

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РІВЕНЬ СИСТЕМНОЇ ДОСКОНАЛОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

ГАГАРИНОВ Олексій

кандидат економічних наук, амбасадор Фонду Родини Богдана Гаврилишина,
викладач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
<https://orcid.org/0000-0002-3886-8388>

МОСУМОВА Айнур Кярам кизи

доктор філософії, викладач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
<https://orcid.org/0009-0003-6918-7643>

Феномен лідерства відіграє важливу роль у загальносистемному розвитку суб'єктів ієрархії соціально-економічної діяльності. Від його розуміння залежить рівень системної досконалості підприємств, а значить їх ефективність, результативність діяльності, конкурентоспроможність як продукції так економічної системи в цілому. В статті дослідження ці питання та вплив феномену лідерства на рівень системної досконалості підприємства з позиції закономірності "історичність". В залежності від цього вплив може бути негативним, нейтральним та позитивним. Окремою ознакою впливу феномена лідерства на рівень системно досконалості підприємства, з позиції сформованої культури як образу життєдіяльності та ментальних моделей, носіями яких є представники систем менеджменту ієрархії соціально-економічних відносин, зокрема штучно створених організаційних систем типу «підприємство», - є те, що лідерство розглядається як відношення до влади. З позицію домінування цього розуміння на практиці це негативно впливає на рівень системної досконалості підприємства. Ми вважаємо, що лідерство в сучасному світі і, перш за все, в штучно створених людиною організаційних системах, до яких відноситься і підприємство - це здатність сформувати у людей мислення, що вони мають силу творити зміни, думати глобально - діяти локально (як заповідав великий українець Гаврилишин Б. Д.) і результат їх залежить виключно від діяльності кожного в рамках заданого загальносистемного напрямку функціонування та розвитку, з необхідним створенням умов для цього. Природно, що система, спрямована до загальносистемного розвитку, накладає певні обмеження на прояви людей у різних соціальних ролях, в тому числі щодо прояву їх регресивних ознак культури «як образу життєдіяльності». Однак, привабливість зміни парадигми до критичної точки, яка дасть можливість досягти системам різного рівня та призначення, в тому числі суб'єктам господарювання та кожного їх активного елемента (людини), на шляху зміни впливу на досягнення системної досконалості з негативного до нейтрального, а з нейтрального до позитивного - сповна виправдовують витрачені сили та ресурси, тому що це дасть додаткову можливість для системного розвитку, підвищення результативності та ефективності, конкурентоспроможності в цілому.

Ключові слова: лідерство, підприємство, системна досконалість.

THE PHENOMENON OF LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON THE LEVEL OF SYSTEMIC PERFECTION OF THE ENTERPRISE

HAHARINOV Oleksii, MOSUMOVA Ainura

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

The phenomenon of leadership plays a vital role in the system-wide development of subjects of the hierarchy of socio-economic activity. The level of system perfection of enterprises depends on their understanding, which means their efficiency, effectiveness of activities, and competitiveness of both products and the economic system. The research article discusses these questions and the influence of the leadership phenomenon on the level of system excellence of the enterprise from the standpoint of the "historicity" pattern. Depending on this, the impact can be harmful, neutral, or positive. We believe that leadership in the modern world and, above all, in artificial organizational systems, which includes the enterprise, is the ability to form people's thinking that they have the power to create changes, to think globally - to act locally (as the great Ukrainian Havrylyshyn B. D.). Their result depends exclusively on the activity of each within the framework of the given system-wide direction of functioning and development, even with the necessary creation of conditions for this. Naturally, a system aimed at system-wide development imposes certain restrictions on the manifestations of people in various social roles, including their regressive signs of culture "as an image of life." However, the attractiveness of changing the paradigm to a critical point, which will make it possible to achieve systems of different levels and purposes, including business entities and each of their active elements (people), on the way to change the influence on achieving system perfection from negative to neutral, and with from neutral to positive - fully justify the spent efforts and resources, because it will provide an additional opportunity for systemic development, increasing effectiveness and efficiency, competitiveness in general.

Keywords: leadership, enterprise, system excellence.

ГАГАРИНОВ, О., & МОСУМОВА, А. К. к. (2024). ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РІВЕНЬ СИСТЕМНОЇ ДОСКОНАЛОСТІ ПІДПРИЄМСТВА. *Development Service Industry*

HAHARINOV, O., & MOSUMOVA, A. (2024). THE PHENOMENON OF LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON THE LEVEL OF SYSTEMIC PERFECTION OF THE ENTERPRISE. *Development*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Лідерство важлива категорія менеджменту, яку потрібно переглядати з позиції сучасного розуміння стану зовнішнього середовища. Важливість цього питання складно переоцінити, тому що як і будь які концепції мають властивість з часом втрачати свою актуальність. Динаміка зовнішнього середовища в сучасному проміжку історичного аспекту створення, функціонування та розвитку підприємств надзвичайно висока. Світ нестабільний для всіх суб'єктів ієрархії суб'єктів соціально-економічної та політичної діяльності. Виходячи з позиції процесів життєдіяльності цих суб'єктів вони знаходяться у нестабільному, слабо прогнозованому, багато трендовому, висококонкурентному, швидко мінливому, складному, неоднозначному та наперед не визначеному часовому континіуму з позиції штучно створених людиною організаційних систем. До таких систем і відноситься підприємство. У зв'язку з цим і виходить в актуальність феномен лідерства та концепція системно-досконалого підприємства. При чому перше має значний вплив на рівень системної досконалої організаційних систем типу “підприємство”.

Феномен лідерства та його вплив на рівень системної досконалої підприємства цікаве та актуальне питання з декількох причин: 1) по перше лідерство відноситься до так званих м'яких навичок, в першу чергу носіями якого є представники менеджменту, топ рівня; 2) саме представники менеджменту в процесі функціонування, управління та подальшого розвитку підприємства впливають на рівень його системної досконалої, який тісно корелює з питаннями його результативності та ефективності, конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому; 3) феномен лідерства також відноситься і до власників підприємства, які безпосередньо чи опосередковано, так чи інакше задіяні не тільки в питаннях функціонування та розвитку організаційно-економічних систем, якими вони володіють, а також дотичні до їх створення, подальших змін та трансформацій. Все це і обумовлює актуальність дослідження феномену лідерства та його впливу на рівень системної досконалої підприємств, що і є метою цієї статті.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сутність лідерства та його роль у побудові довгоживучих стійких штучних організаційних систем займала людські уми ще з античних часів, але систематичне вивчення почалося з епохи наукового управління Ф. Тейлора в ХХ столітті [1]. Тривалі наукові дослідження призвели до появи безлічі теорій лідерства, які різною мірою наблизилися до пояснення сутності цього феномена. В рамках цієї статті ми не будемо їх розглядати, оскільки літератури по цьому питанню присвячено чимало як оригінальної (авторів даних концепцій та теорій), так і навчальної, наприклад [2].

Однак, враховуючи багатогранність феномену лідерства та його незаперечну важливість для штучно створених людиною організаційних систем, ми вважаємо за необхідне розглянути ті узагальнені групи визначень лідерства, які можна виділити як основні на сьогоднішній день. Це також допоможе більш глибокому розумінню того, що слід вкладати в поняття лідерства для забезпечення створення, організації функціонування, управління та розвитку організаційних систем типу підприємства з позиції концепції системної досконалої.

Отже, звернімося до таблиці 1, у якій наведено основні групи визначень лідерства і їх ключові характеристики.

Подані в таблиця 1 результати дослідження дозволяють говорити, що та чи інша група визначень розкриває різні грані лідерства як феномена, роблячи акцент у тому чи іншому його аспекті. Проте спільними рисами є те, що лідерський тип поведінки використовується для об'єднання людей та спонукання їх до досягнення певних цілей.

У зв'язку з тим, що штучні організаційні системи включають функціональні активні системні елементи, які мають свою систему управління, а також особисті цілі, інтереси, бажання і цінності, лідерство як системний феномен не може повною мірою визначатися організаційними механізмами і посадовим становищем людини. При цьому, звичайно, ми не заперечуємо ієрархічність устрою складних систем, в якій здійснюється управління активними елементами без урахування їх характерних рис.

У разі нестабільності соціально-економічної системи у суспільстві особливо гостро постає потреба у вдосконаленні системи організаційного управління. Значну роль організації ефективного управління грає керівник та її професійні і лідерські якості. Управління в організації пов'язане з потребою цілеспрямованого впливу, як на весь трудовий колектив, так і на його окремих представників. Цей процес визначається взаємодіями між підлеглими, керівником та відповідними ланками, якими можуть виступати вищі організації. При переході керівника на вищі рівні організаційного управління вимоги до якості та професіоналізму його роботи пропорційно зростають відповідно до його положення в управлінській ієрархії. Більш досконале керівництво дозволяє покращувати якість управління та, в результаті, збільшувати показники ефективності функціонування організації.

Таблиця 1

Узагальнені групи визначень поняття "лідерство" та їх характеристики*

№ п/п	Група категорій "лідерство" з позиції ключового фокусу розгляду феномену	Ключова характеристика категорій "лідерство"
1	Центр групових процесів	Лідерство розглядається як перевага одного індивіда над іншими у групі, як влада членів групи, виражена в особі однієї людини.
2	Прояв особистісних характеристик	Лідерство - концентрація таких характеристик індивіда, які спонукають його до досягнення певних цілей.
3	Мистецтво досягати згоди	Лідерство визначається як здатність за допомогою моральної єдності досягати спільних намірів та цілей.
4	Дія та поведінка	Лідерство визначається як поведінка, сукупність дій індивіда, залученого до управління групою.
5	Інструмент досягнення цілі або результату	Лідерство визначається як фактор, що об'єднує та мотивує людей для досягнення спільних цілей.
6	Взаємодія	Лідерство визначається як процес, який здійснює стимулювання та контроль активної енергії членів групи для досягнення результатів.
7	Вміння переконувати	Лідерство розглядається як форма управління людьми через переконання та спонукання, подання особистого прикладу.
8	Здійснення впливу	Лідерство розглядається як процес впливу на членів групи для досягнення поставленої мети, здебільшого вплив відбувається на групові характеристики.
9	Відносини до влади	Лідерство ототожнюється з владними повноваженнями і впливом по вертикалі, домінування одних індивідів над іншими та примусом членів групи працювати для досягнення цілей організації.
10	Диференціація ролей	Лідерство пов'язані з розподілом соціальних ролей та його значущістю задля досягнення поставленої мети.
11	Ініціація чи впровадження структури	Лідерство розглядається як динамічна характеристика залежно від стану групи, виступає інструментом підтримки структури групи, її очікувань та взаємодії.

* - складено автором за джерелами [1-9].

Феномен лідерства є важливим чинником для досягнення системної досконалості підприємства. Лідери, які володіють здібностями створювати візію, вмінням ефективно підтримувати комунікацію, мотивувати та розвивати команду, здатні створити умови для стабільного та успішного розвитку організації. Вплив лідерства на стратегічне управління, організаційну культуру, інновації, ефективність та співпрацю робить його ключовим елементом в управлінні підприємством. Лідерство має безпосередній вплив на рівень системної досконалості підприємства через кілька основних аспектів (табл. 2).

Таблиця 2

Основні аспекти впливу лідерства на системну досконалість підприємства

Аспект	Вплив
Стратегічне управління	Лідери визначають візію, місію та стратегічні цілі підприємства. Стратегічне бачення лідера сприяє створенню довгострокових планів та їх реалізації.
Організаційна культура	Лідери формують організаційну культуру, яка впливає на поведінку та цінності співробітників. Позитивна культура сприяє підвищенню мотивації та задоволеності працівників.
Інновації та зміни	Лідери стимулюють впровадження інновацій та адаптацію до змін. Інноваційний підхід дозволяє підприємству залишатися конкурентоспроможним на ринку.
Підвищення ефективності	Лідери сприяють оптимізації бізнес-процесів та підвищенню ефективності роботи. Ефективне управління ресурсами та часом підвищує загальну продуктивність підприємства.
Командна робота та співпраця	Лідери заохочують командну роботу та співпрацю між підрозділами. Співпраця сприяє обміну знаннями та кращому вирішенню проблем.

Важливими особистісними рисами керівника є його завзятість і наполегливість у досягненні організаційних цілей. Крім цього, ефективному керівнику властива стриманість та врівноваженість. У разі важких ситуацій успішний керівник зберігає бадьорість духу та емоційну стабільність. Найголовнішою особистісною якістю успішного керівника є його лідерська позиція. У цьому випадку лідерство має на увазі під собою управлінську взаємодію на підставі поєднання різних джерел влади, які мотивують людей до досягнення спільних цілей. Воно впливає всіх членів трудового колективу в такий спосіб, що змушує їм показувати свої сильні боки і приховувати слабкі.

Лідер за своєю сутністю менш стабільним, ніж керівник. Лідер у першій функції здійснює певну діяльність та виконання, а у другій – ставить завдання з урахуванням групових норм та стратегічних цілей. У процесі управління керівник надає керуючий вплив, який формується ним на підставі повноважень, що є у нього. Вплив керівника спрямовано спонукання підлеглих такому поведінці, що сприятиме досягненню цілей організації та відповідати організаційним нормам.

Управлінський вплив керівника може здійснюватися двома способами. Перший спрямований на надання прямого впливу та видачу конкретних вказівок, а другий ґрунтується на опосередкованій діяльності та реалізується через мотивуючий вплив за допомогою різних систем стимулювання.

Роль лідерства в організаційному управлінні пов'язана з тим, що воно виступає особливою управлінською функцією, пов'язаною із запуском та проведенням організаційних змін. Крім цього, лідерство поширюється на всю організацію та сприймається більшістю членів трудового колективу. Для будь-якої організації необхідно мати на чолі сильного керівника для забезпечення ефективності її діяльності, наявність у якого лідерських якостей дозволяє мотивувати персонал до роботи та успішно досягати поставленої мети.

Проблема та парадокс підприємств полягає в тому, що підприємства, приймаючи працювати нових людей з іншим менталітетом та іншим поглядом на економіку, в управлінні залишають старі кадри керівників, стиль управління яких залишається авторитарним. З цього випливає, що і старі та нові керуючі, як і раніше, використовують ієрархічні, негнучкі, авторитарні правила та методи управління.

Компаніям потрібні три типи лідерів:

- 1) лідер-керівник компанії чи організації;
- 2) лідери-менеджери, які проводять політику компанії на місцях;
- 3) лідери-активісти серед рядових співробітників організації, які постійно «підтримують вогонь» і не дають йому згаснути, поки менеджерів немає поряд.

Лідери та керівники відіграють важливу роль в організаційному управлінні. Так, якщо лідерство ґрунтується на відносинах домінування та підпорядкування, які утворюються внаслідок міжособистісних контактів лідера з членами трудового колективу, то керівництво спрямоване на формальне регулювання трудової діяльності підлеглих. У випадку, коли співробітники організації починають сприймати керівника як лідера, він може впливати не лише через офіційні механізми, а й за допомогою неформального впливу. При цьому, якщо керівник не має лідерських якостей, необхідно забезпечувати зв'язок з неформальним лідером для організації найбільш ефективної системи управління.

Таким чином, лідер в організації – це найчастіше та людина, в якій гармонійно поєднуються лідерські та управлінські якості. Як керівник, лідер може реалізовувати свої офіційні повноваження та статусну владу для ефективного вирішення ситуаційних завдань, а як лідер він може використати силу особистісного впливу на працівників. Отже, лідер організації має більше можливостей для ефективного управління організацією, ніж просто керівник чи неформальний лідер, який не має статусної влади у трудовому колективі.

Лідери надихають та мотивують людей незалежно від своєї посади в організаційній схемі. У будь-якій компанії можна знайти хороших лідерів, які не є керівниками, особливо в компаніях із розподіленою організаційною структурою. У моделях з розподіленою організаційною структурою рішення приймаються чітко визначеним співробітником, відповідальним прийняття рішень, який завжди є керівником. Такі організації, як правило, відрізняються високою швидкістю прийняття рішень та залученням співробітників, а «побічним ефектом» такої схеми структурування зазвичай є велика кількість лідерів на всіх рівнях організації.

Необхідно розуміти, що на ефективність організаційного управління впливає також обрана стратегія керівництва та лідерства. В цілому, вибір тієї чи іншої стратегії керівництва та лідерства залежить від умінь керівника правильно визначити, на якій стадії свого життєвого циклу знаходиться організація, виявити її потреби та особливості етапу. Такий підхід до управління дозволить уникнути багатьох управлінських помилок та призведе компанію до динамічного розвитку, активного впровадження інновацій.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

З точки зору авторів, що лідерство в сучасному світі і, перш за все, в штучно створених людиною організаційних системах, до яких відноситься і підприємство - це здатність сформулювати у людей мислення, що вони мають силу творити зміни, думати глобально - діяти локально (як заповідав великий українець Гаврилишин Б. Д.) і результат їх залежить виключно від діяльності кожного в рамках заданого загальносистемного напрямку функціонування та розвитку, з необхідним створенням умов для цього. Природно, що система, спрямована до загальносистемного розвитку, накладає певні обмеження на прояви людей у різних соціальних ролях, в тому числі щодо прояву їх регресивних ознак культури «як образу життєдіяльності». Однак, привабливість зміни парадигми до критичної точки, яка дасть можливість досягти системам різного рівня та призначення, в тому числі суб'єктам господарювання та кожного їх активного елемента (людини), на шляху зміни впливу на досягнення системної досконалості з негативного до нейтрального, а з нейтрального до позитивного - повністю виправдовують витрачені сили та ресурси, тому що це дасть додаткову можливість для системного розвитку, підвищення результативності та ефективності, конкурентоспроможності в цілому.

Феномен лідерства відіграє важливу роль у формуванні рівня системної досконалості підприємства, в першу через призму закономірності «історичність» в контексті сформованої культури як образ життєдіяльності та ментальних моделей, носіями яких є представники систем менеджменту підприємств. Діапазон впливу базово поділяється за категоріями: негативний, нейтральний та позитивний.

Література

1. Frederick Wilson Taylor. The Principles of Scientific Management. HARPER BROTHERS PUBLISHER. New Yourk and London. 1919. - 152 с.

-
2. Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – ІваноФранківськ. «Лілея НВ». 2015. – 296 с.
 3. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. Серія «Економічні науки» Випуск 4(92) 2020 р. С. 85 - 95.
 4. Калашнікова С.А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. Режим доступу: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf
 5. Маркіна І. А., Вороніна І. Л., Дмитренко І.А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. Економічний простір № 159, 20. С. 89 - 91.
 6. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. Інвестиції: практика та досвід № 10/2015. С. - 116 - 119.
 7. Ізюмцева Н.В., Єфименко Н.О. Роль лідера в системі управління на підприємстві. ІНФРАСТРУКТУРА РИНКУ. 2 Випуск 24. 2018. С. 158 - 162.
 8. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємством. Вісник Хмельницького національного університету 2019, № 5. С. - 185 - 187.
 9. Швец Г. О. Лідерство як невід'ємна складова ефективного менеджменту. REPORTER OF THE PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY. 2017, Issue 33. С. - 124 - 129.
 10. Гагарінов О. В., Кобзев П. М., Котляр А. А. Ентропійна системна катастрофа ХХ століття: сутність, причини, наслідки. Бізнес Інформ. 2015. No 5. С. 8–15.

References

1. Frederick Wilson Taylor. The Principles of Scientific Management. HARPER BROTHERS PUBLISHER. New Yourk and London. 1919. - 152 с.
2. Serheieva L. M., Kondratieva V. P., Khromei M. Ya. Liderstvo: navch. posibn. /za nauk. red. L. M. Serheievoi. – IvanoFrankivsk. «Lileia NV». 2015. – 296 s.
3. Kozhushko L. F., Shchierbakova A. S. Liderstvo yak peredumova efektyvnoi systemy menedzhmentu orhanizatsii. Seria «Ekonomichni nauky» Vypusk 4(92) 2020 r. S. 85 - 95.
4. Kalashnikova S.A. Sutnist liderstva yak vyshchoho evoliutsiinoho rivnia upravlinnia. Rezhym dostupu: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf
5. Markina I. A., Voronina I. L., Dmytrenko I.A. Liderstvo yak fenomen suchasnoho menedzhmentu. Ekonomichniy prostir No 159, 20. S. 89 - 91.
6. Hryshienko I. M. Liderstvo yak fenomen upravlinnia hrupoiu. Investytsii: praktyka ta dosvid № 10/2015. S. - 116 - 119.
7. Iziumtseva N.V., Yefymenko N.O. Rol lidera v systemi upravlinnia na pidpryiemstvi. INFRASTRUKTURA RYNKU. 2 Vypusk 24. 2018. S. 158 - 162.
8. Prylepa N.V. Liderstvo v systemi upravlinnia pidpryiemstvom. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu 2019, № 5. S. - 185 - 187.
9. Shvets H. O. Liderstvo yak nevidiemna skladova efektyvnoho menedzhmentu. REPORTER OF THE PRIAZOVSKYI STATE TECHNICAL UNIVERSITY. 2017, Issue 33. S. - 124 - 129.
10. Naharinov O. V., Kobziev P. M., Kotliar A. A. Entropohenna systemna katastrofa XX stolittia: sutnist, prychny, naslidky. Biznes Inform. 2015. No 5. S. 8–15.