

пов'язані з цілями компанії та допомагати їй досягати успіху на ринку. Крім того, ця система повинна бути динамічною та гнучкою, здатною швидко адаптуватися до змін у стратегії компанії та змін на ринку.

Отже, систему performance management слід розглядати як процес планування, відстеження та оцінки результатів працівників з метою досягнення більш високої ефективності та досягнення стратегічних цілей компанії. Ця система включає в себе кілька етапів, таких як встановлення метрик та цілей, оцінка працівників, звітування та планування подальших дій.

Список використаних джерел:

1. *Armstrong M. What Makes for Effective Performance Management? // The Work Foundation. — 2010. — 57 p*
2. *Лусиціна І.Ю. Застосування системи performance management для оцінки персоналу організації. Scientific Works of NUFT 2015. Volume 21, Issue 5. с. 91-98*
3. *Ellinger A.D., Ellinger A.E. and Keller S.B. Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: a dyadic perspective in the distribution industry // Human Resource Development Quarterly. — 2012. — № 14. — P. 435— 458.*

УДК 658.5

Ігнат'єва І.А.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу та управління бізнесом,*

Олексієнко О. М.

здобувач вищої освіти

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Враховуючи сучасний розвиток бізнесу та економіки в цілому, успіх підприємства залежить від численних факторів, які включають ефективність та інноваційність виробництва, обрану стратегію, управління людськими ресурсами та маркетинговий менеджмент. Лідерство, безумовно, є одним із найважливіших факторів успіху підприємства, тому вважається важливим елементом стратегічного

управління підприємством, оскільки може суттєво впливати на результативність та конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Лідерство являє собою складний процес, який включає в себе багато аспектів. Теоретичне дослідження лідерства здійснювали зокрема такі науковці як: С. Кові, В. Бланк, Р. Дафт, Б. Басс, Р. Грінліф, П. Друкер, Р. Бояцис, Е. Маккі, У. Бенніс та інші.

Багато досліджень показали, що ефективне лідерство є одним із ключових факторів успіху підприємства. Наприклад, дослідження «Adaptive Leadership» Рона Хейфеца та Марти Мартінсена вказує на те, що лідерство повинно бути адаптивним, тобто відповідати на зміни в різних ситуаціях. Так, наприклад, Джеймс Кузес та Баррі Поснер в своєму дослідженні «The Leadership Challenge» доводять, що лідерство повинно бути здатним швидко адаптуватися до змін та нових викликів сучасності. Однак, саме питання, як визначити та сприяти ефективному розвитку лідерства, є актуальним питанням сучасного розвитку бізнесу та сучасних корпорацій.

У своїй статті я маю на меті здійснити дослідження лідерства в системі стратегічного управління підприємством, визначити ключові аспекти лідерства, необхідні для досягнення його ефективності, здійснити детальний аналіз сучасних методів, які сприяють розвитку лідерства, що в свою чергу забезпечує успіх підприємства та підвищення конкурентоздатності підприємства на зовнішніх ринках.

Систематичне та цілеспрямоване вивчення лідерства було започатковано Фредеріком Вінслоу Тейлором. Лідерство - являє собою тип управлінської взаємодії, в даному випадку між керівником і працівниками, яка заснована на найбільш ефективному, для даної ситуації, поєднанні різних джерел влади і спрямоване на спонукання людей до досягнення поставлених цілей на підприємстві.

Результати дослідження американського вченого в галузі менеджменту Пітера Фердинанда Друкера «The Future of Leadership» 1996 року, а також дослідження бізнес тренера Георга Вільметтера «Leadership 2030» 2014 року, вказують на те, що лідерство повинно бути гнучким та адаптуватися до змін, щоб швидко реагувати на вимоги ринку, та швидко змінюватися разом з ним [1]. Лідер має мати стратегічний погляд та здатність до аналізу поточної ситуації, вміти ефективно досягати поставлених цілей, але розвиток людських лідерських якостей, які в свою чергу можуть забезпечити результативне лідерство є достатньо нелегким завданням у сфері підприємництва та бізнес середовища [2].

Розглядаючи основні аспекти лідерства, варто зазначити, що для забезпечення успіху підприємства, лідер повинен розуміти стратегію та цілі підприємства, вміти аналізувати ринок та розуміти можливості та конкурентні переваги обраного ринку. Загалом, результативне лідерство включає в себе такі основні елементи як: здатність до комунікації та ефективної співпраці, адже лідер, повинен здійснювати комунікацію зі всіма структурними підрозділами підприємства, та ключовими стейкхолдерами підприємства, ефективно представляти підприємство у зовнішньому середовищі, здійснювати представництво підприємства у комунікації з новими партнерами та інвесторами, представниками органів державної влади та місцевого самоврядування. Ефективний лідер, повинен формувати та підтримувати позитивну корпоративну культуру на підприємстві, яка сприятиме додатковій мотивації та відчуттю залученості працівників для досягнення останніми стратегічних цілей підприємства. Лідери повинні приймати на себе зобов'язання щодо розвитку та навчання працівників підприємства, щоб вони мали змогу ефективно виконувати свої посадові обов'язки та відповідати сучасним вимогам ринку, мали змогу швидко адаптуватися до змін на ринку з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому, як загальної організаційної структури. Лідер повинен сприяти інноваційному розвитку підприємства, та вміти здійснювати успішну презентацію нових продуктів та послуг при виході їх на ринок. Безперечним лідером, який у більшості асоціюється із інноваціями та успішною презентацією товарів, і сьогодні залишається Стив Джобс, який протягом тривалого часу був беззаперечним лідером корпорації Apple, та фактично започаткував сучасний тренд на презентації [3].

Що стосується методів, які сприяють розвитку лідерських якостей, варто викормити: програми навчання та розвитку, коучинг, менторинг, оскільки зазначені методи можуть бути використанні для розвитку лідерських якостей. Коучинг полягає у тому, що бізнес-коуч допомагає лідеру зосереджуватись на досягненні конкретної цілі, способами, які лідер повинен обрати самостійно. Менторинг же передбачає, побудову неформальних відносин між наставником (ментором) та учнем, та передбачає взаємодію коли досвідчений лідер (ментор) ділиться своїм досвідом та знаннями. Також, варто зазначити, що важливу роль грають внутрішні програми розвитку, які проводяться у підприємстві, оскільки, такі програми допомагають виявити потенційних лідерів, а також сприяють розвитку лідерських

якостей на всіх структурних рівнях підприємства, наприклад: стажування на різних посадах, участь у проектах у яких делегуються певні повноваження керівництва, участь у стратегічних сесіях підприємства щодо планування питань подальшого стратегічного розвитку підприємства. Вважається, що ефективним методом розвинення лідерських якостей – є командна робота над певними проектами підприємства, оскільки, лідер має можливість ефективного розвитку саме працюючи в команді з іншими керівниками та працівниками підприємства, така практика допомагає розвинути навички співпраці, підвищити рівень комунікації на підприємстві та якість взаємодії з іншими працівниками підприємства, вдосконалити підходи до вирішення поточних задач підприємства. Безперечно, лідер повинен постійно самовдосконалюватися та працювати над своїм професійним та особистісним розвитком, що можна забезпечити шляхом постійного читання книг та періодичних видань, які стосуються розвитку та вдосконалення лідерських якостей, сучасного досвіду управління провідними світовими корпораціями менеджерів та лідерів, власників бізнесу, політичних діячів, відвідувати тренінги, семінари, брати участь у круглих столах що стосуються ключових аспектів діяльності підприємства.

Дослідженню методів розвитку лідерських якостей присвячено багато праць, серед яких цікавою є «Ефективність програм розвитку лідерів на підприємствах» (Effective Leadership Development Programs in Organizations), авторами якої є Річард Хьюз та Кетрін Бехлер, яка була опублікована у журналі Leadership & Organization Development Journal [4]. Ця праця, сфокусована на вивченні ефективних програм лідерів на підприємствах, а також на визначенні найбільш дієвих методів розвитку лідерських якостей. Також, варто виокремити дослідження «Впровадження програм розвитку лідерів на підприємствах: аналіз впливу на результативність підприємства» (Implementing Leadership Development Programs in Organizations: An Analysis of the Impact on Firm Performance) авторами якої є Барбара Карпендер та Кейтлін Соумерс, яке було опубліковано у журналі Journal of Applied Psychology [5].

З огляду на вище наведене, у статті я маю на меті висвітлити дослідження сучасних методів, які сприяють розвитку лідерських якостей, та розкрити основні аспекти лідерства в стратегічному управлінні підприємством. Варто зазначити, що розвиток сучасних лідерських якостей повинен бути в тому числі орієнтований на

адаптивність та можливість швидкого пристосування до мінливих змін зовнішнього середовища, що сприятиме швидкому реагуванню підприємства на зміни ринку та можливість швидкого пристосування та адаптування до таких змін. Сучасному підприємству варто сприяти підвищенню розвитку корпоративної культури підприємства, розвитку лідерських якостей на різних структурних рівнях підприємства, оскільки, такі дії сприятимуть розвитку та підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому, як єдиної організаційної структури, та сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Wilmetter, G. (2014). *Leadership 2030. Business Coaching for Managers*. Cham: Springer.
2. Друкер, П. Ф. (1996). *The Future of Leadership*. New York: Wiley.
3. Абрамов, С. А. (2017). *Лідерство в управлінні проектами*. Київ: Наукова думка. (Abramov, S. A. (2017). *Leadership in Project Management*. Kyiv: Naukova Dumka Publishing).
4. Hughes, R., & Beeler, C. (2017). *Effective Leadership Development Programs in Organizations*. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(4), 534-548. DOI: 10.1108/LODJ-06-2016-0158.
5. Carpenter, B., & Sumner, K. (2018). *Implementing Leadership Development Programs in Organizations: An Analysis of the Impact on Firm Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324-334. DOI: 10.1037/apl0000291.

УДК 658.5

Ігнат'єва І.А.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу та управління бізнесом*

Сербенівський Ю.К.

*Здобувач вищої освіти
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

**СТРАТЕГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ В УМОВАХ
ЕНЕРГЕТИЧНОЇ КРИЗИ**

Стратегічний потенціал підприємства є складною системою, яка залежить як від внутрішнього потенціалу підприємства, так і від