

Анастасія ЗАЗУЛЯК

здобувачка освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Ольга ДЯКІВ)

РОЛЬ ЛІДЕРА В УПРАВЛІННІ КОМАНДОЮ

Лідерство є однією з ключових умов ефективної діяльності будь-якої організації чи команди. У сучасному світі, де бізнес і суспільство перебувають у стані постійних змін, саме лідер визначає, у якому напрямі рухається колектив, як він реагує на виклики та якими методами досягає поставлених цілей. Лідерство – це не просто набір особистісних характеристик або формальна посада, а складний процес впливу, мотивування, організації та розвитку людей. Лідер здатний створювати бачення майбутнього, надихати команду, приймати відповідальні рішення та підтримувати продуктивну атмосферу співпраці [3]. За дослідженнями науковців «лідери повинні вміти мотивувати та залучати працівників до використання нових технологій та підходів у своїй роботі»[1]

Сучасні теорії підкреслюють, що лідером стає не той, хто має владні повноваження, а той, кого команда визнає авторитетом. Це людина, яка вміє вести за собою, організовувати діяльність групи, регулювати взаємовідносини, управляти своїми емоціями та ефективно комунікувати. Лідерство включає не тільки управлінські функції, але й глибоке розуміння людей, їхніх потреб, мотивів і можливостей. На ефективність лідера впливають внутрішні цілі, рівень самосвідомості, стиль поведінки, а також характеристики команди: її компетентність, мотивація, згуртованість і готовність до співпраці. Важливим залишається й етап розвитку групи, адже поведінка лідера має відповідати ситуації та стану команди [4].

У науковій літературі лідерство розглядають у трьох площинах: як стан особистості, як процес взаємодії та як командну діяльність. Лідерство як стан передбачає наявність певних моральних та вольових якостей: відповідальності, стійкості, рішучості, харизми. Як процес – це постійна діяльність лідера, спрямована на досягнення мети через організацію та мотивацію людей. У контексті команди лідерство виступає результатом взаємодії між лідером та групою, де лідер формує культуру, задає темп роботи та забезпечує умови для розвитку.

Одним із важливих сучасних підходів є lean-лідерство, що базується на принципах ощадливого виробництва. Lean-лідерство орієнтоване на постійне вдосконалення процесів, усунення втрат та залучення співробітників до прийняття рішень. У центрі цього підходу – ідея, що найціннішим ресурсом організації є люди, а завдання лідера полягає у створенні умов, де кожен може внести свій внесок у покращення. Lean-лідер не диктує рішення, а допомагає команді знаходити їх самостійно, сприяючи формуванню культури довіри, відповідальності та розвитку.

Практичним втіленням цього підходу є лідерська модель Toyota, яка стала світовим еталоном організаційного лідерства. Її суть полягає в розвитку лідера та команди, формуванні чіткого бачення, узгодженні цілей та реалізації філософії постійного вдосконалення. Toyota наголошує на цінності людей та принципі «піді й подивись», який передбачає, що лідер має бути присутнім у середовищі, де створюється продукт або приймаються ключові рішення. Саме глибоке занурення в процес дозволяє лідеру краще розуміти проблеми та приймати ефективні рішення [5].

Особливого значення набуває роль лідера в умовах кризи. Прикладом ефективного кризового лідерства є діяльність компанії Київстар під час війни. Компанія організувала прозору комунікацію з працівниками, забезпечила доступ до навчання, надала безпечні умови праці та підтримувала мотивацію колективу через

волонтерські ініціативи. Такий підхід демонструє, що навіть у найскладніших ситуаціях лідерство може об'єднувати людей, давати їм відчуття стабільності й допомагати зберігати продуктивність [6].

Не менш важливим елементом сучасного лідерства є емоційний інтелект. Лідер із розвиненим емоційним інтелектом здатний краще розуміти свої емоції, контролювати поведінку, ефективно комунікувати та адаптуватися до змін. Емпатія, гнучкість, стресостійкість і вміння слухати стають фундаментом довіри між лідером і командою. Для розвитку емоційного інтелекту важливими є рефлексія, робота над собою, практика усвідомленості та, за потреби, професійна психологічна підтримка.

Розвиток лідерських навичок є неперервним процесом. Він включає формування проактивності, уміння ставити чіткі цілі, приймати рішення, брати відповідальність і не боятися нового. Важливими є також комунікативні навички, здатність будувати партнерські відносини та працювати з різними людьми. Лідер постійно навчається, розширює кругозір, удосконалює особисті якості та трансформує власний стиль відповідно до нових викликів.

Сучасний лідер організації має не лише формувати образ її майбутнього розвитку, а й навчати інших, передавати накопичений досвід, а також стимулювати інноваційний підхід в професійній діяльності[2]. Справжній лідер не пригнічує, а підсилює команду. Його головна роль – створити середовище, де кожен член колективу може зростати, проявляти ініціативу та досягати високих результатів. Саме таке лідерство є найефективнішим у сучасних організаціях, оскільки воно поєднує відповідальність, людяність, стратегічне мислення та здатність адаптуватися. Лідер, який вміє об'єднати людей навколо мети, впроваджувати зміни та підтримувати розвиток – це ключ до стабільності й успіху будь-якої команди.

Отже можна сказати, що успішна командна робота неможлива без сильного лідера, який не тільки ставить цілі, а й створює

сприятливе середовище для їх досягнення, будує атмосферу довіри та психологічної безпеки в команді. Це дозволяє членам команди вільно ділитися ідеями, визнавати помилки, брати на себе відповідальність, покращувати результати діяльності компанії.

Список використаних джерел:

1. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник економіки. 2024. Випуск 3(113). С.73-95 URL: <https://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/1652/1774>
2. Дяків О., Островерхов В. Цифрове лідерство: сучасні аспекти. Матеріали доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тренди і стратегічні імперативи розвитку HR-інжинірингу, економіки та бізнесу в умовах турбулентності й трансформації національної економіки». Хмельницький: ХНУ. 2024 с. 161-163
3. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с. URL: <https://lnk.ua/MVwo7PIVz>
4. Northouse P. Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications, 2019. URL: <https://lnk.ua/RVdK716e3>
5. Liker J. The Toyota Way: Principles of Lean Leadership. McGraw-Hill, 2021.
<https://vietnamwcm.files.wordpress.com/2008/07/mcgraw-hill-thetoyotaway-14managementprinciples.pdf>
6. Звіт компанії «Київстар» про підтримку персоналу в умовах війни. Київстар, 2023. URL: <https://kyivstar.ua/news/id160220231200>