

## ОСНОВНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

## THE MAIN ASPECTS OF THE EFFECTIVE LEADER IN AN ORGANIZATION

УДК: 331.108:316.46

**Гуржій Н.М.**

д.е.н, професор кафедри підприємництва, менеджменту організацій та логістики Запорізький національний університет  
**Фенюшина С.І.**  
 студентка Запорізький національний університет

*Розглянуто та проаналізовано концепцію лідерства, яка включає в себе чотири компоненти: процес, вплив, групи та цілі. Розмежовано поняття «керівник» і «лідер» за рядом ознак. Авторами досліджено основні якості, якими повинен володіти керівник аби стати ефективним лідером в організації. Визначено взаємозв'язок кожної навички з ефективністю діяльності компанії. Проаналізовано можливі пастки, яких слід уникати аби втримати свої конкурентні позиції.*  
**Ключові слова:** лідер, лідерство, якості особистості, команда, національна політика.

*Рассмотрена и проанализирована концепция лидерства, которая включает в себя четыре компонента: процесс, влияние, группы и цели. Разграничены понятия «руководитель» и «лидер» по ряду признаков. Авторами исследованы основные качества, которыми должен обладать руководитель чтобы стать эффективным лидером*

*в організації. Определена взаимосвязь каждого качества с эффективностью деятельности компании. Проанализированы возможные ловушки, которых следует избегать для удержания своих конкурентных позиций.*  
**Ключевые слова:** лидер, лидерство, качества личности, команда, национальная политика.

*In the article, the concept of leadership is reviewed and analysed, which includes four components: process, influence, groups, and goals. The terms "manager" and "leader" are differentiated in a number of threats. The authors explored the main qualities that must have a head in order to become an effective leader in the organization. The relationship between each skill and the effectiveness of the company is determined. Also there are analysed possible traps that should be avoided in order to keep competitive positions.*  
**Key words:** leader, leadership, personal qualities, team, national policy.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні у багатьох компаніях можна спостерігати проблему надлишку менеджменту та нестачу лідерства. Саме тому більшість успішних корпорацій активно проводять політику пошуку персоналу з чітко вираженими особистісними якостями, що мають потенціал до розвитку справжнього лідера. Деякі люди вважають, що лідером народжуються, а не стають, у той час, як інші стверджують, що керівництво є кількісним набором навичок і способів мислення, яким можна навчитись [1]. Тож народжуються лідерами чи ними стають? Які риси повинен мати менеджер аби бути визнаним як лідер? Це питання, що постійно обговорюються. Основним завданням лідерів є вплив на культуру компанії, а саме на її членів, що спонукає їх до активізації діяльності щодо досягнення поставлених цілей організації та підвищення ефективності її діяльності.

Протягом останніх десятиліть у менеджменті проблема співвідношення лідерства і ефективності управління стала однією із ключових. Будь-який керівник, який прагне ефективності своєї роботи повинен намагатися стати лідером.

Багато лідерів називають «природженими лідерами», але фахівці з HR не завжди погоджуються з даним твердженням, стверджуючи, що хорошому керівництву можна навчити і навчитись. Ця проблема і визначає актуальність теми даної статті, у якій буде досліджено перелік важливих аспектів, які повинна мати особистість аби стати ефективним лідером в організації та можливі пастки, яких слід уникати аби втримати свої конкурентні позиції.

Лідерство є наукою і мистецтвом одночасно [2]. З огляду на самосвідомість, багато людей можуть

стати хорошими та ефективними лідерами. Ви можете народитися без певних рис особистості, але ви повинні бути готові зростати, адаптуватись і розвиватися самостійно. Це не означає, що існує чіткий план створення гарного лідера, адже це залежить від цілого ряду чинників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теорії лідерства, які отримали світове визнання найбільш досконало розроблені закордонними вченими: І. Вешлером і Ф. Масариком, В. Врумом, П. Друкер, Ф. Йеттоном, Р. Танненбаумом, Ф. Фідлером, П. Херсі і К. Бланшардом. Але недостатньо з'ясованими залишаються питання щодо визначення пасток, в які потрапляють лідери, втрачаючи при цьому свою конкурентоспроможність.

**Постановка завдання.** Мета статті: систематизувати лідерські якості особистості, які повинен мати керівник аби стати ефективним лідером в організації. При досягненні певного рівня багато керівників припиняють виявляти ініціативу та вживати заходів щодо підтримки їх конкурентоспроможності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Успіх планування і реалізації стратегії будь-якого підприємства залежить від великого спектру різних складових. Проте, чи не найважливішою для досягнення поставленої мети організації є роль керівника. З розвитком та удосконаленням різних технологій, з постійним прагненням до інтеграції в світовий ринок, з боротьбою з нестабільністю економічної ситуації в країні, вимоги до керівника з кожним роком лише зростають.

Перш, ніж назначити на посаду керівника необхідно провести детальну оцінку особистих характеристик кандидата. Особливо важливою є наявність у керівника лідерських якостей. Незважаючи

на те, що поняття «керівник» і «лідер» розмежовують за рядом ознак, які їм притаманні, лише при їх сумісництві можливо досягти найефективнішого результату. Принципова відмінність між керівником і лідером в тому, що керівник призначається або обирається і обов'язково займає будь-яку посаду, що дає йому право підкоряти собі інших, тобто він використовує владу посади, щоб впливати на роботу підлеглих. Лідер же не призначається і не обирається, а стає ним внаслідок визнання оточуючих, тобто він використовує владу авторитету, впливаючи на роботу своїх послідовників [3, с. 150]. Отож, для кращої роботи підлеглих доречнішим є пошук керівників, які вже мають якості та задатки лідерів.

Пітер Г. Нортхаус зазначає, що концепція лідерства включає в себе чотири компоненти:

1. Процес (передбачає, що лідер впливає на послідовників і піддається їх впливу, що робить його керівництво інтерактивним).

2. Вплив (є невід'ємною частиною керівництва, що стосується того, як лідери впливають на послідовників).

3. Групи (оточення керівництва).

4. Цілі (лідер дає вказівки на досягнення поставленої мети).

Лідерство за Нортхаусом визначається доволі узагальнено – «процес, за допомогою якого людина впливає на групу осіб для досягнення спільної мети» [4, с. 2-3].

Стенлі І. Проктор стверджує, що деякі народжуються лідерами, а інші можуть ними стати. Вроджені лідери володіють від природи необхідними характеристиками, щоб бути лідером, а бажання ним бути в них розвивається вже потім, протягом життя. З цього слідує, що без бажання, лише спроможності не достатньо. Лідер, який вчився бути ним, може мати деякі вроджені необхідні якості і навички, але інші йому необхідно розвивати за допомогою наполегливості, практики і послідовного застосування. Стати лідером такої особистості можливо, але це вимагає більше зусиль і часу [5, с.55].

Згідно А. Балашову існують три групи якостей, притаманних керівнику-лідеру:

– професійні (до цієї групи якостей відносять – компетентність, яка формується на основі освіти і досвіду; загальна ерудиція, що базується на глибокому знанні своєї і суміжних сфер діяльності; прагнення до придбання нових знань; пошук нових форм і методів роботи, допомога оточуючим, їхнє навчання; вміння планувати свою роботу);

– особисті (до особистих якостей відносяться – високі моральні стандарти, інтелектуальні здібності, фізичне і психологічне здоров'я, вражаюча зовнішність, високий рівень внутрішньої культури, чуйність по відношенню до людей, впевненість в собі, активність і здатність керувати собою);

– ділові (до ділових якостей відносяться – домінування над іншими; вміння створити організацію і забезпечити її діяльність; прагнення до влади в будь-яких обставинах; вміння заручитися підтримкою людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою; оперативність у вирішенні проблем; прагнення до перетворень) [6, с. 151-152].

За результатами дослідження американського науковця С. Вілсона щодо особливостей характеру та поведінки лідера, який сприяє покращенню роботи людей та організації в цілому було виділено шість основних рис характеру та сім основних типів поведінки успішного лідера. Було встановлено, що такий лідер повинен мати наступні якості: володіти аналітичним мисленням, бути наполегливим, «кооперативним», цілеспрямованим, презентабельним і прагматичним. Модель поведінки такого лідера має бути наступною: він повинен давати поради, бути харизматичним, конкурентоспроможним, вміти розробляти, фокусуватися, передавати повноваження і надавати підтримку. Володіючи перерахованими характеристиками, які в свою чергу передбачають наявність суміжних якостей, керівник має всі шанси досягти необхідних цілей.

Основним фактором є готовність, потрібно перш за все мати бажання стати хорошим лідером, перш, ніж насправді стати ним.

Емоційний інтелект також відіграє важливу роль. Емоційно інтелігентні лідери здаються більш щасливими, більш відданими своїй організації, досягають більшого успіху і кращого становища на робочому місці [2]. Вони здатні привнести ентузіазм, почуття довіри і співпраці до інших співробітників за рахунок розвитку міжособистісних відносин. Незважаючи на ці теоретичні зв'язки, на жаль, було проведено відносно мало емпіричних досліджень, щодо вивчення взаємозв'язку між емоційним інтелектом і ефективним керівництвом.

Для того аби конкретизувати саме ті лідерські якості (уміння), що є найбільш значущими для ефективного лідерства в організації нами було проведено дослідження. Необхідно зауважити, що не існує єдиної методики оцінки лідерських якостей менеджера, адже процес управління охоплює як творчий так і теоретично – практичний підхід, саме тому був обраний загальнозживаний метод експертних оцінок.

Базою для дослідження нам слугували два провідних металургійних підприємства Запорізької області ПАТ «Запоріжсталь» та ПАТ «Дніпроспецсталь». У дослідженні взяли участь 40 менеджерів середньої ланки (32 чоловіка та 8 жінок).

Для дослідження нами було обрано 10 якостей (умінь) [1, 2, 6]:

1. Бачення та творчість;
2. Встановлення та досягнення цілей;

3. Впевнене прийняття рішень;
4. Створення команди;
5. Коучинг;
6. Здатність до організаторської діяльності;
7. Ефективна комунікація;
8. Делегування повноважень;
9. Мотивація команди;
10. Розвиток себе та команди.

Респондентам обох підприємств було запропоновано оцінити запропоновані лідерські якості (уміння) за ступенем їх важливості за такою шкалою:

- «не важлива» – 0 балів;
- «мало важлива» – 1 бал;

- «важлива» – 2 бали;
- «дуже важлива» – 4 бали.

Для кожного підприємства, за результати опитування, нами було проведено ранжирування лідерських якостей, згідно підсумованих балів по кожній з них (максимальний 80), за 10 позиціями у порядку зменшення. Отримані результати відображені на рис. 1 та рис. 2.

Проведене нами дослідження дало змогу виділити 5 найважливіших лідерських якостей (умінь), якими повинен володіти керівник аби стати ефективний лідером в організації. Ці навички отримали по 60-80 балів на кожному підприємстві та будуть описані нами далі. Згідно отриманих



Рис. 1. Результати опитування менеджерів середньої ланки на ПАТ «Запоріжсталь»

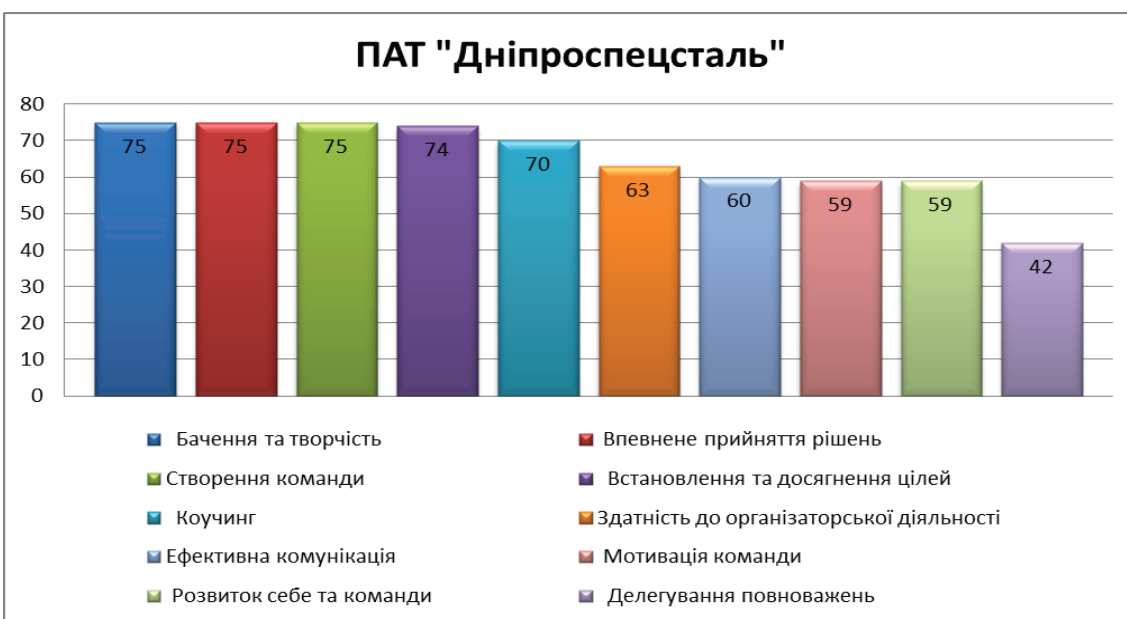


Рис. 2. Результати опитування менеджерів середньої ланки на ПАТ «Дніпроспецсталь»

результатів можна стверджувати, що менеджери середньої ланки для утримання своїх лідерських позицій практично у повній мірі використовують свій творчий потенціал. Більшість учасників опитування також спрямовані на успішне встановлення та досягнення цілей, значна перевага також була надана практиці впевненого прийняття ефективних рішень. Респонденти також вважають, що створення команди та коучинг є невід'ємними частинами успішного лідерства в організації. Усім інші якості вони вважають менш важливими. Однак, у зв'язку із невеликим діапазоном дослідження, отримані результати необхідно розглядати та тлумачити відповідно до специфіки підрозділу в якому веде свою управлінську діяльність менеджер.

Отже, проведене нами дослідження дало можливість виділити п'ять умінь, необхідних лідеру для ефективного управління організацією:

- бачення та творчість;
- встановлення та досягнення цілей;
- впевнене прийняття рішень;
- створення команди;
- коучинг.

Ці ознаки не є вичерпними при обговоренні лідерських якостей. Однак, з цими п'ятьма базовими навичками, що нерозривно взаємодіють одна з одною, неможливе досягнення цілей організації, результативності її діяльності та успіху керівника. Тепер визначимо пряме відношення кожної навички до ефективності діяльності компанії.

Бачення, стратегічне мислення та інновації є термінами, що часто вживаються разом. Керівники вважають, що ефективно бачення стимулює інновації та стратегічне мислення, але, водночас, воно вимагає мужності, рішучості і комунікативних здібностей. Бачення і творчість можуть бути безпосередньо пов'язані з організаційними інноваціями, стратегічному мисленні, встановленні цілей та мотивації персоналу

Ще одним аспектом ефективного керівництва є встановлення чітких і конкретних завдань і досягнення цих цілей. Цілі є результатом особистого бачення керівника стратегії розвитку компанії та шляхів її реалізації. Постановка і досягнення реалістичних цілей означає прийняття жорсткого рішення та готовність зазнати невеликих витрат для отримання значного прибутку в довгостроковій перспективі. Постановка і досягнення реалістичних цілей мають бути орієнтованими на споживача та забезпечення кращої якості вироблюваних товарів чи послуг, в іншому випадку позитивного ефекту від діяльності організації можна не очікувати.

Ще одним ключовим елементом ефективного керівництва організацією є впевнена поведінка прийняття управлінських рішень, якій притаманні ініціатива, впевненості у собі, усвідомлення ризику [2]. Обов'язковою умовою успіху для лідера

є залучення персоналу до процесу прийняття рішень, а також забезпечення того, щоб цей процес відповідав цілям і результатам діяльності організації. Участь персоналу відіграє важливу роль у ситуаційному попиті на лідерство. Сучасні лідери повинні бути завжди напоготові та в змозі своєчасно визначити ситуативні вимоги, а також розробити відповідні методи боротьби з ними. За стандартною схемою лідери необхідні лише тоді, коли потрібна їх консультація, прийняття рішення, складання плану та визначення ризиків. Проте, у сучасному світі постійних та непередбачуваних ринкових змін, швидкі та розумні рішення є нормою. Цей тип прийняття рішень вимагає вміння переконувати, мужності та рішучості, лідер повинен почувати себе комфортно у такій ситуації та виглядати гідно, адже він надихають послідовників. У будь-якому випадку, лідер набуває навичок протягом багатьох років спроб і помилок, адаптації до стратегій і методів.

Одним з найбільш важливих елементів успішного керівництва є вміння створити команду. Усі успішні лідери відзначаються їх здатністю пробуджувати ентузіазм у робітників на великі індивідуальні подвиги і досягти чудових результаті. Насамперед, керівники повинні бути здатні зрозуміти, візуалізувати та донести до їх колег і підлеглих необхідну інформацію, аби їм були зрозумілі подальші дії, загрози та перспективи. Вміння залучити людей до команд у повсякденному житті організації є найважливішим інструментом лідерів тимбилдингу.

З точки зору керівництва організацією, тимбилдинг вимагає вміння вести за собою як за прикладом для наслідування. По суті, створення ефективної команди означає, що лідери беруть на себе мантию ролі моделі. Мотивація і залучення послідовників є ключем до формування команди і ефективного керівництва нею. Основні результати створення команди: мотивовані послідовники, їх підвищена самооцінка, інноваційні методи роботи, фокусованість на результаті та ентузіазм.

Багато організацій покладаються на своїх лідерів, які беруть на себе роль тренера. Адже нині коучинг є популярним інструментом управління, що забезпечує ефективно функціонування компанії, швидше досягнення цілей та якісніше виконання поставлених завдань не лише окремими особами, а й цілою групою осіб [6]. Нині організації знаходяться на стадії переходу від старої парадигми сталості, відповідності та веденням команди, до нової парадигми змін, співпраці і наставництва (даючи вказівки і навчаючи інших бути самостійними).

Тренер з коучингу є своєрідним транспортним засобом, що полегшує досягнення продуктивності та допомагає змінам відбуватись. Різні проблеми можуть бути вирішені у процесі коучингу,



або іншими словами шляхом надання рекомендацій іншим, що дадуть їм можливість бути самостійними і вирішити багато питань самостійно та свідомо. Самосвідомість є квантовим стрибком тренера до розуміння. Самосвідомість є відмінною ознакою ефективних лідерів. Успішні лідери розуміють, що саме мотивує людей і як їх сильні і слабкі сторони впливають на їх рішення, дії і відносини. Підхід інструментального навчання (самостійна оцінка) є одним з найбільш ефективних інструментів в процесі саморефлексії.

На жаль, коли цілі досягнуті, а прийняті рішення принесли успіх, багато керівників припиняють проявляти ініціативу та вживати заходів щодо підтримки їх конкурентоспроможності. Вони потрапляють до пастки, адже почувають себе безпечно, стають самовдоволеними і втрачають увагу до деталей, у той час, як інші стали ще більш жадібними і чекають можливості зайняти місце керівника.

Саме тому успішні лідери знають, що найважче залишитися на вершині, ніж потрапити туди. Адже глобальний ринок швидко змінюється, причину первинного успіху важко повторити і підтримувати, бо конкуренція настільки неймовірно жорстока. Таким чином, великі лідери знають, що вони повинні постійно шукати нові шляхи зміцнення своїй позицій та його команди і далі розвивати свою ринкову відмінність. Більш, ніж будь-коли раніше, лідери повинні вживати методів управління, які вселяють надію у підлеглих, а не страх – допомагаючи організації стати більш продуктивною і далеко перспективною, стимулюючи роботу та розвиток членів своєї команди [7]. Саме тому такі компанії, як Apple, Nike, Amazon, Google, Target, Samsung та інші, подібні до них, визнані як найбільш інноваційні і прогресивні організації у світі.

Дуже часто керівники приходять і йдуть. Для того, щоб переконатися, що ви в змозі ефективно управляти організацією і збільшити її цінність на ринку, виділімо десять пасток, які повинен уникати ефективний лідер [7, 8].

Самовпевненість є основною пасткою, в яку потрапляють лідери. Підлеглі, зазвичай, пильно стежать за їх керівниками, звертаючи особливу увагу на їх поведінку. Пихаті та впевнені у своїх позиціях та діях керівники, як правило швидко втрачають повагу, інтерес та наслідування з боку підлеглих, які згодом віддаляються. Як лідер, ви повинні задати єдиний тон для вашого відділу, команди або організації. Коли ваші дії та поведінка змінюються, то спрацьовує ефект доміно і вся структура управління зазнає краху, а найкращі учасники покидають ваше об'єднання.

Цінності і характер є основою управління будь якого лідера. Будьте старанними і відповідальними. Для того, щоб мати образ ідеального лідера

та бути прикладом для наслідування, вам необхідно як найточніше донести підлеглим, що є важливим для вас і не підлягає ніякому обговоренню.

Одна з найбільших проблем, з якою в будете стикатися лідер – управління часом. Для того аби все йшло так як треба вам необхідно вчасно та грамотно складати робочі графіки, раціонально делегувати ваші повноваження та передавати певні справи іншим. Сім'я, діти, робота, строки, зустрічі, встановіть свій темп, встановіть пріоритети і дотримуйтесь їх [7].

Очікування підживлюють ваші мрії та цілі, проте, іноді може бути навпаки. Лідеру слід звертати увагу на реальні перешкоди, а не мріяти. Загрозою є те, що більшість керівників вибирають те, що безпечно та легко, а не те, що важко. Ви повинні йти впевнено до цілі, вести при цьому свою команду та ніколи не відступати, якщо сталося не так, як ви очікували. .

Якщо ви не зростаєте, як лідер, то ви занепадаєте у очах свої підлеглих. Особистісний ріст і розвиток відіграє дуже вагомое значення для справді хорошого керівника. Таким чином ви розширюєте свої горизонти і відкриваєте цілу нову арену можливостей. Ніколи не припиняйте рости та розвиватися [8].

Лідери зазвичай мають велике навантаження і часто підлягають стресу. Не дозволяйте собі заради обов'язків нехтувати вашим здоров'ям. Здорове харчування та фізичні вправи корисні не тільки для вашого здоров'я, вони ще підтримують ваш розумовий та емоційний тонус. Крім того, вашим духовним здоров'ям категорично заборонено нехтувати, присвятіть іноді час самому собі, адже здорові лідери є продуктивними лідерами.

Іноді ми самі собі найлютіші вороги. Коли наше тіло втомлюється і духовний тонус зменшується, то занепадає не лише особистий натрій, а й настрої вашої команди також, результатом чого є безлад у робочому процесі. Як лідер ви повинні працювати над основами вашого керівництва і завжди пам'ятати, що в першу чергу необхідно провести внутрішню роботу над самим собою. Перш, ніж вести інших, ви повинні навчитися вести себе [8].

Лідери завжди повинні бути спрямовані на зростання і поліпшення – людей, продажів, доходів, зрілості корпоративної культури, клієнтів і відносин з постачальниками і т.д. Як керівник, ви повинні інстинктивно бути зосереджені на створенні робочого середовища з високою продуктивністю.

Управління змінами є новою нормою. Постійне впровадження змін повинно бути частиною культури компанії і як лідер ви повинні вимагати їх від підлеглих. Зміни тримають у тонусі ваших співробітників, а також дозволяють відфільтрувати тих, що не зацікавлені у результатах. Якщо лідери перестануть постійно впроваджувати зміни, то стануть уразливими не лише вони самі,

а й команда та організація, яку вони створили чи очолюють.

Дуже часто лідери забувають про повноцінне використання прямих і непрямих ресурсів (внутрішніх і зовнішніх), які доступні в організації. Це можуть бути бренди, відносини, виробники, промислові партнери, ЗМІ, уряд, місцеві спільноти і т.д [9]. Як лідер, ви повинні, пам'ятати про те, що обов'язково необхідно включити ці ресурси до стратегії зміцнення позицій організації. Відкрийте для себе нові шляхи використання цих ресурсів і киньте виклик всій команді, аби її учасники зробили те ж саме. Дізнайтеся, як оптимізувати свої ресурси, коли і як використовувати їх, аби отримати більші результати з меншими витратами.

Все більше і більше сучасних компаній шукають лідерів, які можуть побудувати горизонтальне лідерське середовище, а саме тих, хто почав би применшувати значення ієрархії і відособленості в організаційному середовищі. Ці лідери повинні подавати сильний імпульс на корпоративну культуру, щоб змінити її відповідно до потреб бізнесу, не боятись тестувати нову динаміку і впроваджувати її, щоб зберегти і зміцнити конкурентні переваги організації.

Також корпоративні лідери, повинні відігравати активну роль у зменшенні загрози появі стереотипів у їх компанії.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, можна зробити висновки, що керівник-лідер – це особлива особистість, котра повинна акумулювати в собі величезний перелік необхідних рис та якостей і лише при їх наявності можлива успішна діяльність організації.

Отже, народжуються лідерами чи ними стають? Які риси повинен мати менеджер аби бути визнаним як лідер? Дебати з цього питання необхідно буде продовжити, адже набагато більше досліджень потрібно в цій царині для того, аби дати остаточну відповідь на це питання. Однак, з огляду на самосвідомість, можна сказати, що багато людей можуть стати успішним лідером. Ви можете не народитися з певною рисою особистості, але ви повинні бути готові продовжувати рости, адаптуватися і розвиватися самостійно. Емоційний інтелект, як уважають, грає важливу роль для ефективних лідерів. Уміння впевнено ставити цілі та приймати управлінські рішення, здатність створювати команди, особисте бачення, ініціативність та творчість. Всіма цими навичками повинен володіти хороший керівник. Окрім того, що керівник-лідер повинен постійно вдосконалюватися, обов'язковою умовою є розвиток трудового потенціалу членів його команди. Він повинен вміти впливати на підлеглих, залишатися прикладом для наслідування та не втрачати свій статус. Аби втриматися на вершині, необхідно уникати типових пасток, як самовпевненість, пихатість, лень,

невміння розпоряджатись часом, мрійливість, нехтування станом духовним та фізичним станом здоров'я себе та підлеглих, вміти правильно використовувати ресурси організації.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Liz Ryan. The Five Characteristics Of Fear-Based Leaders by Liz Ryan / Liz Ryan. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.forbes.com/sites/lizryan/2015/11/25/the-five-characteristics-of-fear-based-leaders/#62f9de008a96>
2. Leadership. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.mastersthesismwriting.com/blog/sample-dissertations/dissertation-on-leadership.html>
3. Теоретические основы организационного лидерства / Г. К. Молдашев, Б. М. Хусаинов, А. Ж. Есбулатова, Н. Е. Савельева, // Наука и образование. – 2014. – № 2(35) . – С. 149-153.
4. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice / Peter Guy Northouse., SAGE Publications, 2007. – 395 p.
5. Proctor S. I. Leadership: The skill most needed / Stanley Proctor. // Chemical Engineering Progress. – 2004. – №100(6). – P. 52–55.
6. Wilson M. S. Effective Developmental Leadership: A Study of the Traits and Behaviors of a Leader Who Develops Both People and Organization: dissertation for the degree of PhD / Michael Stanley Wilson. – Louisiana State University, 2004. – 111 p.
7. Glenn Llopis. 8 Traps Successful Leaders Must Avoid. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/08/27/8-traps-successful-leaders-must-avoid/#1fdd07ac6447>
8. Doug Dickerson. Six Threats Every Leader Will Face. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.linkedin.com/pulse/six-threats-every-leader-face-doug-dickerson>
9. Melissa J. Anderson. What Should Leaders Do About Stereotype Threat. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://theglasshammer.com/2014/07/18/what-should-leaders-do-about-stereotype-threat/>

#### REFERENCES:

1. Liz Ryan. (2015) The Five Characteristics Of Fear-Based Leaders by Liz Ryan. *Forbes*, pp. 1-2. Available at: <https://www.forbes.com/sites/lizryan/2015/11/25/the-five-characteristics-of-fear-based-leaders/#62f9de008a96> (accessed 25 May 2017).
2. Mastersthesismwriting Professional writing agency. (2009). Leadership. *Mastersthesismwriting Professional writing agency*. Available at: <https://www.mastersthesismwriting.com/blog/sample-dissertations/dissertation-on-leadership.html> (accessed 29 May 2017).
3. Moldashev H.K., Khusaynov B.M., Esbulatova A.Zh., Savel'eva N.E. (2014) *Teoretycheskiye osnovy orhanyzatsyonnoho lyderstva* [Theoretical foundations of organizational leadership]. *Science and education*, vol. 2, no. 35, pp. 149-153.
4. Peter Guy Northouse. (2007) *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications, pp. 395.
5. Stanley Proctor. (2004) Leadership: The skill most needed. *Chemical Engineering Progress*, vol. 100, no. 6, pp. 52–55.

6. Michael Stanley Wilson. (2004) *Effective Developmental Leadership: A Study of the Traits and Behaviors of a Leader Who Develops Both People and Organization*: dissertation for the degree of PhD. *Louisiana State University*, pp. 111.

7. Glenn Llopis. (2013) 8 Traps Successful Leaders Must Avoid. *Forbes*. pp. 1-3. Available at: <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/08/27/8-traps-successful-leaders-must-avoid/#1fdd07ac6447> (accessed 1 June 2017).

8. Doug Dickerson. (2015) Six Threats Every Leader Will Face. *Linkendin*. Available at: <https://www.linkedin.com/pulse/six-threats-every-leader-face-doug-dickerson> (accessed 2 June 2017).

9. Melissa J. Anderson. (2014) What Should Leaders Do About Stereotype Threat. *The glasshammer*. Available at: <http://theglasshammer.com/2014/07/18/what-should-leaders-do-about-stereotype-threat/> (accessed 2 June 2017).

**Hurzhii N.M.**

Doctor of Economic Sciences, Professor at Department of Entrepreneurship, Management of Organization and Logistics, Zaporizhzhya National University

**Feniushyna S.I.**

Student,  
Zaporizhzhya National University

### THE MAIN ASPECTS OF THE EFFECTIVE LEADER IN AN ORGANIZATION

In the article, there is reviewed and analysed the concept of leadership, which includes four components: process, influence, groups, and goals. The terms “manager” and “leader” are differentiated in a number of threats.

Five main skills, such as vision and creativity, setting and achieving objectives, confident decision-making, team building and coaching are identified, which are required for the leader to effectively manage the organization.

The authors investigated the main qualities that manager should have in order to be an effective leader in the organization. Possible traps that should be avoided in order to stay ahead are also analysed, such as self-confidence, ineffective time management, do not allow you to retreat in defeat, to stop in the growth and development, and to neglect your health for the sake of responsibilities.

More and more companies search today for leaders, who can build a horizontal environment of the leader; especially those who can start to reduce the role of hierarchy and isolation in an organizational environment. These leaders should give a strong impetus to the corporate culture in order to change it according to the needs of business, do not afraid to test new dynamics, and introduce it to save and strengthen the competitive advantages of the organization.

Emotional intelligence, the constant search for new ways of strengthening leader position and his team and further development of their market differences, using full direct and indirect resources (internal and external), change management, complement making of jobs schedule and setting priorities, thoughtful delegation of authority, the ability to build horizontal environment of the leader are the main leadership qualities, which can be the key elements of career growth for any manager.

To ensure the development of the organization, the leader should take an active role in diminishing stereotype threats and have the ability to influence on subordinates, to be an example to follow, do not lose the status of the leader, to avoid typical traps.

The authors explored the main qualities that a head must have in order to become an effective leader in the organization. Also, there are analysed possible traps that should be avoided in order to keep competitive positions.