

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ У РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Ицейкін Є.В., магістр,
Таран-Лала О.М., доктор економічних наук, професор,
Ицейкін Т.Є., кандидат економічних наук,
Полтавська державна аграрна академія*

Розвиток науково-технічного прогресу до середини ХХ ст. зумовив необхідність зосередження уваги керівників на людині, її психологічному стані та кліматі, який панує в організації. Саме в цей період і виникла гостра потреба у вивченні проблематики лідерства заради пошуку нових можливостей досягнення успіху підприємств у більшій мірі завдяки знанням працівників та правильному емоційному налаштуванню співпраці у колективі [1].

Тому саме у цей період лідерство і переходить у категорію економічних понять як складова управління підприємством, персоналом та процесами, які відбуваються в організації. Активного дослідження лідерство зазнає у суспільстві де панують демократичні погляди, увага зосереджена на особистісному розвитку людини та здійснено перехід до постіндустріального устрою суспільства. Саме в країнах західного світу лідерство найбільш ґрунтовно досліджено та має безліч відгалужених визначень та теорій [2].

Досліджуючи питання лідерства в управлінні персоналом підприємства, можна дійти до висновку, що лідерство є поняттям, яке має дуже багато різноманітних аспектів трактування, які науковці постійно доповнюють новим розумінням цього процесу, проте ще не сформовано єдиного чіткого розуміння його впливу на соціально-трудова та економічні процеси.

Різноманіття теорій лідерства кінця ХХ ст., таких як трансакційного (трансформаційного) лідерства, емоційного та резонансного лідерства, ефективного та харизматичного лідерства, центричного лідерства, доводять, що лідер має не лише володіти великим набором особистісних лідерських якостей, якими його наділяють автори теорій, а і мати у своєму арсеналі таку важливу рису, як уміння спонукати до дії послідовників та уміти пристосовуватися до будь-яких динамічних змін.

Підприємство досягає економічного розвитку та стає лідером у галузі своєї діяльності лише за умови, що його керівники можуть здобути послідовників, вказувати шлях до досягнення загальної мети, будувати стабільні відносини у колективі, мати авторитет та повагу серед підлеглих, володіти природними якостями, які приносять найбільшу користь для колективу, а саме: високий рівень професіоналізму, здатність креативно мислити, швидко приймати рішення, чесність, енергійність, порядність, харизма, та прагнення до постійного самовдосконалення [3].

Характеристика визначних етапів еволюції дослідження лідерства

<p>Етап зародження поглядів на лідерство (VI – V ст. до н. е.)</p> <p>Дослідниками виступили: Аристотель, Платон, Конфуцій та ін.</p> <p><i>Зароджувалися думки про сутність лідера, його можливість впливати на оточуючих та вести за собою людей.</i></p>	<p>Новітні погляди (к. XIX – поч. XX ст.)</p> <p>Науковці, яких цікавило питання лідерства: Г. Спенсер, Ф. Гальтон, Ф. Ніцше, Г. Лебон, М. Вебер, З. Фрейд, К. Юнг, У. Коулі, Л. Бернарда, В. Бінгема, О. Тіда, Б. Мура та ін.</p> <p><i>Основними тезами досліджень були думки про успадкування лідерських якостей, їх розвиток, поведінки лідерів та ситуацій, у яких вони діють.</i></p>
<p>Розвиток сучасних теорій лідерства (II пол. XX ст. – поч. XXI ст.)</p> <p>Учені, які розробляють новітні концепції та теорії лідерства: Дж. Моутона, Р. Блейка, П. Херсі та К. Бланшара, М. Еванса, В. Врума – Ф. Йеттона, М. Бернса, Б. Басса, П. Друкера, Д. Гоулмана, Р. Бояциса та Е. Маккі, М. Кетс де Вріса, С. Кові.</p> <p><i>Були розроблені мотиваційні, ситуативні теорії лідерства, досліджено транзакційне лідерство, лідерство служіння, запропонована теорія “шляхи – цілі”, досліджені теорії емоційного та резонансного лідерства, запропонована теорія ефективного та харизматичного лідерства, проведені дослідження принцип – центричного лідерства.</i></p>	<p>Становлення лідерства (20-ті р.р. – 60-ті р.р. XX ст.)</p> <p>Дослідники: У. Коулі, Л. Бернарда, В. Бінгема, О. Тіда, Б. Мура та ін.; II пол. XX ст. : У. Бенніса, Ф. Фідлера, Р. Келлера, К. де Вріса, П. Друкера, А. Маслоу та ін.</p> <p><i>Основна проблематика досліджень: особистісні якості лідерів, стилі керівництва, поведінкові підходи.</i></p>

Література:

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.

КЛЮЧОВІ ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Ищейкін Т.Є., кандидат економічних наук,
Чернікова Н.М., кандидат економічних наук,
Полтавська державна аграрна академія*

Уміння функціонувати на основі ключових чинників зростання є саме тим, що відрізняє високорезультативні підприємства від інших. Такі підприємства продовжують фокусуватися на чотирьох чинниках (драйверах) зростання, дотримуючись правильного балансу в своїх підходах до кожного з них. На тлі сучасного збільшення коливань ринків, їх волатильності, тиску витрат і нервозності стейкхолдерів, результати, яких інноваційні підприємства мають бути націлені досягти, тісно пов'язані з цими суттєвими драйверами зростання бізнесу [1].

На думку всесвітньовідомої консультаційної компанії Ernst & Young [4], інновації майбутнього вимагають, щоб підприємства, для забезпечення своєї успішності, у тому числі й на глобальному ринку, звернулися до чотирьох ключових можливостей, а саме: розуміння клієнта; персонал і культура; наукові дослідження і розробки; операційна і бізнес-гнучкість.

Отже, для того, щоб досягти успіху в сучасному середовищі, підприємства повинні реалізувати стратегію, засновану на розширенні на нових ринках, пошуку нових шляхів для інновацій і реалізації нових підходів до управління талантами, щоб рости швидше, ніж їх місцеві і, все частіше, міжнародні конкуренти [2].

Інноваційні підприємства використовують ці драйвери інноваційного зростання на крок далі, дозволяючи ним розвиватися з плином часу - прогресуючи, наприклад, від простих контактів до повної залученості клієнтів, від перетворення операційної гнучкості у бізнес-гнучкість, таким чином, створюючи передумови зростання на наступному рівні [3].

Драйвери інноваційного зростання консультаційної компанії Ernst and Young наведено в табл. 1.

Ключем до успішної діяльності підприємств буде поєднання цих локальних і глобальних компонентів для підвищення конкурентоспроможності продуктів і послуг на внутрішніх і місцевих ринках, але при цьому забезпечуючи можливість підприємствам використовувати ресурси, можливості і масштаби глобальних ринків.