УДК 65.012.3

ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КЕРІВНИКА І ПРИЙНЯТТЯ ЛІДЕРСТВА УЧАСНИКАМИ КОМАНДИ

***О.А. Дембська[1]**, О.О. Ходирєва[2]*

[1] магістрант кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

[2] доцентка кафедри менеджменту, Ph.D. з економіки, НТУ «ХПІ», Харків, Україна
oksana.khodyrieva@khpi.edu.ua

Динамічна трансформація організаційних структур та інтенсифікація глобальних бізнес-процесів висувають нові вимоги до лідерських компетенцій сучасних керівників як ключової детермінанти організаційної ефективності та конкурентоспроможності. Лідерство перестає бути виключно позиційною характеристикою в ієрархії управління та все більше визначається здатністю керівника забезпечувати добровільне визнання і прийняття його впливу з боку членів команди на основі особистісних якостей, професійної компетентності та емоційного інтелекту [1]. В умовах інституційних трансформацій, цифрового врядування та суспільних викликів, з якими стикаються українські організації, особистісні характеристики керівника набувають критичного значення для формування ефективних команд, здатних до адаптації, інновацій та досягнення стратегічних цілей в умовах невизначеності.

Метою дослідження є систематичний аналіз особистісних характеристик керівника, що визначають прийняття його лідерства учасниками команди, та формування науково обґрунтованих рекомендацій щодо розвитку лідерських компетенцій в українському управлінському контексті. Особливу увагу приділено аналізу механізмів прийняття лідерства командою через призму соціального схвалення, довіри та емоційного зв'язку між керівником та підлеглими.

Емоційний інтелект виступає фундаментальною характеристикою сучасного керівника, що визначає його здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції та емоції членів команди, створюючи емоційний клімат сприятливий для продуктивної співпраці [1]. Емпіричні дослідження демонструють, що емоційний інтелект, стресостійкість, комунікативні навички та стратегічне мислення сприймаються державними службовцями як найважливіші риси ефективного лідера, при цьому кореляційний аналіз засвідчує тісний взаємозв'язок між цими психологічними компетентностями, що підкреслює їхню синергійну природу. Трансформаційне лідерство як здатність надихати команду на досягнення спільних цілей через артикуляцію чіткого бачення майбутнього, інтелектуальну стимуляцію та індивідуалізовану підтримку стає критичним фактором прийняття лідерства в контексті управління організаційними змінами [2]. Лідери, що демонструють емпатію, здатність до активного слухання та розуміння потреб команди, формують міцніший емоційний зв'язок з підлеглими, що підвищує готовність останніх інвестувати додаткові зусилля та виявляти організаційну лояльність навіть в складних умовах. Адаптивне лідерство як здатність модифікувати стиль управління відповідно до ситуаційного контексту, характеристик завдання та зрілості команди забезпечує гнучкість необхідну для ефективного функціонування в умовах невизначеності та швидких змін [2]. Когнітивна гнучкість керівника, що проявляється в готовності переглядати усталені підходи, експериментувати з новими методами та навчатися на помилках, сприяє формуванню культури інновацій та психологічної безпеки в команді.

Прийняття лідерства учасниками команди детермінується не лише об'єктивними характеристиками керівника, але й соціально-психологічними механізмами формування довіри, легітимності та авторитету в групі. Формування ефективної управлінської команди вимагає чіткого розуміння взаємодії різних ролей та стилів менеджменту кожного учасника, при цьому особистісні характеристики керівника відіграють центральну роль у забезпеченні командної інтеграції та синергії [3]. Довіра до лідера формується на основі трьох компонентів: професійної компетентності, що демонструє здатність керівника вирішувати складні завдання та приймати обґрунтовані рішення; доброчесності, що виявляється в етичній послідовності та відповідності слів і дій; та доброзичливості, що проявляється в щирій турботі про інтереси та благополуччя членів команди. Автентичність лідерства стає все більш значущим фактором прийняття лідерства, оскільки члени команди цінують щирість та послідовність більше ніж маніпулятивну харизму. Системне лідерство в умовах цифрової економіки вимагає від керівників здатності інтегрувати множинні перспективи, координувати міжфункціональні взаємодії та створювати умови для самоорганізації команди навколо спільних цілей [4].

Результати досліджень підтверджують комплексний характер прийняття лідерства, де особистісні характеристики керівника взаємодіють з організаційним контекстом, культурними особливостями та динамікою командних процесів. Психологічний портрет ефективного лідера в українському контексті демонструє пріоритетність емоційного інтелекту та стресостійкості, що пояснюється складними умовами функціонування організацій в період суспільних трансформацій та необхідністю підтримувати психологічне благополуччя команди [1]. Концепція системного лідерства підкреслює необхідність планомірного розвитку лідерських компетенцій з урахуванням трансформаційних змін в організаціях та динамічного розвитку цифрової економіки [4].

У висновку слід зазначити, що особистісні характеристики керівника відіграють визначальну роль у процесах прийняття його лідерства учасниками команди, при цьому найбільшу значущість мають емоційний інтелект, стресостійкість, автентичність, когнітивна гнучкість та здатність до трансформаційного впливу. Організаціям рекомендується впроваджувати комплексні системи оцінки лідерського потенціалу кандидатів на керівні посади з акцентом на емоційних та соціальних компетенціях поряд з професійними знаннями та технічними навичками. Менеджерам необхідно усвідомлювати, що прийняття лідерства командою не є автоматичним наслідком формального призначення, а вимагає систематичних зусиль з побудови довірливих відносин, демонстрації професійної компетентності та щирої турботи про розвиток підлеглих.

Список літератури:

1. *Шипілова Л. О., Савіцька С. О., Максименко С. Д.* Психологічні особливості ефективних державних управлінців: емпіричне дослідження на основі діагностичного опитування фахівців у сфері публічного управління // Часопис психологічних і педагогічних наук. – 2025. – № 1. – С. 179–200. – DOI: 10.31812/ppp.2025.01.014.

2. *Богуславська Г. В., Чуйко І. Є.* Лідерство в соціальному менеджменті: нові підходи до управління змінами // Підприємництво і торгівля. – 2024. – № 41. – С. 68–73. – DOI: 10.36477/2522-1256-2024-41-11.

3. *Зайцева І. М.* Дослідження формування ефективної управлінської команди // Економіка та суспільство. – 2021. – Вип. 25. – DOI: 10.32782/2524-0072/2021-25-69.

4. *Гук О. А., Кириченко С. О.* Підходи до планування концепції системного лідерства на підприємствах в умовах трансформаційних змін в бізнесі та розвитку цифрової економіки // Ефективна економіка. – 2021. – № 7. – DOI: 10.32702/2307-2105-2021.7.83.