

УДК 338.43.01/.01 (075.8)

**ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Іщайкін Є.В.,
Іщайкін Т.Є., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таран-Лала О.М., д.е.н., професор кафедри менеджменту,
Полтавська державна аграрна академія, м.Полтава, Україна

Однією з найбільш характерних тенденцій світового розвитку у ХХІ ст. стало визнання необхідності переходу до інклюзивного зростання, коли економічний потенціал слугує не стільки для реалізації цілей макроекономічних успіхів, як для виконання важливих соціальних функцій і завдань. Всебічно визнавалося, що динаміка всіх змін має спрямовуватися на людину, яку визнано головною цінністю. Все більш загальноприйнятим стає те, що головним багатством кожної країни є її люди або людський капітал з його потенціалом: моральною, психологічною, лідерською, інтелектуальною та ін. складовими. [1,с.45-46]

У новому столітті все більш розвиненими стають ті країни, які роблять ставку на розвиток людей та задоволення їх соціальних, економічних і моральних потреб. Логічно зростає зацікавленість сфери економічних наук до шляхів формування і розвитку особистісних якостей людей, які можуть приносити користь суспільству, а, отже, і економічному зростанню країни та світу[2, с. 100-102].

Одночасно із розумінням цінності людини високого динамізму набули й процеси фінансово-економічної глобалізації, що забезпечує не лише позитивні наслідки, але й призводить до загострення процесів у розвитку сучасного суспільства, які вимагають негайного вирішення шляхом застосування принципів лідерства.

Актуальним стає комплексне дослідження лідерського потенціалу підприємств, яке має всі можливості для того аби дати позитивні зміни для економіки країни. Як доводить світовий досвід, сьогодні лідируючі позиції на світовому економічному просторі займають не ті країни, які володіють багатими природними ресурсами, а ті, які активно розвивають інноваційний та

інтелектуальний потенціал, складовою якого є лідерський потенціал особистості та підприємства [3, с.3-4].

На нашу думку, лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображає як ситуативно - обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається мірою розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Це поняття є сукупністю внутрішніх потреб, можливостей, засобів ціннісного становлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення.

Під поняттям “потенціал” розуміють наявність прихованих можливостей, які ще не виявилися або здатність діяти у відповідних сферах, виділяючи при цьому три напрями (рис. 1).



Рис. 1. Напрями формування поняття потенціалу (складено автором на основі [2])

За результатами вивчення наукових підходів до трактування поняття “потенціал підприємства” можна виділити чотири основні риси цього поняття (рис. 2) та констатувати, що потенціал підприємства залежить від наявних ресурсів та можливості управлінців і підлеглих вести справи таким чином, щоб оптимально використовувати усі наявні ресурси підприємства.

Слід звернути увагу на те, що за всіма змістовими складовими потенціалу підприємства доволі вагомою (при здійсненні управління) та навіть вирішальною є фактор або особливість людського впливу. Основними чинниками людського впливу науковці, що досліджують підприємницький потенціал визначають: працю всіх працездатних членів суспільства, трудові ресурси, навички і можливості керівників, інших категорій персоналу, управлінські та інформаційні ресурси. Усі ці чинники нерозривно пов'язані із людським потенціалом та людським розвитком.

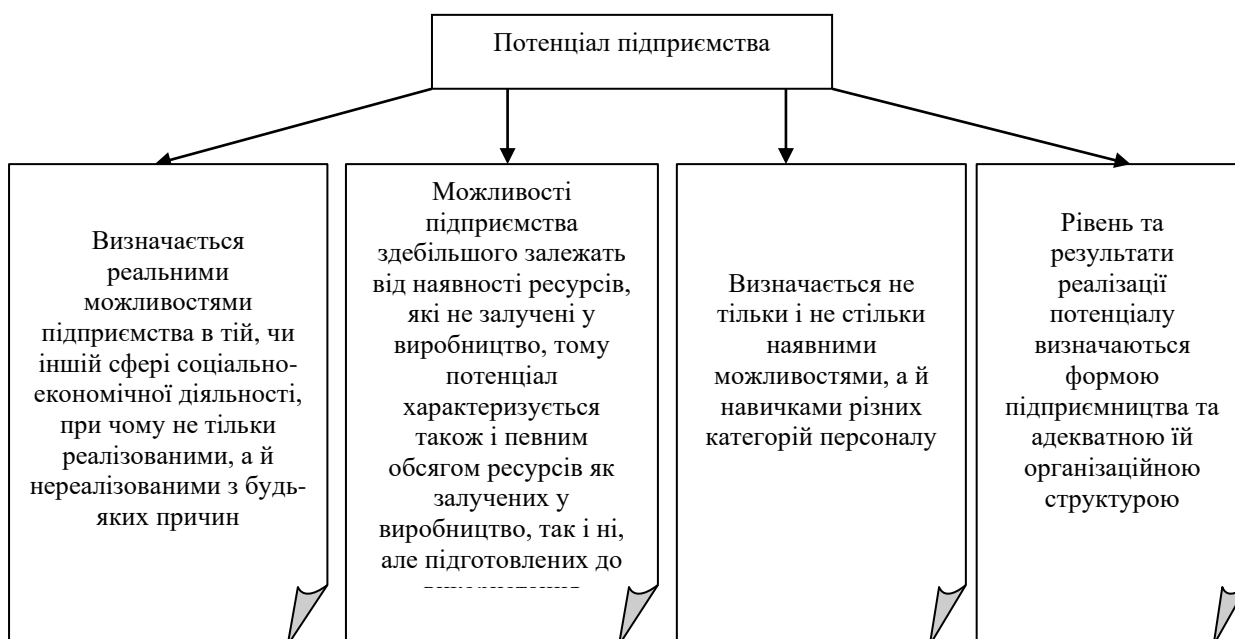


Рис. 2. Напрями декомпонування потенціалу підприємства (складено на основі [3-4])

Поняття “людський капітал” увійшло в науку на поч. ХХ ст. в західній економічній літературі. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей.

Таким чином, інтерес до досліджень проблеми людського потенціалу та капіталу свідчить, що не існує жодної економічної проблеми, яка б тим, чи іншим чином не залежала від потреб та зацікавленості взаємовідносин, праці людей. Відповідно, без ґрунтовних знань у галузі трудового потенціалу складно сформулювати повноцінне визначення “лідерського потенціалу підприємства”.

На нашу думку, лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображає як ситуативно обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається мірою розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Це поняття є сукупністю внутрішніх потреб, можливостей, засобів ціннісного становлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення.

Список використаних джерел

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т ; [голова ред. ради : А. О. Монаєнко ; редкол. : Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
2. Ардишвили А. Стили лидерства менеджеров в странах СНГ// Мировая экономика и междунар. отношения. - 2002. № 2. С. 98-105.
3. Бабенко, Олена Миколаївна. Лідерство в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства : автореф. дис. ... канд.екон. наук : 08.00.04 / Олена Миколаївна Бабенко, Центр. спілка споживчих товариств України, Львів. торг.-екон. ун-т.– Львів : [Б.в.], 2018.– 20 с.
4. Бабенко О. М. Інструменти та засоби розвитку лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2018. - № 1. - С. 49-53.

УДК 338.43.01/.01 (075.8)

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

*Іщейкін Т.Є., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Чернікова Н.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Полтавська державна аграрна академія, м.Полтава, Україна*

Інноваційний потенціал як поняття ввійшло до термінів економічної науки як економічна категорія, але в сучасній економічній літературі, у тому числі й українській, відсутнє однозначне його визначення. У наукових працях