

фінансування фундаментальних і прикладних досліджень як за рахунок держави, так і приватного капіталу.

Література

1. http://lubbook.org/book_654_glava_38_MekhanD196zm_vikoristannja_porD196.html

2. https://pidruchniki.com/1665021453141/ekonomika/stanovlennya_natsionalnoyi_modeli_ekonomichnogo_rozvitku_ukrayini

О. Мартюк

Науковий курівник – к.е.н., асист. Вішка І.С.

ЛІДЕРСТВО ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від системи управління, організаційної структури, якості прийняття управлінських рішень, мотивації персоналу, стратегії та інших чинників. Важливою характеристикою управлінської структури підприємства є співвідношення рівнів централізації та децентралізації. Цей показник є істотною складовою діагностики системи управління, що підкреслює актуальність проблеми розроблення методики оцінювання рівнів централізації (децентралізації) організаційної структури. Відповідно до поданого визначення, можемо виділити переваги та недоліки централізованої системи управління (табл. 1) [1].

Переваги та недоліки централізованої системи управління

Переваги централізованої системи управління	Недоліки централізованої системи управління
1. Покращується контроль і координація функцій, зменшується кількість помилок в рішеннях нижніх рівнів.	1. Не використовується потенціал всіх рівнів управління.
2. Усувається несправедливість, коли одні підрозділи розвиваються за рахунок інших.	2. Відсутність достатньої та повної інформації у зв'язку з віддаленістю верхнього рівня управління від об'єкту управління
3. В повній мірі використовується досвід центрального апарату управління.	3. Управлінські рішення можуть прийматися несвочасно.
	4. Інформаційне недоотримання інформації верхнього рівня управління

Лідер в сучасному світі – це особистість, яка вміє створювати команду. Сила цієї команди і є суттєвою конкурентною перевагою. Людина, яка має наставницькі якості та може не тільки надихати і запалювати, а й здатна

пояснювати задачі підлеглим та поступово втілювати їх у життя – автоматично має усі шанси стати лідером у колективі. «Успіх не-лідера полягає у саморозвитку, лідера – у розвитку інших», – казав Джек Велч, колишній генеральний директор General Electric [2]. Лідерство – це перш за все розвиток. Легко сказати «я – лідер», але значно важче щоденно сумлінно працювати, коли ціна помилки може мати вирішальну роль, тут вже зовсім інший рівень відповідальності. Основна якість сучасного лідера полягає у здатності керувати людьми за допомогою емоцій, керувати настроєм всього колективу. Якщо дарувати позитивні емоції, то люди будуть проявляти найкращі свої здібності. Ефективний лідер надихає людей, викликає в них резонанс, в результаті вони працюють захоплено і демонструють вищі результати праці. Тож, лідер в сучасному світі повинен володіти емоційною компетентністю, яка визначає здатність управляти не тільки своїми емоціями, а й емоціями інших[2,3].

Ефективний лідер знає, як змусити людей працювати спільно, як їх мотивувати на найкращі результати роботи, знає, як індивідуальні якості привести до результату, який у багато разів перевищить результат від особистого внеску кожного учасника команди.

Лідер не просто веде за собою команду і ставить цілі, роблячи це заради визнання, він щиро горить тим, що робить, і робить те, чим горить. Якщо проблему можна вирішити за гроші – це не проблема, а витрати. Якщо рішення задачі залежить не від вас, тоді турбуватися нема про що.

Існують способи вплинути на людську поведінку: можна ними маніпулювати, надихати їх, дати їм відчуття безпеки, тому завдання лідера об'єднати ці речі. Важко наказати вірити, змусити людей придумувати геніальні ідеї і не можливо вимагати від людей співпраці. Позитивний результат отримується в результаті відчуття безпеки і довіри. Коли коло безпеки міцне, ми природним чином ділимося інформацією, своїми ідеями, переживаннями і хвилюваннями. Будь-який наявний у нас навик або сила подвоюється, щоб краще протистояти небезпекам зовнішнього світу і більш ефективно просувати інтереси організації [1, 2].

І слід пам'ятати головне: лідерству не можна навчитися, але можна цю рису в собі виховати й прийти до неї через досвід та сукупність теоретичних і практичних дій.

Література:

1. Радзиевский А. И. *Централизация и самостоятельность. Отраслевой аспект.* – М.: Экономика, 1987. – 153 с.

2. Мельник М. В. *Анализ и оценка систем управления на предприятиях.* – Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua> 402 М.: Финансы и статистика, 1990. – 136 с.

3. Герасимов Б. М., Глуцький В. І., Рабчун О. А. *Проектування організаційних структур: методи і алгоритми.* – К.: БФ Миротворець, 2000. – с. 206.