

Показники, які характеризують рівень забезпечення підприємства основними фондами: питома вага основних виробничих фондів у майні підприємства; фондоозброєність; фондомісткість. А сам стан виробничих фондів характеризується такими показниками, як: коефіцієнтом оновлення; коефіцієнтом вибуття; коефіцієнтом зносу; коефіцієнтом приросту; співвідношенням основних виробничих та невиробничих фондів.

У процесі виробництва основні фонди зношуються фізично і старіють морально. Рівень фізичного зносу основних засобів визначається в процесі нарахування амортизації: по-перше, як метод визначення поточної оцінки не зношеної частини основних засобів; по-друге, як спосіб віднесення на готову продукцію одноразових витрат на основні засоби; по-третє, як спосіб нагромадження фінансових ресурсів для заміщення виведених з виробничого процесу основних засобів або для вкладання коштів у нові виробництва.

Таким чином, можна зробити висновок, що для підприємств питання щодо відтворення основних засобів є актуальним оскільки більша частина підприємств продовжує використовувати техніку з низькою ефективністю, продуктивністю і т. д. Внаслідок цього знижується продуктивність праці, падає фондівдача, а витрати, навпаки, зростають. Переважною є проблема відтворення основних засобів, зокрема, проблема фінансового забезпечення процесу відтворення основних засобів.

Література:

1. Анісімова М. В., Загорецька О. Я. Розширення методів відтворення основних засобів на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 6 (156). С. 190 – 196.
2. Городня Т. А., Михайло М. В. Обґрунтування стратегії підвищення ефективності відтворення та використання основних виробничих засобів підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 18.5. С. 287 – 290.
3. Ящук Д. Л. Дослідження методології управління оборотними активами машинобудівних підприємств в умовах кризи. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 32. С. 252–257.

**Вікторія Стамат, к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу;
Христина Беляєва, здобувач вищої освіти, СВО Магістр
Миколаївський національний аграрний університет**

ЛІДЕРСТВО ТА КЕРІВНИЦТВО ЯК ВИМОГИ ДО СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖЕРА

Модернізація економіки, удосконалення підприємницької діяльності, розвиток нових методів організації управління, посилення приватної діяльності неможливе без ефективної управлінської діяльності. Це все досягається завдяки основним категоріям менеджменту – лідерству і керівництву. Уміння керівника

створити психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, вміння вислухати, спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це дія і знання певного стилю керівництва. Проте окрім того, щоб бути керівником, особа яка займає дану посаду, повинна мати лідерські здібності. На сьогодні проблема лідерства і керівництва посідає помітне місце серед актуальних проблем нашої держави. Як відомо, стабільність, порядок, розв'язання конфліктів – це все те, з чим ми стикаємось щодня і чого хочемо досягти, але незнання і невміння застосувати лідерські та керівні якості призводить до хаосу, суперечностей та розбіжностей. Слід зазначити, що керівництво це те лідерство, яке є також одним із перспективних шляхів виходу із кризової ситуації нашої держави.

Лідерство в менеджменті – це здатність впливати на окремих осіб і на групи, спонукаючи їх працювати на досягнення цілей організації. Тема лідерства стає все більш популярною у всьому світі, тому що більша кількість компаній починає розуміти, що ефективність та успішність їх діяльності залежить від того, наскільки сильний у них лідерський потенціал.

Проблеми лідерства є ключовими для досягнення організаційної ефективності. З однієї сторони, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, які притаманні тим, хто успішно спричиняє вплив на інших, з іншої, лідерство – це процес несилового впливу у напрямку досягнення організацією своїх цілей. Для того, щоб організація ефективно виконувала свої задачі необхідно забезпечити виконання всіх функцій управління.

Лідерство стало об'єктом дослідження багатьох вчених, і нині сформульовано три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства.

1. Харизматична дія (від «харизма» – благодать) стверджує, що лідером може стати лише людина, що має певний набір особистих якостей, здатність спонукати інших до високопродуктивної праці. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, все ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси, зрілість.

2. Ситуаційна теорія визначає, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним чинникам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією.

3. Синтетична теорія розглядає лідерство як процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом. Основний зміст цього підходу у тому, що сам феномен лідерства розглядається як сумісна групова діяльність.

Ч. Бернард писав про лідерство з точки зору стимулювання інших. Визначаючи роль лідерів, він говорив про необхідність наслідування та прийняття повноважень, зазначаючи, що рушійною творчою силою організації є мораль лідерства [1].

Дуайт Ейзенхауер писав, що «...лідерство – це мистецтво спонукати інших робити те, що ти хочеш, і так, щоб вони думали, що самі хочуть робити

це...» [2]. Таким чином, Ейзенхауер визначає як ключовий момент лідерства вміння лідера здійснювати вплив на своїх послідовників.

З точки зору сучасного менеджменту, керівник в організації – це людина, яка одночасно є лідером і ефективним формальним керівником в межах наданих йому повноважень, передбачених структурою організації. Дії формального керівника як лідера не обмежуються рамками повноважень чи структурою організації, а визначаються його впливом на інших людей [3].

Завдання керівника полягає в оптимальному підборі персоналу, створенні чіткої організаційної структури управління підприємством, визначенні загального напрямку діяльності організації, координуванні роботи, боротьбі з непродуктивними витратами часу, спрямуванні зусиль колективу на оволодіння методиками інтенсивної роботи, поліпшення якості праці тощо [4, 5].

Для ефективного виконання ролі лідера потрібно спеціальні навички та якості, тобто компетенціями. Успішні лідери відрізняються розумінням самих себе, власних настроїв і емоцій, а також здатністю їх регулювати, направляти в бажане русло. Вони так само розуміють емоційний стан інших і уміють встановлювати і підтримувати відносини з широким докола людей.

Владні позиції керівника зміцнюються, якщо він, окрім формальних підстав керувати, отримує визнання своїх підлеглих як лідер завдяки особистим якостям – компетентності, рішучості, цілеспрямованості, енергійності тощо.

Отже, сильне та ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери взаємоучасті, максимальному розкриттю потенціалу кожного працівника, зосереджує зусилля колективу на досягненні цілей організації. Його основою є вміння побудовані взаємовідносини керівника з підлеглими. Забезпечення ефективного керівництва базується на: ініціативності, інформованості, вмінні відстоювати власну думку, прийнятті рішень, розв'язанні конфліктних ситуацій; критичному аналізу.

Література:

1. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116-119. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/10_2015/26.pdf.

2. Лідерство в менеджменті – визначення, теорії та підходи. URL: <https://kafedra.com.ua/liderstvo-v-menedzhmenti-viznachennya-teoriyi-ta-pidhodi> (дата звернення: 17. 10. 2022).

3. Лідерство в організації. URL: https://pidru4niki.com/1842112058998/menedzhment/liderstvo_organizatsiyi (дата звернення: 17. 10. 2022)

4. Москаленко В. В. Стили лідерства і керівництва : підруч. Київ, 2005. С. 590–592.

5. Роль лідерства в управлінні. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management> (дата звернення: 17. 10. 2022)