблемою стало те, що, починаючи з 90-х років XX століття зменшилась потреба та популярність робітничих професій і провідне місце посіла вища освіта[2, 44]. З плином часу ситуація дещо змінилася.

Саме тому, створення і діяльність молодіжних трудових загонів на теренах Полтавської області є новим соціальним проектом у регіоні, який дозволить учнівській, студентській та безробітній молоді не лише реалізувати себе на ринку праці, а й розвинути свій потенціал, набути життєвого досвіду.

До головних завдань, які ставлять перед собою керівники та організатори молодіжних трудових загонів, відносяться:

- розвиток особистісних, професійних і творчих здібностей молоді;
- створення структурованого трудового руху;
- виховання у молодого покоління почуття відповідальності за свої вчинки;