

сьогодення. Використовуючи ці стратегії, підприємства можуть не тільки зменшити ризики та зберегти прибутковість, а й підвищити свою рентабельність навіть у розпал війни.

1. Ватченко Б. С., Шаранов Р. С. Антикризове управління підприємством в умовах війни. *Економічний простір*. 2022. № 182. С. 38–43
2. Костенко Ю. О., Короленко О. Б., Гузь М. М. Аналіз фінансової стійкості підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. № 43 <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-77>
3. Павлюк І. О. Управління прибутком підприємств в умовах сьогодення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 1. С. 84–88
4. Стащук О. В., Жигар Н. М. Формування та використання прибутку суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2022. № 31. С. 12–17
5. Міністерство фінансів України: офіц. веб-сайт. URL: <https://mof.gov.ua> (дата звернення: 10.04.2023)

Кобиш А. В.

Науковий керівник: Ліпич Л. Г., д. е. н., професор
Луцький національний технічний університет

ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Зі сторони може здатися, що позиція лідера доволі проста, однак, вона вимагає від себе присутність певних рис, які властиві авторитету, до думки якого прислухаються. У цій роботі викладено матеріал, що розкриває суть, функції та значення лідерства, зокрема виокремлює кілька важливих аспектів, що стосуються управління, побудови команди, характеру авторитету тощо.

Лідер – авторитетна особистість, з думкою якої рівняються, а також залишають за нею право приймати остаточне рішення у важливих ситуаціях. Він сприймається як той, за яким слідують, як авангард групи, який користується довірою та підтримкою [3, с. 17]. Уважається, що лідерство в системі управління проявляється в трьох сферах: 1) організація та корекція діяльності працівників (постановка чітких цілей, делегація завдань, визначення результатів, виконання ролі лідера); 2) мотивація підлеглих (стимулювання цілеспрямованої поведінки, задоволення індивідуальних та групових потреб, викликання довіри та захоплення людей власним прикладом, створення групової синергії); 3) забезпечення представництва групи (представлення інтересів групи зовні, підтримання балансу між внутрішніми та зовнішніми потребами групи) [3, с. 18].

Будь-який лідер використовує певний стиль керівництва, який йому личить: авторитарний, демократичний, керівництво командою, наставництво, бюрократичний або харизматичний. Лідери великих груп не можуть ефективно взаємодіяти з усіма членами колективу, тому вони формують свою власну команду, члени якої компетентні в певних галузях. Формування робочої команди відбувається в такій послідовності: спершу визначаються ролі та склад робочої групи, далі визначаються повноваження, слідом розробляється план проектної діяльності і врешті укладається формальний меморандум [2, с. 186].

У ринкових умовах господарювання для підприємств важливо забезпечити високу конкурентоспроможність, що вимагає впровадження інновацій, зміну ролі керівника та ефективного лідерського управління. Лідерство передбачає мистецтво керувати персоналом,

своїм життям та робити кар'єру через самооцінку, самовизначення і саморозвиток. Лідерство ґрунтується на саморозвитку особистості, самопізнанні, самовизначенні, самоуправлінні, самовдосконаленні та самореалізації в обраній сфері. Головна мета лідерства – максимальне використання людських ресурсів та свідоме керування організацією.

Як правило, виокремлюють шість функцій лідерства: постановка мети, процес планування діяльності, прийняття конкретних рішень залежно від конкретної ситуації, організація особистого трудового процесу, що спрямований на досягнення визначених завдань – організація процесу лідерства, контроль та самоконтроль виконаних завдань, їх коригування, комунікації та наявність необхідної інформації, загальна функція, яка необхідна на кожній фазі [1, с. 68].

Аби реалізувати кожну функцію лідерства передбачено два прийоми: визначення пріоритетів для виконання конкретних завдань і вміння розподіляти робочий час, час для професійного розвитку і удосконалення, резервний час. Лідерство в системі управління підприємством суттєво відрізняється від керівництва: лідерство – процес соціальної взаємодії в команді, що спирається на неформальні аспекти діяльності та охоплює риси особистості як керівника, так і лідера, який зосереджується на відносинах усередині групи, концентруючись на погодженні інтересів працівників та регулюючи міжособистісні стосунки в колективі; лідер прагне постійних змін, а стати ним може людина завдяки власному авторитету, харизмі, особливим якостям, що вирізняють її, а її послідовниками стають ті, хто визнають її компетенцію; лідер бере на себе відповідальність за діяльність групи, визнає свої помилки та виправляє їх [1, с. 69].

Лідерство полягає в забезпеченні раціонального використання управління персоналом, тобто у використанні наявного часу для плідної та успішної діяльності і досягнанні поставлених цілей у найкоротші терміни. Головний секрет ефективності лідера – правильний розподіл часу. Основною технікою продуктивного тайм-менеджменту є планування. Задля збільшення своєї продуктивності та покращення навиків керування своїм часом, потрібно щоденно планувати свої дії. Не записавши чітку мету на папері, не можна очікувати гарних результатів. У сучасному світі керівник підприємства повинен володіти сильною підприємницькою компетенцією, так як він відповідає як за керування підприємством, так і за підготовку співробітників до роботи в нових економічних умовах. Розвиток інноваційної системи управління підприємством збільшує попит на висококваліфікованих керівників, які можуть успішно керувати розвитком творчого потенціалу персоналу та забезпечувати свій власний творчий саморозвиток. Робота керівника підприємства є специфічним видом соціального управління, який має на меті координацію діяльності людей з метою досягнення спільної мети або завдань [3, с. 14].

Підсумовуючи вище написане, можна сказати, що лідер – авторитетна особистість, з думкою якої рівняються, а також залишають за нею право приймати остаточне рішення і важливих ситуаціях. Він сприймається як той, за яким слідує, як авангард групи, який користується довірою та підтримкою. Уважається, що лідерство в системі управління проявляється в трьох сферах: організація та корекція діяльності працівників, мотивація підлеглих і забезпечення представництва групи.

Лідерство – процес і вміння організувати власну діяльність; це мистецтво керувати персоналом, своїм життям та робити кар'єру через самооцінку, самовизначення і саморозвиток. Лідерство ґрунтується на саморозвитку особистості, самопізнанні, самовизначенні, самоуправлінні, самовдосконаленні та самореалізації в обраній сфері.

Лідерство забезпечує вищу ефективність діяльності підприємства за рахунок якісних характеристик особистості лідера. Сьогодні лідерство є важливою складовою і якісною характеристикою управління в цілому, яка забезпечує реалізацію потенційних можливостей підприємства розвиватися в поточному часі і в перспективі, створювати сприятливі умови для безперервного відтворення та розвитку підприємства.

1. Мартин О. М. Сліпак Р. М. «Лідерство в системі управління підприємством: суть, функції та значення». *Abstracts of 7 International Scientific and practical conference. "Science, trends and perspectives of development"*. Budapest. 2022. С. 68–69.
2. Прилепа Н. В. Лідерство в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019, № 5. С. 184–187.
3. Цибух А. В. Лідерство в системі управління підприємством. URL: <https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/12594>
4. Полінкевич О. М. Регіональні особливості соціально-економічної ексклюзії персоналу на підприємствах. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*. 2018. Вип. 15 (59). С. 226–234
5. Ховрак І. В. Роль комунікаційного інструментарію стратегії корпоративної соціальної відповідальності для розбудови ефективного діалогу зі стейкхолдерами. *Український соціум*. 2019. № 3 (70). С. 92–106.
6. Ліпич Л., Ковальчук Н., Хілуха О., Кушнір М. Інструментарій комунікування у команді проекту. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*, 2021. № 4(28). С. 06-15 DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2021-04-06-15>

Лавренчук В. О., Сидорук П. В.

Науковий керівник: Полінкевич О. М., д. е. н., професор
Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні економічні умови яскраво підтверджують важливість планування діяльності підприємства, оскільки успішні підприємства відрізняються здатністю передбачати свій успіх. Планування діяльності є основним завданням у розвитку підприємства, а виробнича програма є основним етапом серед його планів в господарській діяльності. Всі інші види планів формуються з урахуванням її наповнення та з метою її виконання [1, 6].

Планування є важливою функцією управління, яка забезпечує координацію діяльності всіх підрозділів та ефективне використання ресурсів. В умовах ринкової економіки визнано, що центральним елементом системи планування, є план виробництва продукції. Він формується на основі плану продажу, враховуючи заплановану кількість поставок споживачам та зміну залишків готової продукції на складі на кінець та початок планового періоду [1].

Планування повинно враховувати ретельне вивчення дійсності, тенденцій та закономірностей розвитку об'єкту планування та його ділового середовища. Науковою основою планування є система об'єктивних економічних законів, зокрема закону попиту та пропонування. В планах підприємства мають відображатись вимоги економічних законів та результати проектного аналізу щодо розвитку економічних умов [2].

Планування діяльності підприємства варіюється за рівнем деталізації в залежності від тривалості періоду, на який воно розраховано. Зокрема, воно може бути довгостроковим, середньостроковим, поточним або оперативним. Довгострокове планування включає довгострокові плани-прогнози, розроблені на 10-25 років, і спрямовані на вирішення стратегічних напрямків діяльності підприємства. Часто їх також називають стратегічними планами. Рівень деталізації таких планів зазвичай є найнижчим.

Середньострокове планування включає середньострокові плани-прогнози, які конкретизують довгострокові плани. Вони розробляються на період до 5 років і націлені на розв'язання визначених стратегічних напрямів діяльності підприємства. Рівень деталізації