

ОЦІНКА ВПЛИВУ ЛІДЕРСТВА НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ КОЛЕКТИВУ

Швець Олена
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет

Лідерство є одним із ключових факторів, що визначають успіх або невдачу колективної діяльності. Лідерство є не лише процесом управління, але й мистецтвом впливу, мотивації та спрямування колективу до досягнення спільних цілей (Northouse, 2021). Оцінка впливу лідерства на результативність колективу є важливим інструментом у менеджменті, що дозволяє покращувати ефективність управління персоналом, сприяти зростанню продуктивності праці та загальному розвитку організації.

Лідерство визначається як здатність впливати на інших людей для досягнення поставлених цілей (Yukl, 2013). Перш за все, це мотивація працівників: ефективний лідер створює умови для розвитку, самореалізації та внутрішньої зацікавленості в досягненні цілей. Важливу роль відіграє також комунікація та довіра — відкритий стиль управління сприяє взаєморозумінню, знижує рівень конфліктів і підвищує залученість персоналу.

Не менш значущим є психологічний клімат, який формується під впливом лідера: сприятлива атмосфера в колективі підвищує задоволеність працею та командну згуртованість. Крім того, чіткість завдань і делегування повноважень забезпечують ефективний розподіл ролей, підвищують відповідальність працівників та стимулюють ініціативність.

Лідерство значно впливає на результативність колективу, мотивуючи працівників до самореалізації, покращуючи комунікацію та довіру через прозоре управління, формуючи позитивний психологічний клімат, а також забезпечуючи чіткість завдань та ефективне делегування повноважень.

Вплив лідерства на колектив можна виміряти за допомогою анкетування працівників, оцінки ефективності праці, спостереження за командною взаємодією та аналізу кейсів (порівняння результатів до та після зміни лідера чи стилю управління).

Модель впливу лідерства

Стиль лідерства → Мотивація + Комунікація + Клімат → Результативність

Рівень результативності при різних стилях

Стиль	Середній KPI (%)
Авторитарний	65%
Демократичний	80%
Трансформаційний	90%

У дослідженнях корпоративного сектору України виявлено, що у компаніях із демократичним або трансформаційним стилем управління рівень задоволеності працівників та інноваційність були на 20–25% вищими. Наприклад, на підприємстві ТОВ «Коллар Компані» після переходу до стилю, орієнтованого на підтримку та розвиток персоналу, ефективність команд зросла на 18%.

Отже, лідерство є одним із найвпливовіших факторів, що визначають ефективність діяльності будь-якого колективу, незалежно від сфери чи масштабу організації. Його вплив проявляється через мотивацію працівників, формування сприятливого психологічного клімату, покращення комунікації, а також здатність керівника створювати умови для розвитку, відповідальності та ініціативності персоналу. Успішний лідер не лише контролює виконання завдань, а й надихає, підтримує, спрямовує колектив до спільної мети, враховуючи індивідуальні особливості кожного члена команди.

Результативність колективу безпосередньо залежить від того, наскільки керівник здатен обрати відповідний стиль управління відповідно до конкретної ситуації, рівня зрілості команди, складності завдань та зовнішніх умов. Успішні організації інвестують у розвиток лідерських компетентностей, проводять тренінги, створюють умови для обміну досвідом і зворотного зв'язку, сприяючи формуванню лідерів нового типу — гнучких, емоційно зрілих, здатних працювати у складному та динамічному середовищі.

Таким чином, ефективне лідерство є не лише інструментом управління, а й потужним стратегічним ресурсом, що дозволяє організації досягати високої результативності.

Список використаних джерел:

1. Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
3. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
4. Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78–90.
5. Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
6. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
8. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson.

*Науковий керівник: Горобченко О. А.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

МОБІЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК КАТАЛІЗАТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОПІДПРИЄМСТВ

**Швець С.А.,
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет**

В умовах євроінтеграції український агропромисловий комплекс стикається з викликами, пов'язаними з необхідністю адаптації до європейських стандартів сталого розвитку. Це передбачає як зростання економічної