

ВПЛИВ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРСТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ

Сухорукова А.Л., канд. наук з держ.упр., доц.

Іванова В.І., здоб. ВО

Миколаївський національний аграрний університет

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та зростаючої конкуренції питання лідерства виходить на перший план у сфері управління. Лідерство визначає здатність організації досягати стратегічних цілей, впливати на мотивацію персоналу, формувати ефективну корпоративну культуру та забезпечувати конкурентоспроможність. Якщо раніше домінували традиційні підходи, що базувалися на авторитарному чи демократичному стилі керівництва, то нині акцент робиться на більш гнучких та адаптивних моделях, здатних відповідати динамічним викликам зовнішнього середовища [2, с. 29].

Однією з найпоширеніших моделей у сучасному менеджменті є трансформаційне лідерство. Воно передбачає здатність керівника надихати підлеглих, створювати бачення майбутнього і мотивувати персонал до постійного самовдосконалення. Такий лідер виступає агентом змін, сприяє розвитку інновацій та креативності, створює умови для довгострокової ефективності. Трансформаційне лідерство має безпосередній вплив на підвищення результативності управління, адже забезпечує високу залученість працівників і формує у них відчуття причетності до досягнення спільних цілей.

На відміну від цього підходу, транзакційне лідерство ґрунтується на чіткій системі винагород і покарань. Лідер виступає контролером, що визначає завдання, встановлює стандарти їх виконання та стимулює підлеглих матеріальними або дисциплінарними методами. Така модель є ефективною в умовах стабільного середовища та для виконання короткострокових завдань, де необхідна дисципліна й чітка ієрархія. Водночас транзакційне лідерство має обмежений вплив на розвиток інновацій, оскільки воно зосереджується більше на підтриманні порядку, ніж на пошуку нових ідей.

Значної популярності набуло ситуаційне лідерство, яке ґрунтується на твердженні, що немає універсального стилю управління. Керівник має змінювати свій підхід залежно від рівня зрілості, компетентності та готовності колективу. У деяких випадках це може бути директивний стиль, коли потрібні чіткі вказівки, в інших – делегуючий, коли команда здатна працювати самостійно [1, с. 187]. Такий підхід сприяє підвищенню гнучкості та адаптивності організації, що позитивно позначається на результативності управління і дозволяє мінімізувати конфлікти.

В останні роки активно розвивається концепція сервант-лідерства, або лідерства-служіння. Її сутність полягає в тому, що керівник насамперед ставить у пріоритет інтереси колективу, підтримує розвиток своїх співробітників та створює умови для їхньої самореалізації. Такий стиль сприяє формуванню довіри, партнерських відносин та високого рівня лояльності працівників [3, с. 57].

Результативність управління зростає завдяки тому, що працівники відчують турботу та готовність лідера підтримувати їх у професійному розвитку.

Не менш важливим є харизматичне лідерство, що базується на особистій привабливості та силі переконання керівника. Харизматичні лідери здатні швидко мобілізувати команду, надихнути її на досягнення складних цілей, особливо у кризових ситуаціях. Вони часто стають символами змін та рушійною силою в організаціях. Проте цей підхід має і ризики: надмірна залежність від особистості лідера може призвести до втрати ефективності після його відходу чи зниження активності [2, с. 28].

В умовах цифрової трансформації виникла нова модель – цифрове лідерство. Вона характеризується здатністю керівника ефективно управляти розподіленими та віртуальними командами, використовуючи сучасні ІТ-інструменти для комунікації, контролю та прийняття рішень. Цифрові лідери сприяють інтеграції інноваційних технологій у бізнес-процеси, що значно підвищує результативність управління. Завдяки цифровому лідерству організації можуть швидше реагувати на зміни ринку, забезпечувати високу гнучкість і конкурентоспроможність.

Загалом сучасні моделі лідерства по-різному впливають на результативність управління. Трансформаційний підхід сприяє інноваційності, транзакційний забезпечує дисципліну, ситуаційний формує адаптивність, сервант-лідерство підвищує соціальну відповідальність та залученість, харизматичний стиль мобілізує команду у кризових умовах, а цифрове лідерство відкриває нові можливості для ефективного функціонування в глобальному середовищі. Оптимальним є поєднання різних моделей залежно від умов та завдань, які стоять перед організацією.

Таким чином, сучасне лідерство є багатогранним явищем, яке безпосередньо впливає на результативність управління. Лідер має не лише володіти управлінськими компетентностями, а й демонструвати гнучкість, здатність до інновацій та уміння надихати колектив. Успіх організації значною мірою залежить від того, наскільки керівник здатний поєднувати різні моделі лідерства, адаптуючи їх до конкретної ситуації. Саме інтеграція трансформаційного, ситуаційного та цифрового підходів створює умови для сталого розвитку, ефективного функціонування та досягнення стратегічних цілей.

Інформаційні джерела:

1. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. № 5. С. 184–187.
2. Ярошенко В., Сухорукова А. Іміджеві гендерні стратегії – ознака проєвропейського вектору політичного розвитку України. Сучасні моделі HR-менеджменту на публічній службі : збірник тез та метод. матеріалів / за ред. Н. Лапшиної, Н. Деркач. Миколаїв : ФОП Швець В. М. 2020. С. 26-30.
3. Poltorak, A., Stamat, V., Sukhorukova, A., Dovgal, I., & Onyshchenko, D. Strategies for regional disproportion management to restore economic security in the Ukrainian agricultural sector. *Ekonomika APK*, 2024. 31(6), P. 48–58.