

УДК 331.005.95/.96

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.78-69>**Насад Н.В.**кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту*Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій*ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2719-7838>**Мкрчян Н.А.**

аспірант

*Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій***Nasad Neonila**

Candidate of Economic Sciences,

Associate Professor at the Department of Management

*State University of Information and Communication Technology***Mkrchyan Narek**

Postgraduate Student

State University of Information and Communication Technology

УПРАВЛІННЯ ЛІДЕРСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

MANAGEMENT OF LEADERSHIP POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

У статті проаналізовано специфіку лідерства як ключового елемента системи менеджменту організації. Узагальнено наукові підходи до розуміння сутності лідерства, окреслено його основні характеристики та розглянуто ключові компоненти. Доведено, що лідерство є визначальним чинником ефективності управлінської системи організації, тоді як відсутність компетентного лідера може негативно позначитися на виконанні управлінських функцій та досягненні стратегічних цілей. Виокремлено якості, притаманні сучасному трансформаційному лідеру. Наголошено, що сучасний менеджмент потребує від керівників не лише професійних знань і навичок, а й розвинених лідерських здібностей, які сприяють реалізації управлінського потенціалу. Розвиток внутрішніх лідерів сприяє адаптації підприємства до ринкових змін, підвищенню продуктивності та покращенню іміджу компанії як роботодавця.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, менеджмент, підприємство.

The article analyzes the specifics of leadership as a key element of the organization's management system. The main specific features of leadership in the management system are considered. From a number of main specific features, the following are highlighted: the strategic role of the leader, the influence of the leader on the corporate culture, motivational function, change management, orientation towards personnel development, flexibility and adaptability. In the conditions of war, enterprises face numerous challenges, such as disruption of business processes, destruction of infrastructure, loss of personnel and psychological pressure on employees. In such crisis situations, leadership potential plays a decisive role in ensuring the stability, adaptability and competitiveness of the enterprise. Leaders contribute to the formation of corporate culture, the introduction of innovations, the improvement of interaction between divisions and the increase of the organization's competitiveness. It has been proven that leadership is a determining factor in the effectiveness of an organization's management system, while the absence of a competent leader can negatively affect the performance of management functions and the achievement of strategic goals. It is emphasized that the effective management of leadership potential becomes a necessary condition for overcoming crisis phenomena and achieving strategic goals. In today's conditions, for effective functioning, the enterprise needs to pay attention to such aspects as: identification of leadership potential, development of leadership competencies, motivation and attraction of leaders, retention of leaders in the company and interaction between leaders. It is summarized that the main tasks of leadership potential management are the identification, development and effective use of leaders at all levels of the organization. This includes organizing training, mentoring, creating a motivating environment and implementing innovative approaches to personnel management. It was concluded that in order to achieve sustainable development of enterprises, it is necessary to form a system of support and development of leadership potential, which will ensure their stability, innovation and ability to achieve strategic goals even in difficult conditions.

Keywords: leader, leadership, leadership qualities, management, enterprise.

Постановка проблеми. В умовах війни підприємства стикаються з численними викликами, такими як порушення бізнес-процесів, руйнування інфраструктури, кадрові втрати та психологічний тиск на працівників. У таких кризових ситуаціях лідерський потенціал відіграє вирішальну роль у забезпеченні стабільності, адаптивності та конкурентоспроможності підприємства. Лідери сприяють формуванню корпоративної культури, впровадженню інновацій, покращенню взаємодії між підрозділами та підвищенню конкурентоспроможності організації.

Ефективне управління лідерським потенціалом стає необхідною умовою для подолання кризових явищ і досягнення стратегічних цілей. В умовах сьогодення підприємству, для ефективного функціонування, необхідно звернути увагу на такі аспекти як: ідентифікація лідерського потенціалу, розвиток лідерських компетенцій, мотивація та залучення лідерів, утримання лідерів у компанії та взаємодія між лідерами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами лідерства займалися такі вітчизняні вчені, як: Грищенко І.М. [1], Єфименко М.О. [2], Кожушко Л.Ф. [3], Маркіна І.А. [4], Прилепа Н.В. [5], Швіндіна Г.О. [6], Шевченко Л.Ю. [7] та ін.

Не дивлячись на велику кількість наукових праць, у період трансформаційних процесів тема лідерства набуває нових характеристик і векторів розвитку, які потребують подальшого висвітлення в контексті їх адаптації до соціально-економічних змін.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є дослідження теоретико-методологічних аспектів управління лідерським потенціалом на підприємстві. Розглянути основні специфічні особливості лідерства в системі менеджменту, окреслити його основні характеристики та розглянути ключові компоненти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Лідерство є одним із найважливіших елементів системи менеджменту, оскільки забезпечує досягнення організаційних цілей через ефективну координацію та мотивацію співробітників.

Розглянемо основні специфічні особливості лідерства в системі менеджменту:

1. Стратегічна роль лідера. Лідери формують та реалізують стратегічне бачення організації, також, вони визначають напрями розвитку, адаптують компанію до змін зовнішнього середовища та сприяють інноваціям.

2. Вплив на корпоративну культуру. Лідери формують цінності, принципи поведінки та норми, які визначають культуру компанії. Від стилю лідерства залежить рівень довіри, командного духу та морального стану співробітників.

3. Мотиваційна функція. Лідер надихає працівників на досягнення високих результатів, використовуючи різні методи мотивації (матеріальну та нематеріальну). Підтримує атмосферу, де кожен працівник відчуває свою цінність для організації.

4. Комунікаційна функція. Лідери забезпечують ефективну комунікацію між різними рівнями управління. Вони відіграють ключову роль у формуванні зворотного зв'язку від працівників.

5. Управління змінами. Лідери є агентами змін, які сприяють адаптації організації до нових викликів та умов ринку. Вони створюють позитивне ставлення до змін серед співробітників.

6. Баланс між контролем та довірою. Ефективне лідерство передбачає оптимальне поєднання контролю за діяльністю співробітників та надання їм свободи дій. Лідери довіряють командам, стимулюючи самостійність і відповідальність.

7. Орієнтація на розвиток персоналу. Лідери інвестують у розвиток професійних та особистісних компетенцій працівників. Вони сприяють створенню середовища безперервного навчання.

8. Гнучкість і адаптивність. Лідери мають швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації. Вони формують адаптивні структури та процеси в компанії.

В умовах сьогодення, гостро постає питання розвитку внутрішніх лідерів, що сприятиме адаптації підприємства до ринкових змін, підвищенню продуктивності та покращенню іміджу компанії як роботодавця.

Ефективне лідерство є однією з ключових рушійних сил для зростання, розвитку та інновацій. Для кожної компанії вкрай важливо створити умови, що сприятимуть формуванню і розвитку сильного лідерства. Лідери потребують підтримки у вигляді дієвої системи, яка дозволить їм розкрити та максимально використовувати свій потенціал.

Таким чином, лідерство є ключовим фактором, який сприяє добровільному об'єднанню людей і повному розкриттю потенціалу кожного члена команди для досягнення спільної мети [8].

В сучасних умовах виділяють основні завдання управління лідерським потенціалом:

1. Виявлення лідерів: ідентифікація працівників з високими лідерськими якостями.

2. Розвиток лідерських навичок: організація тренінгів та навчальних програм навіть в умовах обмежених ресурсів.

3. Підтримка морального духу: створення умов для психологічної підтримки та мотивації команди.

4. Формування антикризових команд: залучення лідерів до управління кризовими ситуаціями.

Дослідники довгий час визначали ключові якості, якими має володіти лідер, але в умовах воєнного стану ключові лідерські якості можна виділити такі як:

- Рішучість: здатність швидко приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Саме володіючи першочерговою якістю важливо для лідера, оскільки бувають багато випадків де рішення потрібно приймати швидко та брати на себе відповідальність за прийняте рішення.

- Емоційна стійкість: уміння зберігати спокій та підтримувати команду в стресових ситуаціях. Саме дана якість має бути притаманна лідеру сучасності, так як саме спокійна поведінка, емоційно врівноважена особистість заспокоює підлеглих та врівноважує будь-яку ситуацію.

- Комунікаційні навички: відкритість до діалогу та здатність донести важливу інформацію до співробітників. Вміння ефективно комунікувати виділяють більшість дослідників. Саме комунікаційні якості лідера надзвичайно важливі в стандартних умовах, в умовах війни можливо дана навичка може врятувати як працівників так і підприємство в цілому від непоправних кризових дій.

- Гнучкість: швидка адаптація до змін та впровадження інноваційних рішень.

- Стратегічне бачення: здатність визначати довгострокові цілі навіть у кризовій ситуації. Важливо не лише приймати тактичні рішення, а й прораховувати план дій на багато ходів вперед.

Надзвичайно важливим є питання управління лідерським потенціалом. Підприємство має мати комплекс стратегій, методів і практик, спрямованих на виявлення, розвиток та ефективне використання лідерських здібностей працівників для досягнення цілей організації. Це один із ключових чинників успіху підприємства в сучасних умовах швидких змін та нестабільності.

Виділяють цілі управління лідерським потенціалом:

- Виявлення потенційних лідерів на всіх рівнях організації.

- Розвиток управлінських та комунікаційних навичок працівників.

- Підвищення гнучкості та адаптивності управлінської системи.

- Залучення співробітників до прийняття стратегічних рішень.

- Підтримка високого рівня мотивації та згуртованості команди.

Для успішного функціонування підприємства важливо формувати дієву систему лідерства, яка включає механізми для самоаналізу, отримання зворотного зв'язку та вдосконалення лідерів.

Поєднання основних компетенцій, таких як скромність, адаптивність, далекоглядність та комунікаційність, з гнучкою поведінкою створює потужний синергійний ефект, завдяки якому лідери стають більш підготовленими до роботи в сучасному бізнес-середовищі, що, у свою чергу, підвищує ефективність усієї системи лідерства.

Таким чином, для формування ефективної системи лідерства важливо звернути увагу на основні елементи та напрямки реалізації. Крім того, в епоху цифровізації та трансформаційних змін необхідно зосередитися на обов'язкових компетенціях лідерів, які забезпечать їх гнучкість і, відповідно, ефективність у сучасних умовах [8].

Ефективне управління лідерським потенціалом забезпечує не лише стабільність і розвиток підприємства, але й сприяє формуванню сильної корпоративної культури та підвищенню конкурентоспроможності.

Для ефективного управління лідерським потенціалом на підприємстві в умовах війни необхідно:

- Створити систему оцінки та розвитку лідерських якостей.

- Налагодити регулярну комунікацію з командою.

- Залучати працівників до процесу прийняття рішень.

- Підтримувати позитивний моральний клімат у колективі.

Таким чином, управління лідерським потенціалом є ключовим фактором виживання та розвитку підприємства в умовах війни, дозволяючи ефективно реагувати на виклики та забезпечувати стабільну роботу бізнесу.

Висновки. Управління лідерським потенціалом є ключовим фактором успіху сучасного підприємства, особливо в умовах нестабільності та змін зовнішнього середовища. Розвиток лідерських якостей працівників сприяє підвищенню ефективності управління, зміцненню корпоративної культури та забезпеченню конкурентних переваг бізнесу.

Основними завданнями управління лідерським потенціалом є виявлення, розвиток та ефективне використання лідерів на всіх рівнях організації. Це включає організацію навчання, наставництво, створення мотивувального середовища та впровадження інноваційних підходів до управління персоналом.

Ефективне управління лідерським потенціалом передбачає формування команд із високим рівнем компетенцій та відповідальності, сприяє зростанню організаційної гнучкості та адаптивності до змін. Водночас це дозволяє мінімізувати ризики, пов'язані з кадровими кризами та втратами ключових співробітників.

Таким чином, для досягнення сталого розвитку підприємств необхідно формувати систему підтримки й розвитку лідерського потенціалу, що забезпечить їхню стійкість, інноваційність та здатність досягати стратегічних цілей навіть у складних умовах.

Список використаних джерел:

1. Грищенко І.М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116–119.
2. Єфименко М.О., Ізюмцева Н.В. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 24. С. 157–162. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/29.pdf (дата звернення: 05.02.2025).
3. Кожушко Л.Ф., Щербакова А.С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2020. Вип. 4(92). С. 85–95.
4. Маркіна І.А., Вороніна В.Л., Дмитренко І.А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 88–91
5. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 5. С. 184–187.
6. Швіндіна Г., Балагуровська І., Білоцерківська О., Квілінський О. Формування принципів переходу від деструктивного до трансформаційного лідерства. *Вісник Сумського державного університету. Економіка*. 2020. № 4. С. 37–43.
7. Шевченко Л.Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. 6. Вип. 9. С. 516–524.
8. Насад Н.В., Мкрчян Н.А. Стратегія управління лідерським потенціалом на підприємстві в умовах цифровізації. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2024. Випуск 3. С. 61–65

References:

1. Gryshchenko I. M. (2015) Liderstvo yak fenomen upravlinnia hrupoiu [Leadership as a Phenomenon of Group Management]. *Investytsii: praktyka ta dosvid — Investment: Practice and Experience*, no. 10, pp. 116–119. (in Ukrainian)

2. Yefymenko M. O., Iziumtseva N. V. (2018) Rol liderstva v systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi [Leadership Role in the HR Management System at the Enterprise]. *Infrastruktura rynku – Market Infrastructure*, vol. 24, pp. 157–162. Available at: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/29.pdf (accessed February 5, 2025). (in Ukrainian)
3. Kozhushko L. F., Shcherbakova A. S. (2020) Liderstvo yak peredumova efektyvnoi systemy menedzhmentu orhanizatsii [Leadership as a Prerequisite for an Effective Management System of Organization]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia. Ekonomichni nauky – Bulletin National University of Water and Environmental Engineering. Economic Sciences*, vol. 4(92), pp. 85–95. (in Ukrainian)
4. Markina I. A., Voronina V. L., Dmytrenko I. A. (2020) Liderstvo yak fenomen suchasnoho menedzhmentu [Leadership as a Phenomenon of Modern Management]. *Ekonomichniy prostir – Economic scope*, no. 159, pp. 88–91. (in Ukrainian)
5. Prylepa N. V. (2019) Liderstvo v systemi upravlinnia pidpriemstvom [Leadership in the Enterprise Management System]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Herald of Khmelnytskyi national university. Economic sciences*, no. 5, pp. 184–187. (in Ukrainian)
6. Shvindina H., Balahurovska I., Bilotserkivska O., Kvilinskyi O. (2020) Formuvannia pryntsyypiv perekhodu vid destruktyvnoho do transformatsiinoho liderstva [Principles of Transition from Destructive to Transformational Leadership]. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu. Ekonomika – Visnyk of Sumy State University. Economy series*, no. 4, pp. 37–43. (in Ukrainian)
7. Shevchenko L. Yu. (2013) Suchasni pidkhody do naukovoho vyvchennia liderstva [Modern Approaches to the Scientific Study of Leadership]. *Aktualni problemy psykholohii – Actual Problems of Psychology*, no. 6, vol. 9, pp. 516–524. (in Ukrainian)
8. Nasad N. V., Mkrchyan N. A. (2024). Strategiya upravlinnia liderskum potentsialom na pidpriemstvi v umovax cufrovizatsii [Leadership potential management strategy at the enterprise in conditions of digitalization] *"Economics. Management. Business"*. issue 3, pp. 61–65 (in Ukrainian)