

Успаська О. І.,
здобувачка вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Науковий керівник: Сухорукова А. Л., кандидат наук з державного
управління, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації бізнес-процесів та зростання конкуренції на ринку праці роль менеджера в організації істотно змінюється. Традиційна функція адміністратора, який лише контролює виконання завдань, відходить на другий план. Натомість ключового значення набуває здатність керівника виступати лідером, що формує команду однодумців, спрямовує її діяльність на досягнення стратегічних цілей і водночас забезпечує гармонійний розвиток персоналу [3]. Проблема лідерства та формування лідерських якостей не є новою, проте вона знаходиться на піку актуальності, що аргументується цілим рядом ключових факторів, серед яких основними є: трансформаційні процеси у суспільстві та бізнесі, спровоковані цифровізацією, глобалізацією, технічним і технологічним прогресом; попит на «сильних» лідерів у різних сферах (бізнес, політика, освіта, наука, повсякденне життя); конкуренція на ринку праці: сучасні роботодавці надають перевагу кандидатам із розвиненими лідерськими навичками, такими як критичне мислення, комунікація, здатність працювати в команді та приймати рішення в стресових ситуаціях; вплив окремих особистостей зі сформованими лідерськими якостями на формування векторів розвитку майбутнього: лідери є агентами змін, вони мають здатність надихати інших, задавати напрямок і тим самим формувати майбутнє як для окремих організацій, так і для суспільства в цілому; сприяння особистісному розвитку [4].

Структура поняття «лідерські якості» є інтегративною системою характеристик, які формують основу ефективного лідерства. Вона включає не тільки природні риси, але й ті, що можуть розвиватися у процесі навчання, самовдосконалення та соціальної і професійної практики. Всі компоненти структури лідерських якостей взаємопов'язані та формують цілісну систему. Їх гармонійний розвиток забезпечує ефективність лідера у виконанні професійних і соціальних завдань.

Сьогодні лідерські якості менеджера можна визначити як комплекс професійних, психологічних та соціальних характеристик, що забезпечують його здатність ефективно впливати на підлеглих [2]. До таких якостей відносять:

1. Стратегічне мислення, здатність бачити перспективу розвитку підприємства;
2. Комунікаційні навички, що дозволяють ефективно доносити

інформацію та уникати конфліктів;

3. Ініціативність та готовність до ризику;

4. Високий рівень емоційного інтелекту, що забезпечує розуміння потреб працівників; вміння мотивувати колектив та надихати його на досягнення спільних результатів.

Важливо зазначити, що ефективність управління значною мірою залежить від стилю лідерства. Дослідження свідчать, що авторитарний стиль може бути результативним у кризових умовах, коли необхідно швидко приймати рішення, але в довгостроковій перспективі він часто призводить до втрати ініціативності та зниження творчого потенціалу працівників. Демократичний стиль, навпаки, сприяє формуванню довіри, залученості та партнерських відносин у колективі.

Сучасні тенденції управління персоналом все частіше акцентують увагу на трансформаційному лідерстві, яке передбачає створення натхненного бачення майбутнього, активне залучення працівників до реалізації стратегічних завдань і розвиток їхніх компетенцій [5]. Лідерство покращує ефективність управлінської взаємодії, є стимулятором створення позитивного соціально-психологічного клімату та підтримки групових інтересів. Лідерство надає можливість впливу через працівників на організацію в цілому, її стратегічні комунікації, тактичні цілі тощо [1].

Лідерські якості менеджера особливо-активно проявляються у процесі управління змінами. У періоди реформ, реструктуризації чи впровадження інновацій саме керівник стає тією фігурою, яка здатна долати опір колективу, підтримувати позитивний психологічний клімат і формувати відчуття впевненості у завтрашньому дні [3]. Якщо менеджер демонструє відкритість, чесність і готовність брати на себе відповідальність, то рівень довіри з боку підлеглих суттєво зростає, а отже, підвищується ефективність роботи організації загалом. Адже саме позитивна атмосфера, заснована на довірі та взаємній повазі, формує мотивацію та відданість працівників спільній справі.

Таким чином, можна стверджувати, що лідерські якості менеджера є фундаментальною складовою ефективного управління, що сприяють формуванню згуртованої команди, зростанню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів та забезпечують стратегічний розвиток підприємства. У сучасних умовах саме лідерство перетворюється на одну з ключових конкурентних переваг організації, адже без ефективного керівника жодна, навіть найсучасніша, управлінська система не зможе повною мірою реалізувати свій потенціал [5]. Управління персоналом на засадах лідерства сприяє самоорганізації, забезпечує функціональність та підтримку не тільки вертикального, але й горизонтального впливу на колектив та діяльність підприємства в цілому. Роль керівника виходить за межі адміністративного контролю – він має бути лідером, здатним надихати, об'єднувати команду та спрямовувати її до досягнення стратегічних цілей.

Лідерство сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, підвищує мотивацію працівників і зміцнює їхню залученість до спільної справи. Менеджер-лідер стає агентом змін, забезпечує гнучкість і

стійкість організації у періоди трансформацій, адже лідерські якості можна розвивати через навчання, самовдосконалення та практичний досвід. Ефективне управління персоналом на засадах лідерства створює умови для стабільного розвитку підприємства, формує його конкурентні переваги та забезпечує реалізацію стратегічних завдань.

Список використаних джерел

1. Чередник Л., Ці К. ЗМІСТ І СТРУКТУРА ПОНЯТТЯ «ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ». Суспільство та національні інтереси. 2025. № 2(10). URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-2\(10\)-417-428](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-2(10)-417-428)
2. Shapoval, O. A. (2024) «Leadership potential of an operational manager as a key factor in strategic communications of the HR management system». Infrastrukturarynku, vol. 79, pp. 282-285
3. Шаповал О. А. КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ ТА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПОВЕДІНЦІ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖЕРА ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2025. № 1. С. 84-88. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.1.84>
4. Dickson K. Analysis of The Traditional Leadership Theories: A Review of Contemporary Leadership Approaches and Management Effectiveness. Information and Knowledge Management. 2023. Vol.13. No 5. P. 2-18
5. Klochko A. O. LEADERSHIP AS AN INNOVATIVE MANAGEMENT STYLE OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION MANAGER. Scientific notes of Taurida National V.I. Vernadsky University, series Psychology. 2020. No. 3. P. 81-87. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2020.3/14>