

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА

Лапенко Т.Г.

к.т.н., доцент кафедри безпека життєдіяльності
Полтавський державний аграрний університет

Поняття лідерства, яке зазвичай пов'язують із комерційною та бізнес-діяльністю, безпосередньо стосується і сфери охорони праці.

У загальному сенсі бути лідером - означає робити краще, більше, швидше за інших, більш якісно та безпечно. З урахуванням цього лідерство розглядається як наявність у керівника певних особистісних якостей, у той час як від колективу вимагається ефективне виконання відповідних функцій.

Лідерство у сфері охорони праці (гігієни та безпеки праці) передбачає роботу у двох напрямках. Перший: підвищення ролі керівника (власника, роботодавця) як лідера, який несе відповідальність за життя та здоров'я персоналу, формує цілі, завдання та політику компанії (підприємства, установи, організації), контролює дотримання відповідних законодавчих норм. Другий: створення умов, за яких підприємство здатне посісти провідне місце, зокрема у сфері охорони праці, що засвідчить результативність інноваційних підходів до вирішення працезохоронних проблем і стане показником привабливості компанії чи організації для бізнес-партнерів.

Провідну роль керівника трудового колективу будь-якого підприємства (установи) незалежно від сфери діяльності та форми власності, у тому числі в галузі охорони праці, важко переоцінити. Тим більше що зараз на заміну авторитарній формі управління приходять нова, сучасна функція керівника - лідерство, коли він стає і радником, і помічником, і тренером.

Наявність керівника, який одночасно є лідером, - необхідна умова успішного розвитку компанії, за якої стає можливим вирішення будь-яких завдань і проблем. І, навпаки, без лідера проблематично створити гнучку, динамічну організаційну структуру, визначити шляхи її подальшого розвитку, завдяки чому колектив і підприємство зможуть максимально ефективно виконувати свою місію.

Тільки керівник, що є лідером, може сформувати на підприємстві (в організації, фірмі) внутрішню корпоративну культуру, комфортну соціально-психологічну атмосферу, вмотивувати персонал брати активну участь у діяльності, спрямованій на досягнення проголошених цілей. Саме лідер здатний створити умови та можливості для розкриття творчого потенціалу кожного працівника, забезпечити конструктивну взаємодію всіх служб.

Особливістю прояву лідерських якостей керівника у сфері охорони праці є його відповідальне ставлення до питань, що стосуються підвищення виробничої безпеки, поліпшення умов праці, впровадження нових форм і методів працезохоронного менеджменту, а також здатність брати на себе відповідальність за часом досить складні рішення. Крім того, позитивний імідж керівника, безсумнівно, є конкурентною перевагою очолюваного ним підприємства (організації).

Висока професійна кваліфікація є однією з основних складових авторитету керівника-лідера. Це дає йому змогу здійснювати консультування персоналу та надавати рекомендації з питань охорони праці, оскільки він є фахівцем, що володіє системними знаннями та великим практичним досвідом.

Функція виховання містить у собі дисциплінарні методи як заохочення - за позитивні результати діяльності у сфері охорони праці, так і покарання - за неякісне виконання своїх обов'язків, порушення встановлених норм і правил. Якщо керівник-лідер хоче бути вихователем для своїх підлеглих, він повинен прагнути стати «лідером думок», співробітники мають його сприймати як «одного із нас» та «кращого з нас». І якщо гарного керівника сприймають як «мозок» колективу, то лідера - як його «серце».

Виступаючи від імені всіх членів колективу, керівник повинен відповідати найвищим стандартам ділової та соціальної поведінки: володіти навичками спілкування з представниками різних соціальних верств, хорошими манерами, культурою мовлення, вмінням переконувати. Культурний рівень керівника визначається його взаємостосунками з персоналом, коли люди відчують, що їх розуміють, поважають, цінують. Лідер насамперед є творцем матеріальних і духовних цінностей шляхом забезпечення членів колективу роботою. Він пробуджує в підлеглих почуття значимості, створює умови, за яких персонал прагне виконувати свою роботу якісно та безпечно.

Багато хто з керівників, які дотримуються традиційного стилю управління, вимагають до себе поваги. Керівники-лідери, навпаки, викликають до себе повагу. Таким чином, лідер - це внутрішньо цілісна людина, здатна бути життєвою моделлю для інших. Вона веде за собою прикладом, а не погрозами; не підштовхує персонал до дії, а мотивує його; управляє стосунками, а не людьми; будує мости, але не бар'єри.

Отже, є три основні постулати.

Перший. Позитивні результати діяльності керівника-лідера в першу чергу проявляються у сфері охорони праці, що позначається на поліпшенні умов роботи персоналу.

Другий. Формується громадська думка стосовно підприємства як престижної організації, яка є лідером, а впровадження вдосконалених форм і методів управління дає змогу підвищити результативність функціонування системи управління охороною праці.

Третій. Підприємство, очолюване лідером, може бути прикладом для інших організацій та фірм і тим самим сприяти розвитку на них ефективних систем управління охороною праці.

Список використаних джерел

1. Мельничук Т. Лідерство в групі, колективі і мотиви розвитку особистості, її самовиживання. Рідна школа. – 2000. № 5.
2. Імідж лідера. / під ред. Р.Р. Поченцова. К.: Знання, 1999. 154 с.
3. Лапенко Т.Г. Корпоративна культура безпеки *Інноваційні аспекти системи безпеки праці, захисту інтелектуальної власності: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції.* (м. Полтава, 25-26 березня 2021 р.). Полтава: ПДАА, 2021. С. 39-41.