

## ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ЛІДЕРСТВО»

Чайковська М.А., Артеменко О.Т.

Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут»

У статті розглянуто еволюцію трактування поняття сутності «лідерство». Досліджено розвиток якостей притаманних успішному лідері. Запропоновано трактування сутності економічної категорії «лідер».

**Ключові слова:** лідерство, лідер, формальний лідер, неформальний лідер, стратегічне лідерство, якості лідера.

**Постановка проблеми.** В кризові періоди працівники переживають стрес, страх, невпевненість, неспокій і сьогодні у суспільстві рівень напруженості зростає, тому люди не можуть демонструвати хороші результати на роботі. Саме в такий період кожній компанії потрібні керівники, які зможуть покращити умови роботи, які зможуть надихати працівників на успішні результати, які принесуть максимальну вигоду. За допомогою лідерів персонал починає працювати осмислено і цілеспрямовано.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Найвідоміші дослідники лідерської поведінки – К. Левін, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, Р. Блейк та Дж. Моутон. Найвідомішими ситуаційними теоріями є: модель керівництва Ф. Фідлера; теорія життєвого циклу П. Герсі та К. Бланшара, модель «шлях – мета» Т. Мітчела та Р. Пауза; модель прийняття рішень В. Врума – Ф. Йеттона.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Не зважаючи на дослідження вчених-економістів трактування суспільно-економічної категорії «лідерства» потребує подальшого дослідження.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є розкриття процесу еволюції лідерства задля формування портрету сучасного лідера та запропонувати авторське визначення економічного поняття «лідерство».

**Виклад основного матеріалу.** Яскравими представниками волюнтаристської теорії лідерства є Томас Карлейль (1795-1881) і Ральф Емерсон Уолдо (1803-1882) [1]. Науковими дослідженнями визначено три основних підходи до розуміння лідерства: підхід з позиції особистих якостей, поведінковий підхід, ситуаційний підхід [2, с. 624]. «Лідерство – це мистецтво спонукати людей робити те, що тобі потрібно, причому робити це з бажанням» [3].

Вперше трактовку поняття лідерства, а також політичного лідерства знаходимо в працях античних істориків Геродота, Плутарха, Гракха та інших. В центрі їх історичних розповідей завжди знаходились визначні особистості – монархи, полководці, впливові державні мужі. Цих людей розглядали як деяких володарів від бога, які істотно відрізняються від собі подібних громадян, і природно, претендують на всі блага в суспільстві. В епоху відродження почався небувалий злет мистецтва та науки [4]. Тоді й створив свою теорію італієць Н. Маккіавелі, згідно з якою люди є різними, але звички мають однакові, в масі своїй більше схиляються до поганого, ніж до доброго. У своїй праці «Державець», він досліджував політичне лідерство через досягнення лідерами поставлених цілей. Він стверджував, що успіх політичного лідера легітимізується народом, який очікує від нього позитивних результатів: «Де не існує морального суду, судять за результатами». Головним, на думку мислителя, є те, що лежить

в основі людської природи – інтерес, або жадоба влади та наживи. Н. Маккіавелі вважав, що типовий політичний лідер правитель, який домагається мети, не вибираючи засобів. Ідеалом лідерства для Н. Маккіавелі був герцог Романьї Чезаре Борджія. У Н. Маккіавелі навіть знаходимо своєрідну теорію, згідно з якою в політиці володареві слід удаватися до великих, віртуозних шахрайств, зради, котрі, як гадав вчений, вимагають мужності, особистого впливу та авторитету [5].

Свою теорію лідера-надлюдини розвинув німецький вчений Ф. Ніцше (1844-1900). Він намагався обґрунтувати необхідність формування вищого біологічного типу – людини-лідера, надлюдини. «Мета людства, – писав Ніцше, – лежить в його вищих представниках. Людство повинно невпинно працювати, щоб народжувати великих людей – в цьому, і ні в чому іншому, полягає його завдання». Лідер, за його концепцією, вищий біологічний тип людини, що ігнорує встановлені культуру, політичні цінності. У праці «Генеалогія моралі» вказував на прагнення людини зайняти пост лідера як на природній інстинкт і зазначав, що лідер має право ігнорувати мораль. Сучасників Ф. Ніцше вважав утраченим поколінням, його герої – це герої майбутнього. Людина мусить побороти в собі всі якості, що ведуть до спокою та лінощів. Слід допомогти собі позбавитися повсякденності, бути вищим за неї, щоб стати особою, здатною володіти і керувати. Це своєрідна концепція самовиховання, знищення в собі раба. Спрощений вульгаризований підхід до концепції Ф. Ніцше застосував фашизм, що призвело до неправильного сприйняття філософії німецького вченого, наклало на неї тавро людиноне-нависницької теорії. Ця думка дещо перегукується з міркуваннями Б. Рассела, який визначав, що найголовнішими потребами людини із ряду безмежних є жадання влади і слави. Жадання влади має дві форми: експлікативну (explicit – чітко виражену), що притаманна лідерам та імплікативну (implicit – нечітко виражену), що притаманна послідовникам [6]. Розглянемо аналіз визначення сутності поняття економічної категорії «лідерство» (табл. 1).

Французький соціолог Г. Тард (1843-1904) вважав, що лідер є рушієм суспільного процесу, силою, що спонукає та, до певної міри, скеровує розвиток людської історії. На його думку, більшість населення не здатна до творчості, розуміння суті історичного, політичного, соціального розвитку, і тому цю роль виконує лідер. Тард намагався довести, що основним законом соціального життя є наслідування послідовників лідеру. Більшість населення не здатне до самостійного соціальної творчості. Єдине джерело прогресу суспільства – відкриття, зроблені ініціативними і оригінальними особистостями [7].

Своєрідне тлумачення лідерства дав німецький мислитель К. Маркс, визначаючи лідера як особу, що має набір певних особистих якостей, таких як

Аналіз визначення поняття економічної категорії «лідерство»

Автор, назва наукової праці	Визначення економічної категорії «лідерство»	Використане джерело
З. Фройд	Психоаналітичні концепції лідерства можна умовно розділити на три основні напрями. Згідно першого – в «масовій людині» живе потреба в авторитеті і покровителі. Відсутність лідера – героя для багатьох людей стає мало не трагедією. І такі люди посилено шукають собі кумирів і інколи створюють героїв навіть з посередніх людей.	[9]
К. Бірд	Склав список з 79 рис, що згадуються різними дослідниками як «лідерські». Серед них були названі ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, впевненість, дружельюбність, гострий розум, компетентність і т. д. Але жодна з них не займала щільного місця в переліках: 65% названих рис були згадані лише один раз; 16 – 20% – двічі; 4 – 5% – тричі і лише 5% рис названі чотири рази.	[10]
У. Шмідт	Розглядає лідерство як зібрання стилів керівництва від авторитарного (орієнтованого на завдання) до демократичного (орієнтованого на відносини). Він виділяє сім основних типів лідерського поведінки: лідер приймає рішення і оголошує про нього; лідер «продає» рішення; лідер висуває ідеї і ініціює питання; лідер представляє попереднє рішення, яке може бути змінено; лідер представляє проблему, вислуховує пропозиції і приймає рішення; лідер встановлює рамки і просить групу прийняти рішення; лідер дозволяє послідовникам діяти в рамках, визначених керівником.	[11]
М. Вайсборд	вважає, що лідерство є тим механізмом, який утримує всі комірочки (цілі, структури, винагороди, допоміжні механізми і взаємини) в рівновазі. Термін «лідерство» в означає поведінка керівника, що спонукає підлеглих мобілізувати свої сили і здібності заради досягнення поставленого завдання.	[11]

уміння, знання, авторитет, організаторський талант, та є виразником інтересів та волі певного класу, зокрема пролетаріату.

Теоретичний рівень аналізу феномену лідерства передбачає створення методологічної бази для емпіричних досліджень. Методологічну основу для створення цілісної теорії лідерства становить саме соціальна філософія. Як зазначає російський дослідник О.Сімагін, «подолання труднощів, що виникли, формування «інтегрального уявлення» про соціальний статус лідерства, його послідовний категоріальний аналіз можливий в системі поінтій сучасної соціальної філософії, оскільки саме вона робить наголос на осягненні «загальних (родових) засад» явищ суспільного життя» [8, с. 16].

Подібна увага політичних мислителів різних часів до проблеми політичного лідерства не є випадковою. Лідерство має надто широкі об'єктивні засади. Явища, що вкладаються в поняття лідерства, можна спостерігати не лише в суспільстві, а й у природі, зокрема у світі тварин, які ведуть колективний, стадний образ життя (оленів, мавп, вовків та інші.) і серед яких завжди виділяється досить сильний і рішучий вожак, здатний повести за собою все стадо. Що ж до людських спільностей, то й тут історія переконливо свідчить, що роль політичних лідерів є досить значною і не вкладається у марксистсько-ленінські догматичні схеми, що зводили їхню діяльність до функції вираження й реалізації класових інтересів. Подібне тлумачення повністю нівелювало сутність політичного лідерства, спотворювало його значення для розвитку суспільства, що й виявилось не лише в теоретичних схемах, а й у практиці соціалістичних революцій [5].

Лідерство є складною діяльністю, що включає в себе: процес надання впливу; учасників – як лідерів, так і послідовників; ряд можливих результатів – не лише досягнення мети, але і прихильність людей цим цілям, поліпшення взаємодії в команді та зміна корпоративної культури.

Лідер (від англ. leader – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі: «Лідер це той хто знає куди прагне прийти,

встає та йде» [12]. Лідерство однієї людини допомагає розблокувати потенціал решти і спонукає до досягнення загальних цілей [3].

Існує два типи лідера, які відрізняються певним місцем та статусом у групі. Лідер – це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності у досягненні групових цілей. Формальний лідер призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. Неформальний лідер – це член групи, який найбільш повно у своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності порівняно з іншими членами групи [12].

Лідер, особа, що має загальне визнання групи, завжди бачить чітку картину кінцевої мети, для якого характерне тверде розуміння того, як виглядає успіх і як його можна досягти. Мало того, людина з задатками лідера здатна зберегти своє бачення мети навіть у несприятливих умовах, і при цьому продовжує діяти цілеспрямовано, зберігаючи пристрасну віру в успіх і надихаючи цією пристрасною своїх послідовників. Сутність лідерства, полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Лідер, отримує владу від послідовників і для її підтримки він повинен надавати їм можливість задовольняти свої потреби. У відповідь послідовники задовольняють потребу лідера у владі над ними і надають йому необхідну підтримку [13].

Справжнього лідера відрізняють основні психологічні та особистісні якості, які можуть природним чином присутні в особистості керівника, але, тим не менш, кожну з цих характеристик можна розвивати і зміцнювати. Так само, як ми розвиваємо свої професійні навички. До основних якостей лідера можна віднести:

– чесність – лідер повинен користуватися довірою своїх послідовників;

– відкритість – означає можливість почути нові ідеї, навіть якщо вони не відповідають загальноприйнятим способам мислення. Це призводить до взаємної поваги і довіри між ведучим і його послідовниками, і дозволяє одним вільно висловлювати нові особисті ідеї, а іншим – почути їх. Хороші лі-

дери здатні вислухати і прийняти чужу ідею, і не гірше самі можуть придумати і ввести нові способи ведення справ, які до нього ще ніхто не пробував вводити;

– творчий підхід до будь-якої проблеми, дає можливість певній людині побачити те, що інші побачити не здатні, і він веде своїх послідовників в новому напрямку;

– впевненість – це можливість чітко вказати, як треба діяти і чого від цих дій слід очікувати. Лідер вселяє впевненість в інших працівників і об'єднує всі зусилля команди для вирішення поставленого завдання;

– почуття гумору – яке допомагає зняти напругу і нудьгу, а також розрядити ворожість, яка може виникнути між членами команди. Гумор є своєрідною формою влади, яка забезпечує контроль над робочою обстановкою та сприяє встановленню духу товариства в групі;

– ентузіазм – лідер повинен стати джерелом натхнення і бути мотиватором для решти, яка працює для досягнення мети;

– вміння мислити аналітично – хороший лідер бачить ситуацію в цілому, може розбити її на про-

міжні цілі, щоб виробити керовані кроки і домогтися прогресу в цьому напрямку;

– готовність до змін – ефективні лідери, розуміють важливість змін, хоча ігнорувати неминучість змін і зберігати речі такими, якими вони завжди були, іншим здається простіше. Крім того, лідер передбачає нововведення [14].

До розвитку якостей притаманних успішному лідеру варто віднести наступні (табл. 2): бачення мети, здатність приймати рішення, здатність прийняття ризику, мотивація інших, вміння створити команду, прагнення до самопізнання, збереження цілісності особистості, робота над собою протягом усього життя, ефективне спілкування, а також активна допомога іншим у досягненні успіху.

«Лідери не народжуються і не робляться будь-ким – вони роблять себе самі» [15], тому навіть народжені з лідерськими задатками повинні працювати над собою, щоб підвищити свої шанси досягти високих результатів в якості людини, яка веде за собою команду. Справжній лідер повинен володіти психологічними якостями, які являють собою поєднання знань, цінностей, навичок і особливостей поведінки. Поведінка справжнього лідера повинна

Таблиця 2

Розвиток якостей притаманних успішному лідеру

Якості лідера	Характеристика якостей
Бачення мети	лідери мають чітке уявлення та створюють стратегічний план для досягнення своїх цілей. Для того щоб розробити своє бачення мети треба формулювати якусь мету на кожен день, і спостерігати за тим, чи ефективні були прийняті міри для її досягнення
Здатність приймати рішення	лідери не бояться прийняти складне і непопулярне рішення, тому що вони впевнені в собі і в своїх силах і знають, що нерішучість вбиває ресурси і можливості. Треба починати приймати рішення в тих областях, де відмова або невдача не стане критичною
Прийняття ризику	лідери повинні мати мужність діяти в ситуаціях, коли позитивний результат не гарантований і готові ризикувати невдачею. Для того щоб навчитися йти на ризик треба аналізувати ситуацію, перераховуючи достоїнства і недоліки кожного варіанта. Це допоможе визначитися, на який ризик ви готові піти і який варіант захочете віддати перевагу
Мотивація інших	лідери можуть викласти своє бачення мети та засобів її досягнення, переконуючи інших в цінності своїх ідей, а також висіють надихати людей працювати для досягнення загальних цілей і устремлень до таких висот, про які ці люди навіть не думали, що здатні їх досягти. Під впливом лідера члени команди прагнуть підвищити свої професійні та особистісні якості. Для того щоб мотивувати людей треба вивчити потреби, які можуть мотивувати людей до дії, прислухатися до них, щоб дізнатися, що ними рухає
Уміння створити команду	лідери створюють продуктивно діючі групи, які складаються з кращих людей, де успішно розвивається дух співробітництва. Для того щоб покращити свої навички освіти команди треба сконцентруватися на оцінюванні різних точок зору в ході дискусій, замість того, щоб намагатися довести свою точку зору, навчитися бачити і використовувати найкращі якості решти членів команди
Прагнення до самопізнання	лідери знають свої сильні і слабкі сторони і об'єктивно оцінюють свою поведінку, визнають свої недоліки, відкриті для зворотного зв'язку і готові вносити зміни у свої особистісні якості, якщо в цьому є необхідність. Для того щоб розширити своє самопізнання треба аналізувати свої дії та їх наслідки, запитувати думку інших про те, що вам варто було б зробити, щоб поліпшити свої якості керівника
Збереження цілісності особистості	це дозволяє дотримуватися своїх цінностей, навіть якщо альтернативний шлях може здатися більш простим. Лідер, який володіє цією рисою характеру, є надійним для працівників, що робить його більш доступним для них. Для того щоб оцінити свою цілісність треба активно шукати зворотний зв'язок з друзями, колегами, навіть з підлеглими, що допоможе більш чітко визначити свої цінності і міру своєї відповідальності
Робота над собою протягом усього життя	лідерам властиве прагнення постійно вчитися, рости і бути відкритими для нових ідей. Для того щоб розширити свої знання треба підвищувати свої професійні якості, спілкуватися з колегами для обміну новими ідеями та натхненням
Ефективне спілкування	лідери можуть передати свої ідеї зовсім різним людям, і вміють коригувати стиль спілкування для того, щоб знайти підхід до взаєморозуміння з кожною окремою людиною. Для того щоб покращити навички спілкування треба практикувати активне слухання і вивчати невербальні сигнали тіла
Активна допомога іншим в досягненні успіху	грамотний лідер дає можливість іншим повністю реалізувати свій потенціал, розуміючи, що тим самим тільки зміцнить команду і принесе користь організації. Для того щоб дати іншим поштовх до розвитку треба заохочувати найменший успіх кожного члена команди. Делегуйте деякі свої обов'язки та повноваження своїм послідовникам, якщо відчуваєте, що вони здатні взяти на себе керівну роль

Джерело: розроблено авторами за даними [13; 14]

базуватися на певних ознаках, які будуть компетентними для усіх членів групи для отримання гарного результату своєї роботи. Найголовніше треба вислуховувати думку кожного, перш ніж розпочинати розмову, використовувати «чарівні» слова – «будь ласка» і «спасибі», допомагати людям знаходити рішення будь-яких проблем, виконувати всі свої обіцянки, показувати приклад у всьому, бути по-справжньому зацікавленими в своїх послідовників, святкувати будь-які перемоги, малі чи великі, не скупитися на подяку за добре виконану роботу, а також бути готовими взяти на себе відповідальність за погану роботу команди [14].

Згідно з результатами досліджень, у різних людей безліч потреб, які можна задовольнити в процесі трудової діяльності. Вони можуть виражатися різною мірою: для одного важливо, щоб робота надавала можливість особистого зростання, для іншого можливість досягнення високого статусу, влади над іншими, третій прагне до різноманітності в роботі. Необхідно визначити мотиваційний профіль із такими характеристиками: потреба у високій заробітній платі; потреба в комфортних умовах роботи; потреба в чіткій структуризації роботи; потреба в соціальних контактах; потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини; потреба в завоюванні визнання [16, с. 47].

**Висновки і пропозиції.** Лідерство – це надання впливу на людей таким чином, щоб вони досягали результатів, демонструючи при цьому стандарти і якість роботи вище свого звичайного рівня і причому

робили це з бажанням. Лідерство – це надання впливу на людей таким чином, щоб вони досягали результатів, демонструючи при цьому стандарти і якість роботи вище свого звичайного рівня і причому робили це з бажанням. Лідерство є складною діяльністю, що включає в себе: процес надання впливу; учасників – як лідерів, так і послідовників; ряд можливих результатів – не лише досягнення мети, але і прихильність людей цим цілям, поліпшення взаємодії в команді та зміна корпоративної культури.

Для успішної діяльності підприємства на ринку, менеджери повинні володіти якостями стратегічного лідера – керівника, що вмie бачити перспективу і що вмie, як передати своє бачення, надихнути на досягнення побаченої перспективи своїх співробітників. Стратегічне лідерство дає можливість впливати не тільки на весь колектив компанії в цілому, а й на її співробітників окремо, а також зачіпає діяльність самої компанії. Його можна визначити як сукупність наступних здібностей: охоплювати перспективу і розпізнавати закономірності в ході подій; виявляти необхідність змін, що стосуються як контексту, так і змісту організаційної діяльності; розробляти стратегію, плани і програми здійснення процесу змін; вчитися і мати схильність до особистісного розвитку; здатність навчати мистецтву змін і забезпечувати їх організаційними засобами; мобілізувати енергію людей, використовуючи переконання, прийоми лідерства та навчання для здійснення змін в компанії.

#### Список літератури:

1. Пугачов В.П. Поняття лідерства [Електронний ресурс]. / В.П. Пугачов, А.І. Соловйов. – Режим доступу: [http://society.polbu.ru/pugachev\\_politology/ch25\\_all.html](http://society.polbu.ru/pugachev_politology/ch25_all.html)
2. Міждисциплінарний словник з менеджменту / За ред. Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – С. 624.
3. Котельников В. Эффективный лидер [Електронний ресурс]. / В. Котельников. – Режим доступу: <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>
4. Стець С. Політична система та політичне лідерство – процеси взаємодії // Віче. – 2009. – № 10.
5. Теорії та фактори лідерства [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://the-law.at.ua/publ/politologija/politichne\\_liderstvo/teoriji\\_ta\\_faktori\\_liderstva/9-1-0-61](http://the-law.at.ua/publ/politologija/politichne_liderstvo/teoriji_ta_faktori_liderstva/9-1-0-61)
6. Власов В.И. Бертран Рассел і дослідження проблем політичного володіння [Електронний ресурс]. / В.И. Власов. – Режим доступу: [http://www.journal-nio.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=630&Itemid=98](http://www.journal-nio.com/index.php?option=com_content&view=article&id=630&Itemid=98)
7. Ідеї лідерства в історії [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nicbar.narod.ru/theoria\\_politiki6.html](http://nicbar.narod.ru/theoria_politiki6.html)
8. Симагин О. В. Лідерство в системі соціального партнерства / Симагин О.В. // СПб. – 2007. – С. 205.
9. Політичне лідерство [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://lib.mdpu.org.ua/e-book/politologiya/eBook/modul\\_2/tema12.html](http://lib.mdpu.org.ua/e-book/politologiya/eBook/modul_2/tema12.html)
10. Бірд К. Теорія лідерства: природа і підходи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://all-politologija.ru/knigi/muxaev-politologiya/teoriya-liderstva-priroda-i-podxody>
11. Дятлов А.Н. Лідерство // Економіка – Соціологія – Менеджмент [Електронний ресурс]. / Дятлов А.Н., М.В. Плотноков – Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/text/19194712/>
12. Прищак М.Д. Лідерство та керівництво [Електронний ресурс]./М.Д. Прищак, М.А. Мацко. – Режим доступу: <http://posibnyky.vntu.edu.ua/corner/133.html>
13. Моргулець О.Б. Лідерство. [Електронний ресурс]. / О.Б. Моргулець. – Режим доступу: <http://pidruchniki.ws/17370921/menedzhment/liderstvo>
14. Якості лідера: психологічні, професійні та особистісні фактори успіху [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.autobum.net/jakosti-lidera-psihologichni-profesijni-ta/>
15. Стівен Кові. Цитати і афоризми [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://cityinfo.info/man/stiven-kovi>
16. Шушляпін О. За ким прямує команда однодумців // Персонал. – 2009. – №1. – С. 47-52.

**Чайковская М.А., Артеменко О.Т.**

Национальный технический университет Украины  
«Киевский политехнический институт»

## ИССЛЕДОВАНИЯ СУЩНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «ЛИДЕРСТВО»

#### Аннотация

Была рассмотрена эволюция трактовки понятия «лидерство», исследовано качества успешного лидера и предложено трактовку значения «лидер».

**Ключевые слова:** лидерство, лидер, формальный лидер, неформальный лидер, стратегическое лидерство.

**Tchaikovska M.A., Artemenko O.T.**  
National Technical University of Ukraine  
«Kiev Polytechnic Institute»

## RESEARCH OF THE ECONOMIC CATEGORY «LEADERSHIP»

### Summary

It considers the evolution of the interpretation of the term «leadership» is investigated as a successful leader and offered treatment to «leader».

**Keywords:** leadership, leader, leader of formal, informal leader, strategic leadership.

УДК 338

## УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА: ПЕРЕДОВИЙ ДОСВІД

**Шостак Л.В.**

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

У статті розглянуто проблему логістичного управління матеріальними потоками під на підприємстві. Визначено ціль і обґрунтовано суть логістичного процесу. Особливу увагу приділено підсистемам організації логістичного управління, які використовуються передовими світовими промисловими компаніями. Акцентується увага на принциповій відмінності логістичного підходу до управління матеріальними потоками від традиційного.

**Ключові слова:** логістика, логістичне управління, логістична система, матеріальні потоки.

**Постановка проблеми.** Передовий вітчизняний та світовий досвід господарювання свідчить, що ефективною практикою підвищення конкурентоспроможності підприємства є логістичне управління. Особливу актуальності воно набуває в період кризи, коли підприємства будувати діяльність таким чином, щоб мінімізувати витрати, пов'язані з переміщенням та зберіганням товарно-матеріальних цінностей. Тому головною метою логістичного управління матеріальними потоками є збалансування величини логістичних витрат для підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Використання світового досвіду дозволить вітчизняним підприємствам обійти велику кількість гострих кутів; шляхом оптимізації закупівель і поліпшення якості постачань; підвищити можливість адаптації підприємств до запитів ринку і, тим самим, отримати додаткові конкурентні переваги на ринку.

**Аналіз останніх досліджень.** Вирішенню теоретичних та практичних проблем управління матеріальними потоками та забезпечення матеріальними ресурсами промислових підприємств присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних науковців, причому варто можна виокремити три основні напрями наукових досліджень: формування системи управління операційною діяльністю; впровадження логістичних систем на підприємствах; управління процесами постачання, виробництва та збуту.

Засади логістичного управління матеріальними потоками та питання пошуку пріоритетних напрямків підвищення ефективності управління підприємством, в тому числі матеріальними ресурсами та запасами та їх переміщеннями, були висвітлені в наукових працях українських та зарубіжних економістів С.С. Гаркавенко, В. Герасимчука, О.В. Глогуса, Є.В. Крикавського, М.О. Окландера, Т. Глушка, А.Г. Кальченко, Д. Сааті, Крампе Х., Я.Д. Плоткіна, В.Є. Ніколайчука, Н.І. Чухрай та інших. Проте питання адаптації передового світового досвіду у діяльність вітчизняних підприємств потребує детальнішого узагальнення.

**Постановка завдання.** Головною метою статті є теоретичне обґрунтування логістичного управління

матеріальними потоками з використанням зарубіжного досвіду для її адаптації у вітчизняних реаліях.

**Виклад основного матеріалу.** Незважаючи на значну кількість наукового доробку у галузі логістичного управління матеріальними потоками, його стан на сучасних підприємствах України знаходиться на початковому етапі свого розвитку, що обумовлює вирішення низки завдань, пов'язаних з удосконаленням формування системи управління матеріальними потоками. Однією з причин цього явища є те, що в Україні недооцінюється, чи взагалі не вивчений, зарубіжний досвід.

Поняття «управління матеріальними потоками» використовується порівняно недавно у зв'язку із необхідністю пояснення причинно-наслідкового зв'язку, що виникає при взаємодії матеріальних потоків в процесі їх руху на стадіях постачання, виробництва і збуту продукції.

Під матеріальним потоком (далі МП) розуміють рух сировини, матеріалів, деталей, напівфабрикатів, товарно-матеріальних цінностей, що розглядається в процесі технологічних операцій з отримання, обробки та переробки, складування, транспортування та розподілу вантажів у процесі виробництва. МП утворює сукупність ресурсів усіх найменувань, що надходять від джерела до споживачів готової продукції і пов'язаний з рухом виробничо-речових елементів через фази постачання, виробництва і збуту.

В останні роки в закордонній і вітчизняній економічній теорії та практиці все частіше звертається увага на логістичне управління матеріальними потоками підприємствами.

За даними Європейської логістичної асоціації, застосування логістичних принципів управління матеріальними потоками забезпечує скорочення запасів на 30-70% (за даними промислової асоціації США – на 30-50%), циклу просування продукції – на 25-40% [1].

Загальна вартість логістичних витрат організації США в 2011 р. становила 862 млрд. дол. США, що відповідає, приблизно, 11% ВВП країни. Це більше за витрати уряду США на соціальне забезпечення, охорону здоров'я й оборону на рік. Аналогічні цифри спостерігаються в країнах Північно-