

Отже, проведений аналіз свідчить, що брендинг та маркетингова інформація є важливими компонентами, які сприяють розвитку інтелектуального капіталу в умовах розвитку ефективної економіки та є складовим елементом економічної безпеки підприємства. Проте, для досягнення максимального ефекту, організації повинні інтегрувати ці елементи у свої стратегії, забезпечуючи постійний моніторинг та адаптацію до мінливого середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бренд і брендинг: що це таке та яка користь для бізнесу. URL: <https://www.matvieiev.com/blog/efektyvnyi-brendynh-shcho-take-brend-i-chomu-vin-vazhlyvyidlia-biznesu> (дата звернення: 10.11.2024).
2. Панюк Т. П., Паламарчук О. С. Бренд як результат маркетингової інформації в контексті корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. *Via Economica*. 2024. № 6. С. 59–64. URL: <https://journals.rshu.rivne.ua/index.php/viaeconomica/article/view/224/206> (дата звернення: 10.11.2024).
3. Chaffey D., Ellis-Chadwick F. *Digital marketing: strategy, implementation and practice*. 7th ed. Harlow, England ; New York : Pearson, 2019. 698 p.
4. Zikmund W. G. *Exploring marketing research*. 7th ed. Fort Worth : Dryden Press, 2000. xxxiii, 812 p.
5. Студінська Г. Я. Бренд у національній економіці України: моногр. Київ: ДНДІМЕ, 2016. 345 с.

Стамат В. М.,

кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри менеджменту
та маркетингу;

Наконечна А. В.,

здобувачка вищої освіти другого
(магістерського) рівня
спеціальності 212 Ветеринарна гігієна,
санітарія і експертиза,
Миколаївський національний аграрний
університет

ЛІДЕРСТВО ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Ефективне управління підприємствами часто залежить від особистості керівника, його професійних якостей, знань, умінь, навичок, компетентнос-

тей. Однією з таких здатностей є вміння бути лідером. Ми не можемо говорити про лідерство, не знаючи чітких понять лідерства та управління. Існує велика кількість публікацій щодо даної тематики. Важко знайти правильне поняття. Концепції лідерства завжди відображають час і суспільні цінності, людей та як вони трактують концепцію лідерства.

В основному ми розглядаємо різні поняття, які зосереджуються на особистому та індивідуальному стилі лідерства: наприклад, сіткова модель, тести та інші концепції, які визначають лідерство в контексті організації та відповідного середовища. Сучасні концепції та кваліфікації зосереджуються не лише на людях, але й вимагають обміну досвідом для кращої практики та інтерактивних методів навчання і максимально посиленій діалог з керівниками компанії [1].

Феномен лідерства перш за все пов'язаний з урегулюванням міжособистісних відносин, які мають неформальний характер. Тому керівництво – це соціальний феномен, який виникає на основі адміністративно-правових повноважень, а лідерство – феномен психологічний.

Лідерство та керівництво – це різні поняття. Лідерство – це спроможність однієї людини впливати на групу осіб, послідовників, з метою зміни їхньої поведінки для виконання ними поставлених завдань [2]. Під керівництвом розуміють процес впливу на підлеглих за допомогою певних формальних важелів, стимулів для виконання ними поставлених завдань та досягнення цілей. Проблема лідерства є однією з важливих для досягнення ефективності будь-якого підприємства, установи, організації. З одного боку, лідерство розглядають як наявність певних якостей, які притаманні для тих, хто успішно впливає на інших, а з іншого, лідерство – це вплив несилового процесу у напрямку досягнення своїх цілей організацією. А для того, щоб організація досконало виконувала свої обов'язки, потрібне забезпечення всіх функцій управління [3; 6].

Між керівництвом та лідерством проявляються такі відмінності: керівник офіційно призначається, а лідер формується стихійно; правила, розроблені керівником, передбачають певні права та обов'язки, які є обов'язковими, а лідер не має такого права; керівник, який має певну систему офіційно підтверджених санкцій, може впливати на своїх підлеглих, але ці санкції не поширюються на лідера; керівник представляє свою групу у зовнішній сфері відносин, а лідер обмежений переважно відносинами в групі; керівник несе головну відповідальність за керівництво групою, а лідер не має таких повноважень; керівник регулює офіційні відносини групи, а лідер регулює людські

стосунки; лідери народжуються в малих середовищах (малі групи), а керівник є частиною макросередовищ (великих груп), пов'язаних із системою соціальних відносин [3; 5, с. 59–99].

Лідер та керівник мають певні якості, за якими можна їх розрізнити. Так, керівник повинен мати: професійні, психологічні, інтелектуальні та соціальні якості, а також активність, повагу до підлеглих, емоційну стабільність, відповідальність, комунікабельність, чесність, толерантність та високий рівень культури [3; 4; 6]. Лідер, у свою чергу, характеризується такими рисами: впевненістю в собі; витривалістю; завзятістю; відповідальністю; допитливістю; товариськістю; цілеспрямованістю [2; 6].

Джек Уелч наголошує на необхідності командної роботи як лідера: «У кожного лідера є два завдання: досягнення цілей і управління командою. Лідеру недостатньо досягти особистих рекордів. Він повинен працювати як член команди, щоб досягти рекордних результатів, вся команда повинна навчитися бути командними гравцями і тренерами одночасно». За даними учасників і зарубіжних досліджень, ефект групової діяльності значно зростає, коли одна людина виконує однакові ролі лідера і супервізора, а управління людьми відбувається у формі лідерства [4].

Отже, сильний і ефективний менеджер допомагає створити атмосферу взаємодії, максимальний розвиток потенціалу кожного працівника, зосереджує командну роботу на доходах між оцінками. Її фундаментом є хороші відносини керівника з підлеглими. Ефективне програмне забезпечення керівництва базується на ініціативі, свідомості та обізнаності та вирішення конфліктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Königswieser R. The Leadership Phenomenon. URL: <https://www.talentmanager.pt/wp-content/uploads/TheLeadershipPhenomenon-RoswitaKönigswieser.pdf> (accessed date: 18.11.2024).

2. Стамат В. М. Лідерство як сучасна вимога професійного зростання менеджера. *Українознавчий вимір у сучасній науці: гуманітарний аспект*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (29 квітня 2022 р., м. Миколаїв). Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 16–19. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/1234> (дата звернення: 18.11.2024).

3. Лідер. Хто це? *Запорізький обласний центр зайнятості*. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/publikaciya/lider-hto-ce> (дата звернення: 18.11.2024).

4. Дегтяр А., Бублій М. Співвідношення понять «керівництво» та «лідерство» в управлінні сучасною організацією. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2020. № 1.

С. 52–63. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/33790447-497f-41e1-8ca6-a966b2534baa/content> (дата звернення: 18.11.2024).

5. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця: ВНТУ, 2016. 150 с.

6. Стамат В. М., Беляєва Х. С. Лідерство та керівництво як вимоги до сучасної моделі менеджера. *Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики* : матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих вчених (м. Полтава, 10 листопада 2022 р.). Полтава : Полтавський державний аграрний університет, 2022. С. 110–112. URL : <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18724> (дата звернення: 18.11.2024).