

держави. Вирішити проблему недостатнього інвестування в охорону здоров'я може створення великого медико-соціального холдингу державного рівня, здатного якісно змінити ситуацію на ринку медичних послуг, сформувати потужну і конкурентоспроможну інфраструктуру приватної системи охорони здоров'я. Зарубіжний досвід створення і функціонування великих медико-соціальних холдингів (із включенням елементів страхування і лікарського забезпечення), доводить ефективність подібних структур в охороні здоров'я громадян.

Враховуючи сучасний стан приватної системи охорони здоров'я в Україні, представляється можливим створити медико-соціальний холдинг державного масштабу, основним завданням якого стане надання медичної і соціальної допомоги населенню в ринковому сегменті охорони здоров'я.

Таким чином, можна зробити загальний висновок відносно того, що досягнення сталого економічного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежить від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політики країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності інвестування у людський капітал, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку й охорони здоров'я економічно активного населення та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до інвестування у людський капітал.

Манжос С.О., Мирошниченко А.Б.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

ЛИДЕРСТВО КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В процессе становления общества проблема управления и лидерства всегда была одной из наиболее значимых. Многие теоретики пытались решить ее, но их труды носили разрозненный характер и не составляли обобщенной теории. Проявился интерес к анализу теорий лидерства, утвердившихся в западноевропейской науке, были сделаны попытки их классификации и систематизации Г.К. Ашин, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов, Е.Б. Абашкина, Ю.И. Косолапова, Т.П. Малькова, М.А. Фролова, Е.В. Кудряшова.

Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. Лидер (от англ. leader – ведущий, первый, идущий впереди) – лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе [1].

Задача лидировать в организации, формировать организацию, делать её эффективной и организованной, в краткой и долгосрочной перспективе, поддерживать здоровый климат, слишком сложна для одного человека – это задача менеджмента.

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой, лидерство – это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей.

Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношении типа «лидер-последователь», чем «начальник-подчиненный», что обуславливает необходимость изменения системы ценностей всех субъектов лидерского процесса [2].

Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей по сей день: лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер. Важную роль при этом играют

характеристики и поведение последователей (то есть межсубъектные взаимоотношения). Каждый из подходов предлагает свое решение проблемы эффективного лидерства [3].

Многие специалисты выдвигали мысль о том, что лидерство и управление является скорее искусством, которому можно научиться только через опыт и которым в совершенстве овладевают только люди, имеющие к этому талант, лидерство определяется как процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями и деятельностью членов группы за счет индивидуальной инициативы участников. Личность добровольно берет на себя значительно большую меру ответственности, чем того требует формальное соблюдение служебных предписаний или общепринятых норм [4].

На самом деле, многие аспекты лидерства и некоторые аспекты управления невозможно описать количественно, измерить, либо точно проанализировать. Так можно рационально спроектировать работу для наиболее эффективного выполнения ее, но не всегда удастся заставить (мотивировать) работника выполнять все предписанное. Более того, руководителю (лидеру) приходится иметь дело не только с конкретными работниками, но и целыми группами, коллективами. В большой группе действует так много социальных факторов, что их трудно даже выявить, не говоря о том, чтобы точно измерить их величину и значимость.

Новые ценностные подходы концентрируют свое внимание на способности лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свою харизму, передать ее значение последователям таким образом, чтобы это вдохновило и вызвало у них энтузиазм к осуществлению действий по достижению целей.

Можно сделать вывод, что для эффективного управления лидеру, менеджеру потребуются не только власть, личные качества, владение информацией, знания теории управления, экономической теории, многих других научных дисциплин, но и интерес к своему делу, умение находить компромиссы, а также огромное количество других непохожих друг на друга качеств и объединение этих качеств в систему. Естественно выполнение этих условий потребует от лидера и менеджера высокого мастерства и умения взаимодействовать со своими последователями (сотрудниками). Лидер независимо от своей основной профессиональной специализации должен иметь обширные знания и минимальный практический опыт во всех смежных областях, касающихся проблем управления. Политик, промышленник, общественный деятель, высокообразованный специалист с широчайшим кругозором, менеджер высочайшего класса – вот тип молодого энергичного лидера, в котором так нуждается наша страна сегодня.

Литература

1. Абашкина А.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / А.Б. Абашкина, Ю.И. Косолапова // США: экономика, политика, идеология. – 1999. – №4.
2. Ананченко М.Ю. Развитие лидерских умений: комплексный, психологический и педагогический подходы / М.Ю. Ананченко // Материалы 5 студенческой научной конференции. – Архангельск: Изд-во ПГУ, 1998. – С. 39-45.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 2005. – 519 с.
4. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом / В.Г. Афанасьев. – М.: Экономика, 2003. – 382 с.
5. Ашин Г.К. Лидерство: социально-политические и психологические аспекты. Политика: проблемы теории и практики. – М., 1997. – 198 с.

Маркосян О.А., Перевозчикова Н.О., к.е.н., доц.

ДВНЗ «Донецкий національний технічний університет»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Успіх на шляху реалізації найважливіших стратегічних цілей підприємства багато в чому залежить, в якому ступені персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки