

Володимир ІВАНИШИН,

д-р. екон. н., професор, Заслужений працівник
сільського господарства України,
ректор університету,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3295-4442>

Уляна ПЕТРИНЯК,

канд. екон. н., доцент, докторант кафедри економіки,
підприємництва та управління підприємствами
Дніпровського національного університету ім. О. Гончара

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3295-4792>

ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Україна у період 2022-2024 рр. як ніколи потребує лідерів та розуміння до лідерства загалом. Оскільки лідерство є найвищою формою майстерності професійного керівника, то для набуття ключових компетенцій потрібно розвивати креативні навички персоналу. Розуміння важливості цінностей у лідерстві допомагає створювати відкритий, справедливий та гідний принцип командності, де лідери у громадянському суспільстві долають кризові явища для проведення складних реформ. Стратегія Розвитку Лідерства (ALDS) спрямована на впровадження нового бачення і керівництва щодо цілей, шляхів і засобів для розвитку лідерів (цивільних та військових) усіх рівнів, які беруть участь у плануванні, підготовці, виконанні та оцінці об'єднаних місій та наземних операцій та адекватної відповіді на виклики XXI століття» [2]. Для підприємництва лідерство виступає однією з функцій менеджменту, а організаційні зміни є елементом, який розглядається у концептуальних засадах лідерства. Успіх лідерства проявляється в таких пріоритетних принципах:

1. Цінності – основа рішень: Ціннісно-орієнтований лідер при прийнятті рішень завжди виходить із своїх особистих цінностей, де правильність дій полягає в їх відповідності моральним стандартам.

2. Довіра та Легітимність: лідер здобуває довіру і легітимність завдяки відповідності між власними цінностями та діями. Його розпорядження мають суттєвий вплив оскільки, віддзеркалюють особисті цінності.

3. Відповідальність: лідер бере на себе відповідальність за свої дії та рішення, які є безпосереднім продовженням його особистості. Також він розуміє, що його рішення та поведінка можуть мати далекосяжні наслідки для інших.

4. Натхнення та психологічна готовність: лідер надихає інших на дії, своїм прикладом показуючи, що досягнення успіху можливе за умови дотримання цінностей та моральних принципів.

5. Самооновлення: У цьому контексті цінності завжди є спільними, де найбільш успішними є лідери, пріоритети яких співпадають зі спільними цінностями – колективними або суспільними. Лідер намагається знайти спільні цінності з персоналом та командою. Це допомагає об'єднати персонал навколо визначеної мети.

Тому важливим чинником у прагненні до оновлення системи підготовки менеджерів є вимоги ринку праці до конкурентоспроможності фахівців – управлінців, які готові діяти в складних умовах невизначеності, постійних змін та кризи в умовах генерації. У цьому контексті лідерство як вибір та врахування ситуації щодо реалізації стратегічних управлінських цілей, легітимності та вирішення важливих суспільних проблем має консультативний характер, окреслюючи комунікативний діалог з креативним ставленням до глобалізації ринку.

Отже, досліджуючи феномен лідерства в різних контекстах, потрібне лідерство проявляється сьогодні у критичній фазі. Реалії сьогодення доводять, що реформаційні процеси, які відбуваються у економіці будуть успішними за умовами провідної ролі у їх реалізації ефективних менеджерів та лідерів-професіоналів. Тому пріоритетом українського сьогодення стає формування менеджерів для галузей управління бізнес-структурами та їх підрозділами, які визнають що їх робоче середовище постійно змінюється та адаптується до нових умов. З метою створення сильного та ефективного керівництва бізнес-структурою керівник має є лідером у групі, що сприятиме формуванню атмосфери у колективі, яка має змогу успішно досягати цілей організації.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К. : НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 2011. 524 с.
2. NATO Code of Conduct [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>.