

– *общественная активность*. Риск заложен у лидеров в крови. Обычно они социально агрессивны и эмоционально непробиваемы. Тем не менее, они отзывчивы по отношению к другим и стараются проявлять благородство;

– *практичность*. Хорошие лидеры практичны, логичны и конкретны. Им чужда сентиментальная привязанность, они не боятся критики. Обычно они равнодушны к трудностям и имеют отличное самообладание;

– *уверенность в себе*. Уверенность в себе и гибкость — типичные черты лидеров. Они стремятся не культивировать в себе чувство вины и не нуждаются в чьем-либо одобрении. Обычно они держатся уверенно и не испытывают угрызений совести. Как правило, на них не оказывают влияния прошлые ошибки и неудачи;

– *подверженность влиянию*. Как выяснилось, лидеры подвержены чуждому влиянию и очень щепетильны в общении с окружающими. Они очень заботятся о своей чести и репутации, поэтому стремятся всегда быть в курсе происходящего. Они осторожны и предусмотрительны, принимают решения и переходят к конкретным действиям лишь после того, как все взвешают.

Лидеры будущего должны уметь предвидеть развитие событий и убедить других в том, что их прогноз заслуживает доверия. Для этого им следует обладать следующими чертами характера:

1. Энергичность. Ненормированный рабочий день и частые поездки входят в обязанности руководителя. Это особенно актуально, когда компания расширяется. Всегда быть бдительным и сосредоточенным — вот две самые большие трудности, которым придется научиться на руководящем посту.

2. Интуиция. Стремительные изменения, происходящие в современном мире, в сочетании с информационной перегрузкой не дают возможности «знать» решительно все. Другими словами, одной только рассудительности и логики может оказаться недостаточно, чтобы найти выход из ситуации. Нынче все большее число лидеров прибегают к интуиции и полагаются на нее при принятии решений.

3. Зрелость. Для того, чтобы стать хорошим руководителем, следует понимать, что личная власть и всеобщее признание должны быть на втором месте, а повышение квалификации персонала — на первом. Другими словами, когда руководитель понимает, что можно добиться большего, если отказаться от безраздельного управления подчиненными и вместо этого наделить их полномочиями, значит, он достиг зрелости.

4. Ориентация на команду. В настоящее время предприниматели прилагают много усилий к тому, чтобы коллектив работал как единая команда. Отношениям с подчиненными в стиле «взрослый-ребенок» лидеры предпочитают отношения «взрослый-взрослый», что способствует сплочению коллектива.

5. Обаяние. Окружающие обычно воспринимают лидеров как людей особенных. И тут большую роль играет личное обаяние лидера. Руководители, обладающие таким обаянием, способны вызывать у своих подчиненных сильные эмоции.

Таким образом, лишь личные качества определяют, сможет ли человек успешно руководить другими. Тем не менее, не следует забывать, что люди в течение жизни способны обучаться и изменяться. Лидерами редко рождаются. Благоприятные обстоятельства и настойчивость — вот основные составляющие воспитания любого лидера.

**Заключение.** Лидерство в предпринимательстве связано с мотивацией команды, разработкой стратегии, принятием решений, развитием инноваций и управлением изменениями. Успешный лидер способен вдохновить и мотивировать свою команду, создать культуру инноваций и эффективно управлять изменениями, что способствует успешному развитию предпринимательского проекта.

#### Список цитируемых источников

1. Лидерство как движущая сила предпринимательства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://studbooks.net/1521434/menedzhment/>. — Дата доступа: 07.10.2023.

2. Почему лидерство так важно в предпринимательстве [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://barrazacarlos.com/ru/how-are-entrepreneurship-and-leadership-related/>. — Дата доступа: 07.10.2023.

УДК 316.46

А. К. Островская

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

Научный руководитель  
Н. Г. Родцевиц

## ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРСТВА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

**Введение.** Эффективность организации напрямую зависит от человека, который ее возглавляет. Существует ряд факторов, среди которых руководителю отводится ведущая роль. К ним относятся коммуникации, персонал, внешняя среда, изменения организации.

Феномен лидерства активно исследуется в зарубежной научной литературе с начала XX столетия, а в условиях XXI века лидерство обретает все большую актуальность. На сегодняшний день в отечественной и зарубежной научной литературе разработано множество подходов к изучению сущности лидерства. Некоторые современные зарубежные исследователи определяют лидерство как процесс интерактивного взаимодействия, который возникает тогда, когда некоторые люди в определенной среде принимают кого-то в качестве лидера для достижения общей, значимой для всех цели.

**Основная часть.** Современная глобальная бизнес-среда характеризуется как нестабильная, быстроизменяющаяся, сложноорганизованная и неопределенная. Цифровые технологии динамично проникают в мир компаний, а цифровая трансформация происходит во всех отраслях [1].

В таких условиях организациям особенно важно уметь гибко адаптироваться к изменениям, разрабатывать стратегию успешных действий и реализовать оптимальные тактические шаги. Успех обозначенных действий во многом определяется системой эффективного управления в организации, профессионализмом и личностными качествами руководителя, его стилем руководства и лидерскими позициями.

В новых реалиях роль лидерства в современных организациях существенно меняется. Перед современными лидерами сейчас стоит сложная задача — вести свои организации через сложный и постоянно меняющийся глобальный экономический ландшафт. Грамотное компетентное лидерство в организации сегодня становится успешным инструментом обеспечения гибкой адаптации и реализации активного подхода к управлению изменениями, что способно обеспечить долгосрочный организационный рост и успешное развитие компании [2].

Лидерство в организации предполагает наличие у лидера совокупности определенных личностных качеств и управленческих компетенций, оказывающих влияние на успех организации через сегменты взаимоотношений между уровнями управления, принятие бизнес-решений, коммуникацию, понимание целей и видение будущего организации.

Анализ влияния лидерства на эффективность компании является важным процессом для определения факторов успеха и неуспеха организации.

Считаем, что основными методами и подходами, которые можно использовать для проведения такого анализа являются следующие.

1. Изучение лидерских стилей и подходов. В этом случае, целесообразно изучить различные лидерские модели, такие как трансформационное лидерство, ситуационное лидерство, транзакционное лидерство и другие. Анализ стилей лидерства может помочь определить, какой стиль наиболее эффективен для конкретной компании.

2. Анализ результатов работы команды. В этом случае, можно изучить результаты работы команды под руководством разных лидеров. Сравнение этих результатов может помочь выявить, какое лидерство способствует повышению эффективности работы команды.

3. Оценка уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников. В этом случае, рационально будет провести опросы и интервью с сотрудниками компании, чтобы выяснить, насколько их лидер способствует их мотивации и удовлетворенности работой. Высокий уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников обычно свидетельствует об эффективном лидерстве.

4. Анализ коммуникации и связей внутри компании. В этом случае, можно изучить, какие каналы коммуникации используются в компании и насколько эффективно они работают. Хорошая коммуникация между руководителем и подчиненными может способствовать повышению эффективности работы компании.

5. Оценка лидерских навыков и качеств. В этом случае, можно провести оценку лидерских навыков и качеств руководителей компании. Это может включать оценку их способности принимать решения, управлять конфликтами, развивать команду и другие аспекты лидерства. В результате проведения анализа можно выделить факторы, которые способствуют эффективному лидерству, а также определить области, требующие улучшения. Это может помочь компании разработать стратегии и программы для повышения эффективности лидерства и, в конечном счете, повысить эффективность компании в целом.

Далее выделяются главные качества лидера, влияющие на эффективность организации. К ним относятся следующие.

1. Направление и вдохновение. Лидеры определяют цели и направление организации, а также мотивируют сотрудников работать на их достижение. Хороший лидер способен вдохновить команду и создать единство вокруг общей цели, что способствует более эффективной работе.

2. Управление ресурсами. Лидеры принимают решения о распределении ресурсов компании, таких как финансы, время и персонал. Эффективное управление этими ресурсами может повысить производительность и результативность работы организации.

3. Развитие команды. Лидеры играют важную роль в развитии своей команды. Они могут помочь сотрудникам развивать свои навыки и потенциал, а также создать благоприятную рабочую среду, которая способствует росту и развитию сотрудников. Команда, имеющая высокий уровень компетенции и мотивации, обычно более эффективна.

4. Создание и поддержка культуры организации. Лидеры формируют культуру организации и устанавливают нормы и ценности, которые определяют способ работы и взаимодействия внутри компании. Культура, основанная на доверии, сотрудничестве и инновациях, может способствовать эффективной работе организации.

5. Решение проблем и управление конфликтами. Лидеры должны быть способными анализировать сложные ситуации, принимать решения и управлять конфликтами внутри организации. Это позволяет минимизировать негативные последствия и обеспечить эффективное функционирование компании.

6. Установление стандартов и контроль. Лидеры устанавливают стандарты качества работы и контролируют их соблюдение. Они могут создавать системы мониторинга и оценки, чтобы убедиться, что работа выполняется эффективно и соответствует требованиям.

В целом, лидерство играет важную роль в определении эффективности организации. Хороший лидер способен мотивировать, вдохновлять и развивать свою команду, управлять ресурсами и принимать эффективные решения. Это создает условия для достижения высоких результатов и успеха организации.

**Заключение.** В современной бизнес-среде лидерство становится неотъемлемым инструментом эффективного руководства в организации. Лидерство как инструмент управления человеческими ресурсами в рамках конкретной организации направлено на активизацию и мобилизацию индивидуальных усилий последователей для достижения общей цели и предполагает обеспечение сплоченности и согласованности внутриорганизационных процессов. Лидерство как современная управленческая технология может обеспечить гибкое руководство организацией на разных уровнях ее жизни и стать действенным инструментом обеспечения групповой сплоченности и интеграции в целях повышения конкурентных преимуществ организации в новых условиях.

#### Список цитируемых источников

1. Лидерство в бизнесе: инструкция по применению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/6166397>. — Дата доступа: 04.10.2023.
2. Цифровая трансформация бизнеса [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vc.ru/s/new-gra/646934-cifrovaya-transformaciya-biznesa-perevod-processov-v-cifrovoy-format-i-ego-preimushchestva>. — Дата доступа: 04.10.2023.

УДК 338.46

**Е. А. Петровская**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Беларусь*

*Научный руководитель  
А. Н. Короб*

## **РЫНОК ПЛАТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ИХ СПЕЦИФИКА, СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Введение.** Сектор здравоохранения в Республике Беларусь играет жизненно важную роль в обеспечении благополучия граждан страны, а доступность высококачественных медицинских услуг является фундаментальным аспектом любого общества. В Республике Беларусь оказание медицинских услуг выходит за рамки системы здравоохранения, при этом растет рынок платных медицинских услуг. Эти услуги, отличающиеся от финансируемого государством здравоохранения, предлагают дополнительные возможности и преимущества лицам, нуждающимся в индивидуальном уходе и более быстром доступе к специализированному лечению.

**Основная часть.** В соответствии с действующим законодательством, согласно Положения о порядке оказания платных медицинских услуг гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2009 г. № 185 (в редакции от 10.04.2023 г. № 237) определено юридическое понятие «платные медицинские услуги» [1]. Платные медицинские услуги являются дополнительными к гарантированному государством объему бесплатной медицинской помощи и оказываются гражданам Республики Беларусь государственными учреждениями здравоохранения на основании письменных договоров возмездного оказания медицинских услуг, за исключением платных медицинских услуг, оказываемых анонимно.

Е. А. Милашевич считает, что под сектором официальной платной медицинской деятельности подразумевается весь объем медицинских услуг, которые оплачиваются за наличный/безналичный расчет, как физическими, так и юридическими лицами. Другими словами, это оплата за совершенный прием врача через кассу. Помимо этого, в последнее время широкое распространение стали получать оптовые медицинские услуги — программы медицинского обслуживания, но относительно обязательного медицинского страхования, объем этого сектора заметно меньше [2, с. 54].

В свою очередь О.В. Гриднев дает следующее определение понятия: медицинские услуги представляют собой платные мероприятия (или комплекс платных мероприятий), не связанные с выполнением работ и осуществляемые в рамках медицинской деятельности медиками-профессионалами, направленные на профилактику заболеваний, их диагностику и лечение для удовлетворения потребностей граждан в поддержании и восстановлении здоровья [3, с. 31].