

УДК 658.3.012.4:159.9

*Жолонко Т.В.,
кандидат політичних наук,
завідувачка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Економіко-технологічний інститут ім. Роберта Ельворті*

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСТВА ЯК СЛУЖІННЯ

Поняття лідерства та вимоги до лідерів неодноразово змінювалися протягом історії людства. Колись затребуваними були лідери, що давали вказівки та жорстко контролювали їх виконання, згодом – лідери, що вміють надихати та мотивувати. Сьогодні лідер має вести за собою людей, адекватно реагувати на складні виклики, приймати відповідальні і складні рішення, турбуватися про загальне благо і користь людей та ін. [1].

Однією з теорій, що дає відповіді на питання, яким саме має бути сучасний лідер, є теорія лідерства як служіння. Ця концепція з'явилася у 1970-х рр., завдяки Роберту Грінліфу, колишньому директору однієї з найбільших американських компаній у сфері зв'язку AT&T. Р. Грінліф написав есе, в якому виклав своє бачення філософії управління і запропонував новий підхід до лідерства під назвою «servant leadership». Пояснюючи свою концепцію, Грінліф писав: «Єдина влада, що заслуговує на вірність, – це та, яка вільно і свідомо дається лідерові у відповідь на його очевидний статус лідера-слуги. ... поступово люди починають навчатися, хоча і невпевнено, менше примушувати та більше підтримувати один одного» [3].

З часом концепція лідерства-служіння доповнювалася і розвивалася, як Р. Грінліфом, так і його численними послідовниками. Більшість дослідників погоджується, що лідерство як служіння – це не просто стиль управління або набір певних рис, це скоріше філософія, відповідно до якої лідер взаємодіє з підлеглими чи колегами. Грінліф писав, що основними принципами реалізації концепції лідерства-служіння на практиці є:

- Вміння слухати, давати іншим можливість висловитись;
- Емпатичність, тобто здатність розуміти емоції інших людей та правильно реагувати на них;
- Вміння зцілювати, допомагати іншим вирішувати внутрішні конфлікти;

- Здатність бути уважним до деталей, відчувати тих, хто поруч;
- Вміння бути переконливим, доводити свою думку, не використовуючи авторитет чи авторитарність;
- Вміння прогнозувати, аналізувати попередні ситуації та робити відповідні висновки на майбутнє;
- Здатність управляти відповідально, піклуватися як про інтереси клієнтів, так і про інтереси співробітників;
- Вміння бути відданим особистісному зростанню кожного, цінувати кожного та сприяти їх професійному та особистісному розвитку.

С. Окерман, скрам-майстриня та прихильниця концепції лідерства як служіння, до цього переліку додає такі пункти як навички коучингу та фасилітації, вміння вказувати напрямок, вміння навчати або бути бездіяльним. В залежності від ситуації, лідер-слуга повинен обрати найбільш правильний спосіб, як допомогти своїй команді виконати завдання та досягти результату. Щоб перевірити, чи обраний метод адекватний ситуації, С. Окерман пропонує відповіді на такі питання:

- Що допоможе цій людині або цій команді рости?
- Що важливо зробити саме зараз?
- Що найгіршого може статися? Чому ми навчимося в цьому випадку?
- Що найкращого може статися? Чого ми навчимося в цьому випадку?
- Як мої ідеї та допомога вплине на ініціативність і творчий потенціал команди?

Тож лідер-слуга має володіти широким спектром навичок та якостей, системою особистих цінностей, повинен адекватно оцінювати короткострокові та довгострокові наслідки своїх рішень, бути зосереджуваним не на собі, а на своїй команді.

За роки свого існування концепція лідерства-служіння здобула чимало прихильників та критиків. Наприклад, А. Браянт, керуючий директор ExCo Group, вважає, що сьогодні концепція лідерства як служіння втратила актуальність, адже вона вже не є альтернативою авторитарному чи тиранічному управлінню. В сучасному цивілізованому світі кожен лідер так чи інакше служить іншим людям, а більшість топ-менеджерів отримують щедрі винагороди за свою роботу. В той же час А. Браянт погоджується, що ефективний

керівник має бути зацікавленим у довгостроковому розвитку організації та її співробітників більше, ніж у просуванні власної кар'єри [2].

Тож як ми бачимо, що лідерство як служіння – це філософія, стиль життя і система особистих цінностей. Бути лідером, який служить, непросто, але цей підхід приносить довгострокові результати, і команди, які працюють під проводом лідера-слуги, частіше досягають результатів, вони націлені на розвиток та отримують задоволення від спільної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Що таке лідерство, хто такий лідер і як ним стати? URL: <http://surl.li/esgge>
2. Greenleaf R.K. Who Is the Servant-Leader? / Gonzaga University. URL: <http://surl.li/sxujm>
3. Bryant A. Reconsidering servant leadership. Strategy + business. URL: <http://surl.li/sxujo>

УДК 330.47

Жукова Л. М.,
 доктор економічних наук,
 доцент кафедри менеджменту і логістики,
 Національний університет «Полтавська політехніка
 імені Юрія Кондратюка»
Лобач І. С.,
 здобувач вищої освіти,
 Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

**РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СИСТЕМІ
 МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

Кожен технологічний бізнес-процес, розробки в області інформаційних технологій в умовах кризових явищ піддаються загрозам безпеки і конфіденційності. На основі історичних процесів та аналізу тенденцій щодо майбутніх технологічних новацій, що вже супроводжують інформаційну революцію, доцільно спрогнозувати зміни, яких варто очікувати в системі менеджменту підприємства. Ці зміни зумовлюють необхідність перерозподілу ресурсів, якими