

НЕФОРМАЛЬНИЙ ЛІДЕР – ПОМІЧНИК ЧИ ВОРОГ

Сьогодення потребує людей, яким властиві ініціативність, здатність до свідомого, самостійного вибору, розвинене почуття власної гідності, здатність до особистісного самовдосконалення. Саме такі люди зможуть брати продуктивну участь у розбудові суспільства.

Неформальний лідер – це член групи, який офіційно не має керівної посади, але завдяки певним якостям особистості в поєднанні з життєвим досвідом і поведінкою зайняв особливе положення, має на оточуючих більший вплив, ніж безпосередній керівник. Такий лідер, як правило, володіє особливою харизмою, привабливий для людей і являє собою магнетичну особистість. Схильність до лідерства – або є, або її немає, звичайно, можна розвинути в собі деякі навички, але все ж лідери здебільшого природжені.

Неформальні лідери мають характерні якості: вміння легко вступати в контакт з людьми, використовуючи при цьому найбільш вигідні в кожному конкретному випадку форми спілкування; наявність активної потреби контролю дії інших людей і управління ними; швидка реакція на зміни норм поведінки; здатність концентрувати на собі основні потоки психологічної інформації.

Існують різні види неформальних лідерів, деякі з яких корисні для колективу, інші ж – можуть серйозно нашкодити, це можуть бути:

1. Емоційний лідер – людина, яку переповнюють ідеї, володіє даром переконання і ораторськими здібностями, одна від критики легко опускає руки. Така особистість зазвичай егоїстична й є «людиною настрою». Частіше за все такою людиною рухають мрії і фантазії, які він не завжди готовий втілити в життя або просто не знає, як це зробити.

2. Організатор – прекрасно вміє складати плани, знає, кого слід залучити до роботи, кому що доручити, прекрасно розраховує час. Однак у такої людини можливі проблеми з харизматичністю, виразністю.

3. Антілідер – людина абсолютно точно підбирає слова і здатна висловити абсолютно будь-яку думку. Він ніколи не боїться сперечатися, тому що знає, що завжди виявляється правий. Зазвичай якщо така людина свариться з начальством і йде з роботи, за ними йде практично весь відділ. Саме така людина здатна розвалити навіть найдружніший колектив.

Неформальний лідер може стати як серйозною проблемою, так і надійною опорою для керівника. Залежно від впливу неформального лідера на колектив можна виділити конструктивних і деструктивних (позитивних і негативних) лідерів.

Неформальні лідери *конструктивного типу* впливають на заснування та роботу колективу позитивно, вони сприяють реалізації спільних інтересів, ініціюють обмін інформацією, допомагають в адаптації нових співробітників і створенні корпоративної культури.

Неформальні лідери *деструктивного типу* використовують свій вплив, щоб протистояти змінам, саботувати рішення керівника, що ставить під сумнів його авторитет та розпорядження, тому в кінцевому результаті знижується

ефективність роботи колективу і мотивація співробітників. Звільнившись з місця роботи, вони можуть повести за собою частину колективу.

Основна характеристика для розпізнавання неформального лідера в групі – це реакція членів колективу на його присутність, дотримання його порад і вказівок, посилення на його слова та цитування його висловлювань.

Неформальний лідер є в будь-якому колективі, постійній групі людей природним шляхом виділяється такий лідер – особистість енергетично сильніша, активніша, готова прийняти рішення та взяти на себе відповідальність. Це людина, за якою в екстремальній ситуації підуть люди, тому в більшості випадків неформальний лідер є цінним і незамінним на своєму місці фахівцем, адже професіоналізм – важлива складова його авторитету.

Отже, неформальне лідерство людини можна розглядати з різних сторін: для керівника це може бути як допомога так і серйозна проблема, адже улюбленець колективу здатний впливати не тільки на міжособистісні відносини, а й на весь робочий процес. Саме тому досвідчені керівники прагнуть не допустити появи такої людини в колективі і вчасно його у сушити.

*Науковий керівник: Петренко Т.В.,
канд. пед. наук, доцент*

УДК 316.334.23:364.78 (477) (043.2)

Ушапівська О.В.

Національний авіаційний університет, Київ

УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Для повноцінного розвитку соціального підприємництва мають бути створені сприятливі умови. У той час як сама ідея інновації формується на основі реальної суспільної необхідності та результатів внутрішньої мотивації, її реалізація вимагає сприятливих зовнішніх умов – віри в цю ідею, участі та підтримки інших при роботі на її реалізацію і розповсюдження.

Однією з умов впровадження соціального підприємництва є підготовка соціальних підприємців, як одних з головних агентів соціальних змін.

Зміна стереотипної думки щодо певної соціальної проблеми архіважлива, адже відношення до цього суспільства буде вирішувати саму ефективність та прийнятність обраного соціальним підприємцем рішення.

Бурхливий розвиток національної економіки – також досить важлива умова для більш ефективного впровадження соціального підприємництва.

У свою чергу, не менш важливою умовою для створення соціального підприємництва є увага держави та їх тісна взаємодопомога, узгодженість та злагодженість. Адже будь-які соціальні інновації, в тому числі і соціальне підприємництво впливають на функціонування дотичних до них організацій та інститутів, що не може залишитись без уваги держави.

Однією з основних цілей державного регулювання розвитку підприємництва має бути розширення кола його соціальних функцій. Цього можливо досягти,