

Отже, забезпечення всіх складових демографічної безпеки з одного боку та національної безпеки в усіх її проявах з іншого дозволить наблизитись до реалізації національної ідеї.

Список використаних джерел:

Лук'яненко Л. Г. Національна ідея і національна воля. — К., 2008. — 192 с. - С.30.

Солдатенко В. Українська ідея. Перші речники. — К.: Знання, 1994. — С. 3, 5.

Канигін Ю., Ткачук З. Українська мрія. — К.: Лексикон, 1996. — С. 10–12.

В. Пасічник Суть та структура поняття “національна ідея” //Етнокультурні проблеми політичного процесу в Україні: Колективна монографія. – Львів, 2001. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.westukr.itgo.com/Pasichnyk.html>

УДК 005.594

ТЕХНОЛОГІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА В ЛІДЕРА

Х.В. Широка, А. С. Полянська

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: khrystyna.shyroka@gmail.com*

Актуальність обраної тематики обумовлена тим, що компаніям для успішної діяльності не достатньо ефективного менеджера, їм необхідний менеджер-лідер. Менеджер і лідер- це не тотожні поняття. Сучасний світ дуже прогресивно трансформується, що вимагає від організацій швидкої адаптації до цих змін, тому важливо, щоб в організації був лідер, що здатний супроводжувати та пристосовувати компанію до нових викликів. Тому на сьогодні дуже важливо розвивати різноманітні технології, що допоможуть трансформувати менеджерів у справжніх лідерів.

Тематику лідерства досліджували багато як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Зокрема, Дж.Максвел [1], Л. І. Скібіцька, В. В. Матвєєв, В. І. Щелкунов, С. М. Подреза [2], Р. Хугард, Ж. Картер[3] та інші. Проте потребує додаткового дослідження процес трансформації менеджера в лідера.

Метою даної публікації є дослідження поняття «лідер», порівняльна характеристика менеджера та лідера, а також технологій перетворення менеджера в лідера.

Виклад основного матеріалу. Менеджер майбутнього – це той, хто вільно приймає рішення та бере на себе відповідальність, проявляє якості лідера, включаючи природний талант до мотивації та переконання свого оточування, має здібності до попередження конфліктів, що можуть виникати.

Лідер (від англ. leader – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом в групі і за якою група визнає право

приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини в ній. Лідерство здебільшого розглядають як набуту якість [2].

Виділяють три ментальні якості, які чітко відрізняють лідерів від менеджерів, при поєднанні яких можна отримати потужний ефект синергії. До таких якостей, на думку Р. Хугарда та Ж. Картер, належать усвідомленість, самовідданість та співчуття. Усвідомленість розуміють як здатність керувати власною увагою та думками; вона допомагає людині діяти, а не просто автоматично реагувати, за будь-яких обставин. Усвідомленість складається з двох частин: фокусування на важливому та усвідомленні того, що відбувається. Постійна практика усвідомленості допомагає з'явитись другій ознаці лідерства – самовідданості. Самовідданість – це поєднання впевненості у собі зі скромністю й наміром слугувати іншим. Коли управлінець є самовідданим, він здатен приділяти більше уваги іншим. Він виявляє інтерес до них, більше піклується. Таким чином, із самовідданості народжується співчуття. Співчуття – це не жалість, а здатність розуміти, як мислять інші, і використовувати це знання для підтримки їхніх дій. Ця якість складається з доброти та мудрості. Саме мудрість є тим компасом, що спрямовує вибір управлінця. Культура, що базується на цій якості, підтримує позитивні наміри щодо інших та забезпечує підґрунтя для прийняття рішень, які можуть бути складними. Адже інколи доводиться робити непрості речі, щоб у довгостроковій перспективі організація виграла. Лідер, що має ці три якості – усвідомленість, самовідданість та співчуття, – не тільки застосовує їх для кращого розуміння себе, але й транслює назовні і, зрештою, вони знаходять відображення у більш здоровій організаційній культурі [3].

основі лідерства знаходиться лідер. Лідер – це особа, яка веде за собою. Лідерство – це вищий тип управлінської взаємодії, заснований на найбільш ефективному для певної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей [2]. Джон Максвел пропонує поділ лідерства на п'ять рівнів. Перехід від одного рівня на інший базується на використанні певних технологій лідерства, які розглядаються нижче. Найнижчим рівнем лідерства є «посада», цей рівень не вимагає зусиль до опанування, бо в особі вже є певний вплив та влада тому, що вона обійняла відповідну посаду. Для того, щоб перейти на наступний рівень необхідно використати технологію інвестування лідерського потенціалу. Рівень «дозволу» базується на відносинах, тобто люди дають дозвіл лідеру на те, щоб вести їх. Важливо налагоджувати зв'язок з підлеглими, для зростання довіри, яка породжує повагу. Для переходу до третього рівня («результат») лідеру необхідно застосовувати технологію мотивування персоналу, що дозволить досягати високих результатів, які є чи не найважливішим аспектом цього рівня. Рівень «розвиток» характеризується відтворенням, оскільки основною метою лідера тут є виявлення та розвиток якомога більшої кількості майбутніх лідерів, і для цього варто застосовувати технологію інвестування у розкриття

потенціалу персоналу. І нарешті досягнення найвищого рівня лідерства («вершина») – це непросте завдання, яке вимагає сильного бажання та докладання чималих зусиль протягом тривалого часу. «Ви не зможете досягти п'ятого рівня, якщо не готові вкладати власне життя у розвиток інших... Проте якщо ви це робите на постійній основі, увесь час фокусуєтесь і на своєму зростанні, і на зростанні оточуючих, розвиваєте лідерів, які, у свою чергу, готові розвивати інших, то зрештою зможете опинитися на вершині...» [1].

Таким чином, лідерство — це, у першу чергу, розвиток себе, своїх особистих та професійних характеристик, своєї продуктивності, а також людей, які знаходяться у підпорядкуванні. Щоб бути хорошим лідером, необхідно мати жагу до постійного вдосконалення, а також розуміти, що і як відбувається зараз і куди потрібно прямувати.

Список використаних джерел:

J. Maxwell. The 5 Levels of Leadership. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://open.kmbs.ua/p-yat-rivniv-liderstva/>

Антикризовий менеджмент [текст] : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, В. В. Матвеев, В. І. Щелкунов, С. М. Подреза. - К. : "Центр учбової літератури", 2014. 584 с.

R. Hougaard, J. Carter The 3 Mental Qualities of Great Leaders. Harvard Business Review Press (March 13, 2018) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://open.kmbs.ua/три-ментальні-ознаки-лідера/>

УДК 620.9:004

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНОМУ КОМПЛЕКСІ УКРАЇНИ

О. П. Якубишин

*Міністерство енергетики та вугільної промисловості України
e-mail: oleksandra.yakubyshyn@mev.gov.ua*

Необхідність провадження державою ефективної інвестиційної політики зумовлюється ускладненням соціально-інституційної структури суспільства та винятковою роллю у забезпеченні нормального перебігу соціально-економічних процесів, яка пов'язується з тим, що:

державна інвестиційна політика виступає чинником цілеспрямованого проведення модернізації виробництва, забезпечуючи зростання ВВП і обсягів виробництва, фактором соціальної стабілізації, забезпечуючи зайнятість населення, чинником підтримки рівноважного стану національної економіки;

гнучка система інвестиційних цілей, завдань та механізмів їх реалізації, встановлених з урахуванням як потреб сьогодення, так і перспектив соціально-економічного розвитку у майбутньому, дозволяє державі, з одного боку, реалізувати свої функції у сфері сприяння економічному зростанню, а з іншого