

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-184>

**LEADERSHIP, SELF-DEVELOPMENT AND TEAMWORK  
AS COMPONENTS OF ENSURING A FAVOURABLE BUSINESS  
ENVIRONMENT**

**ЛІДЕРСТВО, САМОРОЗВИТОК ТА КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ  
ЯК КОМПОНЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ  
СПРИЯТЛИВОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА**

**Smyrnova I.I.**

*PhD (Economics), Associate Professor,  
LLC "Technical university  
"Metinvest polytechnic",  
Zaporizhzhia, Ukraine*

**Смирнова І.І.**

*к.е.н., доцент,  
ТОВ «Технічний університет  
«Метінвест політехніка»,  
м. Запоріжжя, Україна*

В сучасних умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, штучного інтелекту, диджиталізації бізнесів-процесів успіх будь-якої організації залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх виробничих, управлінсько-організаційних та інших факторів. Серед цих чинників впливу важлива роль у забезпеченні розкриття потенціалу співробітників, налагодженню ефективної комунікації і плідної командної взаємодії належить лідерству.

Лідерство є ключовим аспектом успіху в будь-якій організації, оскільки справжній лідер не просто управляє і контролює, він мотивує та веде команду до досягнення високих результатів. Зараз лідери впливають на життя багатьох людей, тому, бути лідером – це велика відповідальність.

Однак, успіх організації не залежить лише від лідерів. Кожен член команди має брати на себе відповідальність за власний саморозвиток. Саморозвиток означає постійне навчання, розвиток навичок та здібностей, що дозволяють кожній людині стати кращою версією себе. Коли кожен член команди прагне до саморозвитку, вони стають більш компетентними, впевненими та здатними приймати важливі рішення. Саморозвиток сприяє створенню здорової конкуренції в команді, що мотивує її членів досягати нових висот.

Окрім лідерства та саморозвитку, успіх організації залежить від якості командної взаємодії. Командна взаємодія передбачає співпрацю, взаємодопомогу та взаєморозуміння між членами команди. Ефективна

командна взаємодія стимулює обмін ідеями, сприяє інноваціям та спільному розв'язанню проблем. Команда, де кожен член відчуває себе важливим, де немає місця конфліктам та де звертають увагу на потреби інших, здатна досягати вражаючих результатів.

Варто констатувати, що в команді для ефективної роботи за рекомендацією відомого американського підприємця, засновника інтернет-магазину «Amazon.com» (1994) та аерокосмічної компанії «Blue Origin» Джеффри Безос (англ. Jeffrey Preston Bezos) варто застосувати «Правило двох піц». Згідно правила варто представити, скільки людей можна за один раз нагодувати двома піццями і саме стільки учасників 'буде складати максимальний розмір ефективної команди. Численні дослідження показують, що робота в невеликих командах (до 10 осіб) допомагає побороти і «групове мислення» (боязнь продемонструвати свою думку) і «соціальну байдужість» (коли люди проявляють менше завзятості, працюючи в гурті, ніж поодиноці). Не варто також забувати про покращення комунікації, появи більше довіри між членами команди, зменшення гострих страхів перед невдачею і т.п.

Лідерам не потрібно обирати між відносинами та результатами, запевняє Нейт Регієр (Nate Regier) у роботі «Compassionate Accountability: How Leaders Build Connection and Get Results» [1]. На його думку знаходження гармонії між співчуттям і підзвітністю є найкращим каталізатором для покращення результатів і сприятливої атмосфери на робочому місці. Рішення полягає у визнанні того, що ці категорії не є протилежностями. Насправді, підзвітність є елементом співчуття.

У своїй книзі «Leading through Disruption» [2] Ендрю Ліверіс (Andrew Liveris) також пропонує нову парадигму лідерства, яка забезпечує стійкість і гнучкість у світі, що швидко змінюється. Зараз ця книга стає путівником для лідерів у різних галузях, які прагнуть забезпечити поточний успіх. В цієї роботі також підкреслюється, що лідерство вимагає від керівника розуміння власних сильних та слабких сторін, вміння впливати на інших і бути прикладом для підлеглих, надихати та вести команду у напрямку спільної мети. Лідер повинен постійно навчатися, розвивати «hard» та «soft skills», вдосконалювати свою професійну майстерність, здатність приймати стратегічні рішення тощо.

Саме в цьому контексті в попередніх публікаціях [3–6] було доведено міцний зв'язок між лідерством, успішними саморозвитком та командною взаємодією.

Сильний лідер спонукає членів команди до саморозвитку, виступає прикладом та мотиватором для інших. Командна взаємодія, у свою

чергу, сприяє розвитку лідерських навичок кожного члена команди, допомагає виявляти та розвивати їх потенціал.

Перш за все, лідерство вимагає від людини впевненості в собі та своїх здібностях. Лідер повинен мати чітку візію та мету, яку він хоче досягти. Від них очікується, що вони будуть відкритими до нових ідей та здатними приймати складні рішення. Вони також повинні бути гарними комунікаторами, здатними вислухати та зрозуміти інших.

Лідери також мають бути здатними до співпраці та створення командного духу. Вони повинні бути відкритими до ідей та переконань своїх співробітників, а також мотивувати їх до досягнення спільних цілей. Лідери не лише керують, але й навчають, надихають та розвивають свою команду.

Лідерство також включає в себе вміння приймати ризики та виробляти стратегічні рішення. Лідер повинен бути здатним до прогнозування майбутніх тенденцій та визначення потенційних шляхів розвитку. Лідеру важливо мати гнучкість та здатність адаптуватися до змін, а також бути інноваційним та креативним.

Отже, в сучасному світі, де зміни відбуваються зі швидкістю світла, організації, що мають сильне лідерство, сприяють саморозвитку працівників та прагнуть побудувати ефективну командну взаємодію, мають конкурентну перевагу. Такі компанії здатні пристосовуватися до нових умов, вирішувати складні проблеми та досягати високих результатів. Тому, розвиток цих компонентів стає невід'ємною умовою для організацій, які прагнуть до успіху.

### **Перелік використаних джерел**

1. Regier N. *Compassionate Accountability: How Leaders Build Connection and Get Results*. Berrett-Koehler Publishers. 2023. 256 p.
2. Liveris A. *Leading through Disruption: A Changemaker's Guide to Twenty-First Century*. HarperCollins Leadership. 2023. 234 p.
3. Ровенська В.В., Латишева О.В., Смирнова І.І. Роль комунікацій в формуванні креативного середовища для успішної реалізації проєктів в контексті «performance management». *Економіка та суспільство: електронний журнал*. Випуск 49. 2023. URL:<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2281/2202>
4. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Комунікації та управління конфліктами в операційних та ІТ проєктах. *Вісник ПДТУ*. № 1 (38). 2023. С. 12–20. URL: [http://journals.urau.ua/ves\\_pstu/issue/view/16328](http://journals.urau.ua/ves_pstu/issue/view/16328), doi.org/10.31498/2225-6725.1(38).2023.280727

5. Ровенська В.В., Латишева О.В., Смирнова І.І. Групова динаміка та методи управління креативними та проєктними командами в ІТ сфері. *Трансформаційна економіка*. 2023. Випуск 3 (03). С. 32–40.

6. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Розвиток навичок «soft skills» в контексті «performance management skills». *Вісник НАУ «Проблеми системного підходу в економіці»*. Випуск № 2 (91). 2023. С. 75–85.

7. Ющишина Л.О. Групова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-185>

**IMPROVEMENT OF THE MOTIVATION SYSTEM  
FOR THE PERSONNEL OF THE REPAIR SERVICE  
OF THE INGULETS MINING AND PROCESSING PLANT**

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ  
РЕМОНТНОЇ СЛУЖБИ ІНГУЛЕЦЬКОГО  
ГІНИЧОЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ**

**Streltsov V.O.**

*student (group 073-22-1m),  
LLC “Technical university  
“Metinvest polytechnic”,  
Zaporizhzhia, Ukraine*

**Стрельцов В.О.**

*студент гр. 073-22-1м,  
ТОВ «Технічний університет  
«Метінвест політехніка»,  
м. Запоріжжя, Україна*

Удосконалення системи мотивації персоналу є невід’ємною складовою успішного функціонування будь-якого підприємства, зокрема Інгuleцького гірничозбагачувального комбінату.

Актуальність цієї проблеми обумовлена рядом факторів:

– по-перше, в сучасних умовах гірничо-металургійна промисловість стикається зі зростанням конкуренції, яка вимагає максимальної продуктивності та ефективності від кожного працівника. Досягнення високих показників ефективності можливе лише за умови високого ступеня мотивації та залученості співробітників. В умовах воєнного стану, коли виробничі потужності підприємств обмежені майже до