

**JEL Classification: L26, M14, Q01.**

**Анастасія ДМИТРЕНКО**

*Економіка підприємства, 4 курс  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна  
Марія ТЕПЛИУК*

*кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри бізнес-економіки та підприємництва  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна  
ORCID: 0000-0001-6823-336X*

**Anastasiia DMYTRENKO**

KNEU named after Vadym Hetman Kyiv, Ukraine  
e-mail: [dmytrenkoanastasiie@gmail.com](mailto:dmytrenkoanastasiie@gmail.com)

**Mariia TEPLIUK**

PhD, associate professor,  
associate professor of the department of business economics and entrepreneurship,  
KNEU named after Vadym Hetman Kyiv, Ukraine  
e-mail: [maria\\_6.11@kneu.edu.ua](mailto:maria_6.11@kneu.edu.ua)  
ORCID: 0000-0001-6823-336X

## **ПАРТНЕРСТВО І ЛІДЕРСТВО В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

### **PARTNERSHIP AND LEADERSHIP IN ENSURING SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES**

**Анотація.** У роботі представлені результати дослідження наукових підходів до визначення партнерства та лідерства. Проаналізовані підходи до забезпечення сталого розвитку підприємств. Визначені переваги та обмеження щодо використання альтернативних концепцій забезпечення сталого розвитку підприємств. Визначені напрямки забезпечення зростання забезпечення сталого розвитку підприємств.

**Ключові слова:** *партнерство, лідерство, сталий розвиток, бізнес.*

**Abstract.** The paper presents the results of the research of scientific approaches to the definition of partnership and leadership. The approaches to ensuring the sustainable development of enterprises are analyzed. Advantages and limitations regarding the use of alternative concepts of ensuring the sustainable development of enterprises are defined. The areas of ensuring growth and ensuring the sustainable development of enterprises have been determined.

**Keywords:** *partnership, leadership, sustainable development, business.*

Сталий розвиток підприємств став актуальним викликом сучасного світу. Зміни клімату, виснаження природних ресурсів та соціальна нерівність вимагають нових підходів до ведення бізнесу. У цьому контексті партнерство та лідерство виступають ключовими елементами для досягнення цілей сталого розвитку. Партнерство між підприємствами, неурядовими організаціями та спільнотами є важливим механізмом для досягнення сталого розвитку. Воно дозволяє об'єднати ресурси, знання та технології, що забезпечує комплексний підхід до вирішення соціальних і екологічних проблем. Наприклад, співпраця між підприємствами та державними структурами може призвести до розробки інноваційних екологічних стандартів і політик, які сприяють зменшенню негативного впливу на навколишнє середовище.

Забезпечення сталого розвитку підприємств стало ключовим аспектом у сучасному бізнес-середовищі. У зв'язку з глобальними викликами, а саме зміна клімату, виснаження

природних ресурсів і соціальна нерівність, підприємства мають знайти нові підходи до ведення бізнесу. Одними з найважливіших чинників, що впливають на ефективність реалізації стратегій сталого розвитку, є партнерство та лідерство.

Партнерство означає форму організації та ведення бізнесу, спільне підприємство, яке належить кільком фізичним чи юридичним особам. Однак партнерство не означає повної рівності між усіма задіяними сторонами — чия частка або участь може бути більшою чи меншою.

Партнери – це рівноправні учасники бізнесу, співпраця яких приносить користь обом, але найчастіше ніяк не оформлена юридично. Термін «партнер» передбачає рівність статусу на протигагу суворій вертикалі «начальник – підлеглий».

Партнерство допомагає заощадити час, збільшити ресурси, розподілити відповідальність, отримати знання і психологічну підтримку, але треба розуміти, що повна рівність недосяжна, це умовне поняття. Часто один партнер повністю керує поточною діяльністю, а другий лише дає гроші та отримує прибуток у пріоритетному порядку. Таку схему рівністю не можна назвати. У бізнесі у кожного свої ролі та функції, важливо їх правильно зрозуміти та зафіксувати у партнерській угоді [1, с. 124].

На увагу заслуговують постулати дефініції лідерства, запропоновані М. Теплюк [2, с. 30]: лідерство – як конкурентна перевага, що вже перейшла з позицій відносин між клієнтами та персоналом підприємства у бік ефективності їх взаємодії у точках контакту.

Лідер – це добрий керівник, а добрий керівник – завжди лідер. Ці два поняття стають нерозривними, і не варто думати, що справжні лідери потрібні лише на чолі компанії. Керівник і лідер зовсім не обов'язково має бути людиною, яка «розмахує шашкою», команди якої всі беззастережно виконують. Але він обов'язково має бути справжнім професіоналом своєї справи, здатним, по-перше, розуміти, які цілі необхідно поставити перед собою в даний момент, по-друге, вміти досягати поставленої мети [3, с. 102].

Останнє десятиліття з урахуванням того, що формується громадянське суспільство та зміни функцій держави та бізнесу у забезпеченні соціально-економічного розвитку країнах, велика увага приділяється питанням партнерської взаємодії цих громадських секторів. Однак говорити про партнерські взаємодії простіше, ніж реально впроваджувати їх у життя. На практиці партнерство вимагає великого терпіння, цілеспрямованості та мужності. Партнерство, не будучи швидким способом вирішення проблем, часто може викликати розчарування та досаду, коли початкові надії та очікування партнерів не виправдовуються. Тим не менш, багато партнерських проєктів, що існують у різних країнах світу, є важливим доказом того, що міжсекторна взаємодія може бути високо ефективною і стійкою, якщо партнери застосовують системний підхід до формування, розвитку та управління партнерським процесом.

У ході партнерського процесу можуть виникати такі додаткові функції лідерства [4, с. 102]:

- «опікуна», «охоронця» партнерської місії (зовнішня та внутрішня функція), захисника партнерства та його цінностей
- порадника (прямого чи непрямого) у доброму дусі співробітництва/управління проєктом
- конструктивного критика поглядів, підходів до вирішення важких чи неоднозначних питань
- натхненника інших членів партнерства до більш активної, інноваційної роботи з правом на помилку
- ентузіаста, який підтримує віру та оптимізм у ситуації, коли справа, здається, заходить у глухий кут

Отже, сталий розвиток – це новий спосіб ведення бізнесу, який передбачає внесення змін до більшості стратегічних, організаційних та операційних процесів. Тому повинні визнати, що стійкий розвиток пропонує свіжий погляд на розвиток талантів та лідерства, включаючи методи виявлення та розвитку співробітників із високим потенціалом.

Багато організацій починають бачити зв'язок між стійким розвитком та залученням співробітників. Вони розробляють програми взаємодії у сфері сталого розвитку. Розробка таких програм потребує тісної співпраці між лідерами в галузі сталого розвитку та HR-лідерами, а також главами організацій та структурних підрозділів та іншими ключовими фахівцями у всій організації

Різні організації прагнуть стійкого розвитку з різних причин, яких часто кілька. На наш погляд, багатьох залучають ділові можливості, що надаються стійким розвитком, такі як потенційне зниження витрат, розвиток нових продуктів і ринків, збільшення доходів, залучення соціально відповідальних інвесторів та зниження бізнес-ризиків. Інших приваблює можливість покращити свій продукт чи бренд, а також свою репутацію. Деякі організації прагнуть сталого розвитку, щоб задовольнити потреби своїх клієнтів чи співробітників. Деякі роблять це просто тому, що вважають це правильно. А деякі далекоглядні компанії розглядають стійкий розвиток як спосіб залишатися конкурентоспроможними в світі, що швидко змінюється.

### *Література*

1. Гребешкова О. М., Малярчук О. Г., Кубарева І. В. Лідерство та партнерство в бізнесі : *Практикум*. К.: КНЕУ, 2021. 327 с (дата звернення 16.03.2025).
2. Теплюк М. А. Тренди інноваційного розвитку підприємництва малого бізнесу в умовах цифрової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 3. С. 35-393 (дата звернення 16.03.2025).
3. Ковальчук К., Синегуб П. Pro партнерство. *Як налагодити відносини в спільному бізнесі*. Х.: Vivat, 2022. (дата звернення 16.03.2025).
4. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Київ : Vivat, 2018. 512 с (дата звернення 16.03.2025).

### *References*

1. Hrebeshkova O. M., Malyarchuk O. G., Kubareva I. V. Leadership and partnership in business: Practical course. Kyiv: KNEU, 2021. 327 p. (accessed 03/16/2025).
2. Tepluk M. A. Trends in innovative development of small business entrepreneurship in the digital economy. Bulletin of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2021. No. 3. P. 35-393 (accessed 03/16/2025).
3. Kovalchuk K., Synegub P. Pro partnership. How to establish relationships in a joint business. Kyiv: Vivat, 2022. (accessed 03/16/2025).
4. Goleman D. Emotional intelligence. Kyiv: Vivat, 2018. 512 p. (access date 03/16/2025).