

4. Костін Д.Ю. Матеріальне стимулювання трудової діяльності: аналіз теоретико-методологічних підходів. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2013. № 2 (7). С. 81–86. URL : <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/n2.html> (дата звернення 21.10.2019).

Ліпич Л. Г., д.е.н., професор
Нискогуз І. О., студент
Східноєвропейський національний
університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

АКТУАЛЬНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМАТИКИ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

На сучасному етапі розвитку теорії та практики управління підприємствами постає перед нами у вигляді комплексного вчення, що, утім, відзначається фрагментарністю у окремих аспектах. Для вітчизняної науки управління підприємствами, що має певні відмінності від американської, європейської, японської моделей, обумовлені трансформаційним характером економіки, пострадянською спадщиною, перманентними кризовими явищами в економіці досі до кінця не сприйнятою видається концепція лідерства.

Історично концепція лідерства удосконалювалась на кожному з умовних етапів, на які прийнято ділити історію розвитку нинішньої цивілізації – від Античності до наших днів. Надамо коротку характеристику історії розвитку проблеми лідерства.

Історія досліджень лідерства простежується крізь призму праць філософів Античності. Геракліт вважав, що влада повинна належати тим, хто ставить спільні інтереси (славу) вище усього іншого. Демокріт осмислював архетип «героя» – лідера, котрий володіє особливими якостями. Сократ стверджував, що від наявності лідерських якостей правителя залежить благополуччя в державі. Платон узагальнив природні риси, що відрізняють можливих лідерів від решти громадян. Аристотель лідерство пояснював наявністю особливих рис. У Середньовіччі Святий Августин сформував заповіді для ідеального лідера та перелік рис, що узгоджується з християнським світобаченням, доповнив цей перелік Тома Аквінський, котрий наполягав, що лідер повинен скеровувати людей до загального блага. В добу Відродження глибоко осмислив концепцію лідерства

Н. Макіавелі у відомій праці «Государ» напрацював не лише вимоги до лідера, а й конкретні правила поведінки, що сприятимуть досягненню спільного блага. На етапі Просвітництва Т. Гобс наполягав на важливості урахування лідером інтересів тих, хто за ним слідує. Джерела влади лідера осмислені у працях Дж. Локка [1].

Слід відзначити, що основною тенденцією, до якої тяжіють усі дослідники проблематики лідерства, є визначення місця цього явища (чи управлінського процесу) у системі управління підприємствами незалежно від форми власності. У цьому контексті ключовий акцент здійснюється на розмежуванні керівництва (менеджменту) як узагальненого відображення об'єктивних процесів зміни якісних та кількісних характеристик усіх підсистем підприємства та лідерства, як

особливо різновиду управлінської діяльності, що має відмінний від керівництва характер. Визначення особливостей формування трудового потенціалу підприємства з огляду на формування лідерської складової доцільно здійснювати опираючись на існуючі дослідження.

Спробу розмежувати поняття «керівництво» та «лідерство» здійснили Бондарчук Л. В., Крамаренко К. В., Рудик Т. О. У їх праці розглянуто існуючі погляди на сутність понять лідерство та керівництво, обґрунтовано сукупність рис притаманних лідерам та формальним керівникам, визначено функції та сфери дії даних понять [2].

Т. В. Словіцька, аналізуючи спільні та відмінні риси феноменів керівництва та лідерства, стверджує, що реальне лідерство керівника є обов'язковим поєднанням його формального лідерства (лідерства посади) з соціальним лідерством (лідерством особистості) [3].

П. О. Хаїтов обґрунтовано доводить, що для вивчення організаційного лідерства важливо простежити його співвідношення з керівництвом як категорією внутрішньо організаційних взаємодій. Лідерство як управлінська категорія, на думку П. О. Хаїтова, виражається через діяльність керівника і підлеглих, тому вивчення процесу прояву лідерства слід здійснювати крізь призму суб'єкт-об'єктних управлінських взаємодій у організації [4].

На думку А. В. Холодницької, лідерство, на відміну від управління – це процес впливу на людей, породжений системою неформальних відносин, формується спонтанно, стихійно, на рівні напівусвідомлених психологічних переваг [5, с. 290].

В. Р. Міляєва зауважує, що лідерство є одночасно положенням (статичний аспект) і процесом впливу (динамічний/процесуальний аспект), в основі якого – вияв лідерських якостей особистості. Наявність статичного аспекту продукує процесний аспект лідерства. Отже, лідерство може розглядатися як [6, с. 5]:

- провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене наявністю відповідних якостей (лідерських компетенцій), які спричиняють якісну та ефективну діяльність (у тому числі й управлінську);
- процес впливу особистості чи соціального утворення на власну діяльність або діяльність інших на основі особистих якостей (лідерських компетенцій).

К. М. Дідуром окреслено основні напрямки прояву лідерства у системі управління підприємством: а) організація і корекція діяльності працівників: постановка яasnих цілей, координація зусиль, окреслення результатів, виконання ролі ведучого; б) мотивація діяльності підлеглих: надихати на цілеспрямовану поведінку, задоволення індивідуальних і групових потреб, вселяння впевненості, захоплення людей своїм прикладом, створення групової синергії; в) забезпечення представництва групи: представлення інтересів групи за її межами, підтримка рівноваги між внутрішніми та зовнішніми потребами групи, визначення перспективи розвитку групи [7].

Сучасні підходи до теорії лідерства досліджував І. А. Колосков. У його праці розкрито основні підходи до визначення лідерства, зокрема, теорію рис,

факторно-аналітичну та ситуаційну теорії лідерства, теорію послідовників, психологічні теорії лідерства [8].

О. Семченко аналізує лідерство з позиції соціологічного підходу. З позицій цього підходу науковець вважає, що лідер виконує безліч соціальних ролей, кожна з яких вимагає наявності конкретних знань, навиків, зокрема [9]:

- твердження і розвиток певного типу організаційної культури;
- побудова ефективної комунікації в організації; формування робочих груп та управління ними; управління конфліктами;
- побудова коаліцій і розвиток партнерських відносин;
- своєчасне реагування на динаміку зовнішнього середовища та управління змінами.

О. Семченко розглянуто такі питання, як особливості поведінки та ефективні стилі керівника-лідера, значення у ефективності лідерства особистих якостей і ситуації, припустимість успішного менеджменту без лідерства. Щодо останнього питання науковець доходить висновку, з яким ми цілком погоджуємось: «Ефективність управління безпосередньо пов'язана з оптимальним використанням ресурсів організації при вирішенні насущних проблем і її здатністю гідно зустріти вимоги найближчого майбутнього (з розрахунку на нові досягнення). У стабільній ситуації ефективність функціонування організації може бути забезпечена менеджментом без урахування відносин лідерства. Але в нестабільних умовах, постійній готовності до змін відповідно до нових обставин і запитів, ефективність організаційної діяльності залежить від потенціалу лідерства» [9, с. 175].

Зважаючи на проведені дослідження, можемо зробити висновок, що лідерство – це один з управлінських процесів, що засновується на наявності у суб'єкта управління особливих здібностей, якостей, компетенцій, навичок (лідерського потенціалу) та можливостей їх реалізації завдяки такій побудові системи управління підприємством, за якої визнаються роль, значення, визначаються функції лідерства у досягненні певної мети у одній або декількох сферах управління підприємством.

Список використаних джерел:

1. Сергеева С. А. Эволюция философских идей и концепций лидерства. Армия и общество. 2013. № 1 (33). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-filosofskih-idey-i-kontseptsiy-liderstva> (дата звернення: 22.10.2019).
2. Бондарчук Л. В., Крамаренко К. В., Рудик Т. О. Теоретичне дослідження понять «лідерства» та «керівництва»: сутність та особливості. Молодий вчений. 2016. №12. С. 664-667.
3. Словіцька Т. В. Сутність феноменів керівництва та лідерства. Університетські наукові записки. 2009. № 3. С. 306-312.
4. Хайтов П. Співвідношення лідерства та керівництва в управлінській діяльності органів виконавчої влади. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2015. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2015_2_18 (дата звернення: 23.10.2019).
5. Холодницька, А. В. Формування ефективного лідерства в умовах структурних змін в економіці. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. Петра Василенка: Серія Економічні науки. 2014. Вип.149. С. 289-295.
6. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Національної академії

Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. 1. URL:: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10 (дата звернення: 22.10.2019).

7. Дідур К. М. Керівник і лідер як головні суб'єкти управління підприємством. Агросвіт. 2011. № 20. С. 63-68.

8. Колосков И.А. Современные подходы к теории лидерства. Вестник РМАТ. 2015. № 3. С.51-57.

9. Семченко О. Теоретичні аспекти керівництва та лідерства у питаннях підвищення ефективності управління організацією. Сіверянський літопис. 2008. № 2. С. 172-176.

Лісовський О.І., студент
Науковий керівник: Ільченко В.Ю., доцент
Національний транспортний університет
м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПАНСІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ

При розробці сучасних стратегій виходу компаній на міжнародні ринки необхідно враховувати вплив глобалізації на світове ринкове середовище. Вплив глобалізації проявляється у розмиванні національних економічних кордонів, що стимулює пошук найбільш прибуткових сфер відтворення капіталу у всіх його формах (виробничих, фінансових, трудових ресурсів).

Найбільш ефективною стратегією в сучасних ринкових умовах є така стратегія, яка враховує: географію діяльності та ресурси компанії, можливість до адаптації, стадію розвитку ринків, можливість охоплення декількох ринків, можливість прогнозування розвитку компанії та світового ринку, ступінь ризику. Виходячи з даного переліку вимог, найбільш ефективною стратегією в сучасних ринкових умовах є стратегія економічної експансії. У зв'язку з цим, постає необхідність визначення поняття *економічна експансія*.

«Економічна експансія» — це стратегія виходу компанії на міжнародний ринок, яка передбачає стрімке агресивне або менш агресивне охоплення значної частки ринку за допомогою вибору певних форм виходу (експорт, спільне підприємство, пряме інвестування), інструментів (маркетингових, фінансових, внутрішньо організаційних) та принципів (конкурентної поведінки) [1].

Впровадження стратегії економічної експансії передбачає чіткий, послідовний, детально спланований процес досягнення мети (охоплення значної частки ринку) у відповідності до встановлених етапів:

- перший етап - стратегічний аналіз зовнішнього середовища;
- другий етап - аналіз внутрішньо організаційного середовища;
- третій етап - формування матриці SWOT-аналізу;
- четвертий етап - вибір стратегії виходу на міжнародний ринок;
- п'ятий етап - вибір виду економічної експансії;
- шостий етап - вибір форми проникнення на ринок;
- сьомий етап - виявлення та оцінка ризиків;
- восьмий етап - визначення інструментів маркетингового забезпечення реалізації стратегії;