

# ПРИРОДНИЧА ОСВІТА

## Освітні науки

УДК 316.46:331.108.26

DOI <https://doi.org/10.32782/NSER/2024-5.01>

### ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

**Богайчук Валентин Олександрович**

викладач кафедри іноземних мов

Одеського національного економічного університету

ORCID ID: 0009-0006-8318-5435

*У сучасних умовах команда визнається як та група, яка забезпечує організації, підприємству конкурентну перевагу.*

*Робота в будь-якому колективі має на увазі особисту відповідальність перед кожним працівником. Вона полягає як у правильному ставленні до спільної справи, так і в енергії, яка витрачається людиною на досягнення мети. Колективи, що працюють на підйомі, спрямовують всю свою енергію на досягнення командних цілей – так вони стають згуртованішими. Така концентрація сил на загальній справі допомагає долати перешкоди, що виникають у будь-якої команди. Почуття єднання, яке дає загальна мета, позитивно впливає на людину як на командного гравця і на здатність колективу працювати як єдиний діючий організм.*

*Команда виступає як особлива форма організації людей, що спирається на продумане позиціонування учасників, які мають загальне бачення ситуації та стратегічних цілей і володіють відпрацьованими процедурами взаємодії.*

*Критерієм сформованої команди є здатність групи аналізувати свою діяльність і знаходити внутрішні ресурси для розвитку та подолання труднощів. Невід'ємною складовою частиною команди є лідер, який наділений владою ухвалювати рішення стосовно інших людей, групи, установи і несе відповідальність за наслідки будь-яких своїх рішень.*

*Справжній лідер повинен володіти розвинутими комунікативними навичками. Лідер повинен вміти не тільки чітко і ясно висловлювати свої думки, а й володіти вмінням зацікавити своєю мовою присутніх, об'єднати всіх під загальною основою. Ще одна якість, без якої справжній лідер просто немислимий – це впевненість у собі, своїх діях. Витривалість – це та якість, якою повинен бути наділений справжній лідер.*

*Перелік потрібних для лідера навичок мають визначати специфічні можливості та потреби підприємства, готовність колективу до змін тощо, адже дуже складно примусити лідера бути відповідальним, якщо він сам чітко не розуміє своїх функцій та обов'язків. Неодноразово доводиться стикатися з випадками, коли люди, які потрапляють на керівну посаду, зовсім не розуміють, чого від них очікують.*

**Ключові слова:** лідер, команда, менеджмент, керівник, колектив, підприємство, конкурентні переваги.

#### **Bogaychuk V. O. Leadership and team management**

*In modern conditions, a team is recognised as a group that provides an organisation or an enterprise with a competitive advantage.*

*Working in any team implies personal responsibility to each employee. This responsibility lies both in the right attitude to the common cause and in the energy spent by a person to achieve the goal. Teams that are on the rise direct all their energy towards achieving team goals, which makes them more cohesive. This concentration of effort on a common cause helps to overcome obstacles that any team faces. The sense of unity provided by a common goal has a positive effect on a person as a team player and on the ability of the team to work as a single organism.*

*A team is a special form of organisation of people based on a well-thought-out positioning of participants who have a common vision of the situation and strategic goals and have well-developed procedures for interaction.*

*The criterion of a formed team is the ability of the group to analyse its activities and find internal resources for development and overcoming difficulties. An integral part of the team is the leader, who has the power to make decisions in relation to other people, groups, institutions and who is responsible for the consequences of any decisions he or she makes.*

*A true leader has to possess communication skills. A leader must be able not only to express his or her thoughts clearly and concisely, but also to be able to interest those present in his or her speech and unite everyone under a common cause. Another quality without which a true leader is simply unthinkable is confidence in yourself and your actions. Endurance is a quality that a true leader must have.*

*The list of skills required for a leader should be determined by the specific capabilities and needs of the company, the team's readiness for change, etc., because it is very difficult to make a leader be responsible if he or she does not clearly understand his or her functions and responsibilities. We often have to deal with cases when people who get into a leadership position do not understand what is expected of them.*

**Key words:** leader, team, management, manager, team, enterprise, competitive advantages.

### **Постановка проблеми та її актуальність.**

У суспільстві тема лідерства є особлива актуальною. Лідером далеко не завжди та не обов'язково є керівник групи. Найчастіше їм стає хтось інший, причому в одній групі може бути кілька лідерів, крім того, самі лідери можуть часто змінюватися. Спочатку, коли дослідження лідерства лише розпочиналися, вчені не розрізняли лідерів, не розглядали їхню класифікацію. Але дослідження показали, що лідери можуть бути різними і той самий лідер іноді може поводитися по-різному.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми лідерства висвітлені в роботах таких вітчизняних і закордонних вчених, як Буряк Т. П. [1], Вороніна К. О. [2], Головатий М. [3], Дафт Р. [7], Друкер П. Ф. [4], Стогділл Р. [8], Холлон Л., Сергеева Л. М. [6], Кондратьєва В. П. [6], Хромей М. Я. [6], Пільганчук А. [5], Кузьменко В. [5] та інші.

**Метою статті** є дослідження сутності та впливу лідерства на систему управління командою, з'ясування особливостей забезпечення лідерства в команді з метою досягнення спільних цілей. Виходячи з мети, у статті розкриті такі завдання:

- з'ясовані основні відмінності між лідерством і керівництвом;
- розглянуті елементи, які забезпечують лідерство в команді.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Сьогодні у світі склалася така ситуація, що без лідерів неможливо вижити ні підприємницькій, ні іншій установі.

*Лідер* – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен із них міг виявити ініціативу [6].

*Лідерство* – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наблизатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію [6].

Лідерство є тим видом діяльності, який поряд із керівництвом та ухваленням рішень властивий усій системі управління. Якщо ефективний керівник однозначно позитивно впливає на ефективність управління, то ефективні лідери не завжди є одночасно й ефективними керівниками [6].

Про ефективність лідера можна судити з того, якою мірою він впливає на персонал організації. Лідер здійснює важливу функцію управління – показує шлях руху вперед, веде за собою команду.

Процес ефективної побудови команди ґрунтується на розумінні мети, для досягнення якої необхідна команда, регулярної оцінки професіоналізму співробітників, а також закріпленні навичок вирішення та попередження конфліктів. Лідеру, який починає процес розвитку команд на підприємстві, потрібно позбутися стереотипів і помилок щодо роботи в команді, динаміки взаємин у колективі, командної згуртованості, а також відповідальності.

Команда – це не просто колектив людей. Це колектив, який діє злагоджено з метою досягнення результатів, яких прагне кожен член групи. Потенціал команди набагато вищий, ніж потенціал групових чи індивідуальних зусиль.

Командна робота дає змогу задіяти зусилля, навички, здібності та творчі можливості всіх учасників. Команда надає можливість працювати разом, діючи при цьому гнучко й ефективно.

Створення команди – багатоступінчастий і тривалий процес, який має низку етапів: знайомство, згуртування за допомогою team building, вироблення єдиних цілей та завдань, визначення ролі кожної людини в команді, розробка методів роботи у спірних і кризових ситуаціях, вибір різних механізмів мотивації, моніторинг продуктивності подальшої діяльності працівників.

Для команди характерне відкрите обмірковування проблеми, добрий рух інформації. Діяльність, орієнтована на вирішення завдань, досягнення мети, змінюється в разі потреби. Основна увага прикута до досягнення конкретних результатів: відповідні члени команди та відповідні їм ресурси об'єднуються заради максимально швидкого та якісного виконання завдання, терміни виконання та етапи її вирішення контролюються на постійній основі. Відносини між колективом будуються на принципах взаємозалежності. Лідерство ґрунтується на сприянні контактам і співпраці.

Починаючи формувати команду, лідеру потрібно спиратися на 7 принципів організації роботи в команді:

1. Принцип колективного виконання: усі члени групи виконують ту частину роботи, що доручена їм самою командою, а не входить до переліку їхніх службових обов'язків (проте збіги можливі).

2. Принцип відповідальності колективу, що передбачає відповідальність групи за успішність виконання ними роботи загалом. І якщо через якогось члена групи успішність виконання роботи зменшується, уся група загалом втратить довіру, стимулювання й визнання.

3. Принцип єдиної команди форми мотивування, оплати за кінцевий результат роботи.

4. Принцип правильного мотивування групи за кінцевий результат. Часто суспільне визнання вважається ціннішою мотивацією, ніж матеріальне нагородження.

5. Принцип автономного самоврядування команди: управління командою здійснює її лідер (керівник), а не адміністративне керівництво підприємства. Однак завдання для вирішення можуть ставитися керівниками підприємства, перерозподіл ролей і функцій, а також вибір методів вирішення завдання визначається самою групою.

6. Принцип підвищеної виконавчої дисципліни, який добровільно приймається всіма членами групи.

7. Принцип добровільного входження у групу. Наголошується значущість цього принципу, і він визначається як один із ключових. Вважається, що до його складу має бути включений лише той, хто добровільно виявив підготовленість до цього на основі повного знання та розуміння всіх умов його діяльності.

Преваги роботи в команді:

– навантаження й обов'язки рівномірно розподіляються між членами команди. Кожен займається своїм напрямом;

– у колективі працівники страхують один одного, щоб виконувати завдання у строк. Один захворів – другий підхопив;

– працівники обмінюються ідеями, досвідом і знаннями.

**Висновки.** Проблеми лідерства є ключовими для досягнення організаційної ефективності. З одного боку, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, що приписуються тим, хто успішно впливає або впливає на інших, з іншого – лідерство – це процес переважно не силового впливу в напрямі досягнення командою своїх цілей.

Лідери бувають різні, та команди, у яких вони утворюються, теж абсолютно різні, але до кожної команди можна знайти свій підхід. Це найголовніше, що слід запам'ятати лідерові. Відштовхуючись від вищевикладеної інформації про види лідерів та стилі лідерства, кожен повинен у майбутньому, ставши керівником, знайти свій метод ведення людей за собою. Тоді він зможе досягти високої віддачі від працівників, що приведе до поліпшення робочого процесу, а отже, і поставленої мети.

### Література:

1. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ : Наукова думка, 2019. 212 с.
2. Вороніна К. О. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2009. Том 11, част. 3. С. 99–107.
3. Головатий М. Соціологія політики. Київ : МАУП, 2003. 504 с.
4. Друкер П. Ф. Ефективний керівник. Найточніший посібник з досягнення правильних результатів. Київ : КМ-Букс, 2019. 288 с.
5. Пільганчук А., Кузьменко В. Розвиток лідерських якостей у майбутніх психологів. Гуманітар. вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький Державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди» : зб. наук. пр. 2012. Вип. 25. С. 412–415.
6. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посіб. За наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 296 с.
7. Daft R. Management. South-Western College Pub; 12th edition, 2015. 800 p.
8. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. New York, 1974. 856 p.

### References:

1. Buriak, T. P. (2009). Suchasni pidkhody do liderstva [Modern approaches to leadership]. Kyiv: Naukova dumka, 212 p. [in Ukrainian].
2. Voronina, K. O. (2009). Osoblyvosti vyvchennia rivnia liderskykh zdibnostei [Peculiarities of studying the level of leadership abilities]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii*: zb.nauk.pr. instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuca APN Ukrainy. Kyiv. Vol. 11, part 3, pp. 99–107 [in Ukrainian].
3. Holovaty, M. (2003). Sotsiolohiia polityky [Sociology of politics]. Kyiv: MAUP, 503 p. [in Ukrainian].
4. Druker, P. F. (2019). Efektyvnyi kerivnyk. Naitochnishyi posibnyk z dosiahnennia pravlynykh rezultativ [An effective manager. The most accurate guide to getting the right results]. Kyiv: KM-Buks, 288 p. [in Ukrainian].
5. Pilhanchuk, A., & Kuzmenko, V. (2012). Rozvytok liderskykh yakosteiu u maibutnikh psykholohiv [Development of leadership qualities in future psychologists]. *Humanitar. visnyk DVNZ "Pereiaslav-Khmelnytskyi Derzhavnyi pedahohichnyi universytet im. H. Skovorody"*: zb. nauk. pr., vol. 25, pp. 412–415 [in Ukrainian].
6. Serheieva, L. M., Kondratieva, V. P., & Khromei, M. Ya. (2015). Liderstvo: navch. posibn. [Leadership: teaching manual]; za nauk. red. L. M. Serheievoi. Ivano-Frankivsk: Lileia NV, 296 p. [in Ukrainian].
7. Daft, R. (2015). Management. South-Western College Pub; 12th edition, 800 p.
8. Stogdill, R. (1974). Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. New York, 856 p.