

КЗВО «ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»

ФІЩУК ДМИТРО ВАЛЕНТИНОВИЧ

ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ОПОРОМ ЗМІНАМ

**Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Магістерська робота**

- ▶ Науковий керівник:
Герасимюк К.Х., доцент кафедри
управління та адміністрування,
к. держ. упр., доц..

Вінниця 2022

Актуальність дослідження

- Актуальність проблеми, яка зумовила вибір теми даної магістерської роботи полягає у тому, що сьогодні ми живемо в час великих змін, а це завжди складно. Жодна організація не здатна працювати ефективніше, ніж її лідер. Тому менеджер, який створює свою команду, повинен, перш за все, удосконалити техніку своєї особистої роботи і приділити максимальну увагу власному стилю керівництва, особливо у той момент, коли організація переживає певні зміни у своїй структурі, виді діяльності, особливостях функціонування тощо. Лідер повинен володіти цілим набором якостей, наявність яких є одним із критичних чинників успішності команди в процесі управління змінами в цілому. Ці якості важливо враховувати у вимогах до кандидатів, реалізуючи пошук і підбір персоналу на управлінські позиції. Ефективне лідерство – це не просто менеджмент, не просто управління; воно є ніби «надбудовою» над управлінськими навичками. Ефективний лідер допомагає персоналу зрозуміти курс розвитку організації, залучає працівників до свого бачення майбутнього і прагне створити всі необхідні умови, щоб персонал зміг домогтися високих результатів для суб'єкта господарювання.

Предмет дослідження

- теоретичні та прикладні засади процесу ефективного лідерства в управлінні опором змінам .

Об'єкт дослідження

– процес ефективного лідерства в управлінні опором змінам

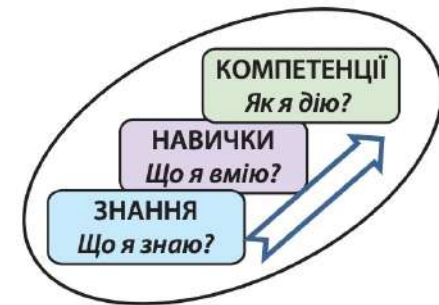
Мета дослідження є розкриття діяльності системи ефективного лідерства в управлінні опором змінам .

- Для досягнення мети було поставлено такі завдання:
 - – проаналізувати теоретико-методологічні підходи до формування понять «лідерство» та «опір змінам»;
 - – дослідити та систематизувати основні сучасні наукові підходи до ефективного лідерства в управлінні опором змінам;
 - – висвітлити принципи та пропозиції щодо ефективного лідерства в управлінні опором змінам;



Лідерство – це не особа чи посада. Це комплекс моральних стосунків між людьми, що ґрунтується на довірі, обов'язку, відданості, емоціях та спільному баченні блага.

Джоан К'юла



Компетенція – це знання, навички, підходи, мотиви та цінності, що проявляються у поведінці на роботі, та сприяють досягненню успішних результатів діяльності.

Лідерство – відповідь на сучасні виклики, є найкращим способом управління в умовах сьогодення

Менеджмент

(класичні підходи)

- – збереження статус-кво, управління на основі стабільності та передбачуваності (завдяки дотриманню процедур, правил, кроків);
- – стосується щоденної роботи, “що”, “хто”, “коли” та “як” (план);
- – традиційні рамки та функції: планування, організація, контроль; віра у системи та процедури;
- – безособовість, емоційна дистанція;
- – як правило, уникання ризиків, мінімум інновацій;
- – рамки ієрархії посад;
- – стриманість;
- – адміністратор, керівник.

Лідерство

(сучасні підходи)

- – гра на випередження, впровадження змін, розвиток потенціалу для змін;
- – дає мету (“куди”, “навіщо”), формує бачення;
- – створення команд, коаліцій, парт-нерств;
- – виходить за традиційні рамки, інновації та гнучкість;
- – надихання (баченням); генерування енергії, довіра; віра та турбота про людей, наснаження;
- – готовність йти на ризик, експериментувати, заохочення нових ідей;
- – структура/ посади не мають особливого значення;
- – ентузіазм;
- – новатор, член команди.

Опір змінам

- є природнім явищем, який часто супроводжує нововведення в компанії та, зазвичай, носить деструктивний характер. Одна, при правильному підході, зокрема при дослідженні причин опору, сформованому плані та налагоджених внутрішніх комунікаціях, це явище може стати конструктивним інструментом, індикатором нових ідей.





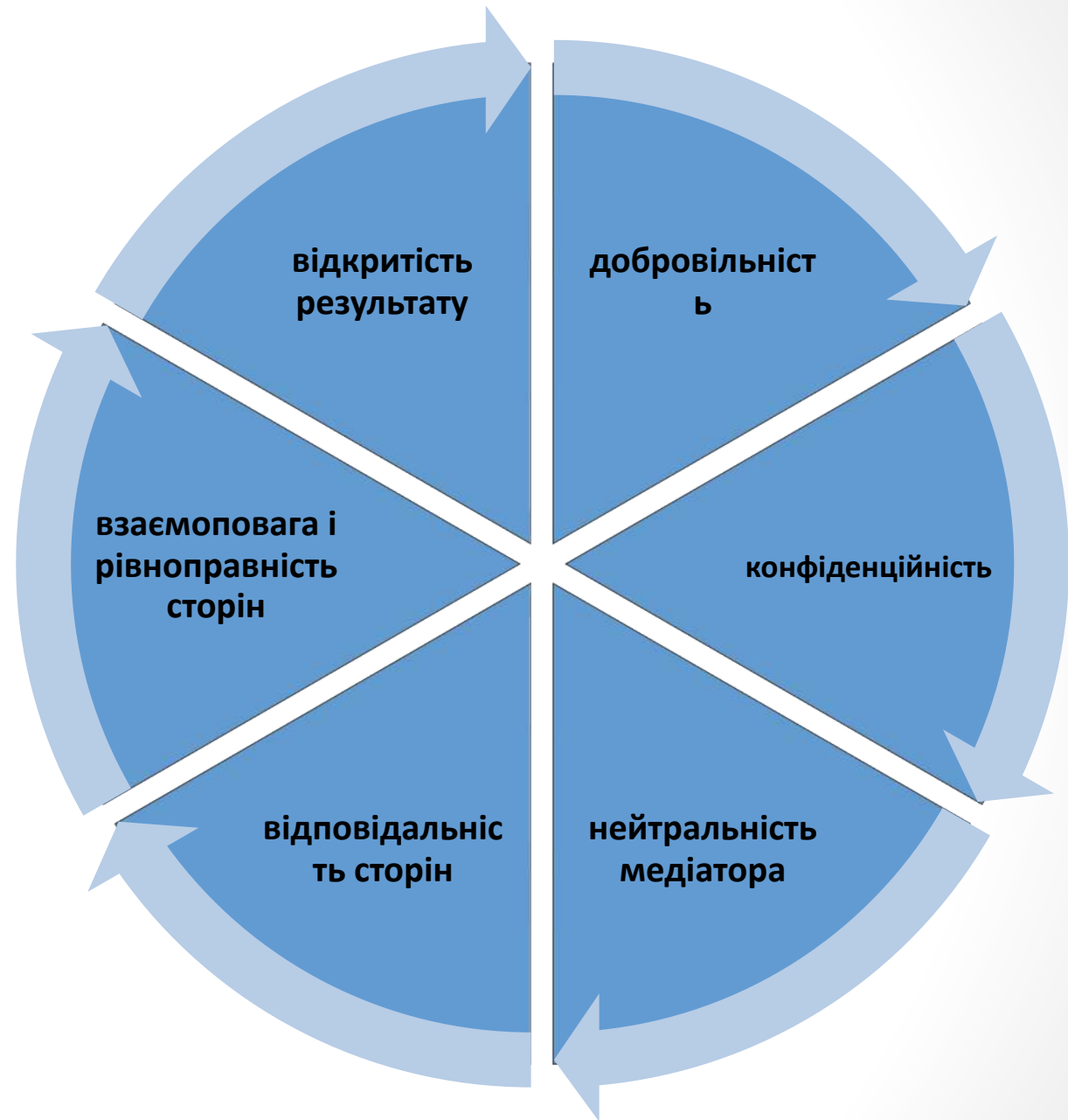
Причини виникнення та методи подолання опору змінам

Медіація є методом позасудового вирішення спорів за допомогою третьої нейтральної сторони – медіатора (посередника), який супроводжує процес переговорів, застосовуючи певну техніку ведення переговорів, при цьому сторони конфлікту самостійно знаходять їх рішення яке задовольняє, у прийнятті якого медіатор не бере участі.



ЕФЕКТИВНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ОПОРОМ ЗМІНАМ: МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В УПРАВЛІННІ ОПОРОМ ЗМІНАМ

Основні принципи медіації:



Власний практичний досвід на керівних посадах:



Принцип роботи «Його Величність Пацієнт»



ЦІННОСТІ: ЗРОЗУМІЛІ, ВИКОНУВАНІ, ОБОВ'ЯЗКОВІ:

*ПІДПРИЄМНИЦТВО * ДОСЯЖНИЦТВО * РІСТ * ПАРТНЕРСТВО



Головні цінності: Завжди попереду. Цілеспрямованість та відповідальність. Досягаємо успіху разом. Втілюємо інновації, створюємо цінність. Піклуємось. Наші родини пишаються нами.



Кредо компанії – створювати сучасні іноваційні рішення для здорового життя в домівках, наповнених радістю та затишком.



Дякую за увагу!

Запитання?

