

УДК 378.011.3

Гуменюк Олена

магістр менеджменту та бізнес-адміністрування,

Ірина П'ятничук

к.е.н., доцент, декан факультету управління,

Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника

м. Івано-Франківськ

ВИЯВЛЕННЯ ПОЗИТИВНОГО І НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ЛІДЕРСЬКИХ СТИЛІВ НА КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ

Лідерство є однією з ключових складових ефективного управління організацією. Стиль лідера не лише визначає спосіб досягнення стратегічних цілей, а й формує корпоративну культуру – систему цінностей, норм та поведінкових стандартів, які впливають на взаємодію співробітників і загальну атмосферу в компанії.

Кожен стиль лідерства, від авторитарного до демократичного чи трансформаційного, має свій унікальний вплив на корпоративну культуру. Одні стилі сприяють мотивації, інноваціям і співпраці, тоді як інші можуть викликати конфлікти, зниження продуктивності або сприяти формуванню токсичного робочого середовища. У цьому контексті важливим є дослідження як позитивних, так і негативних аспектів різних підходів до лідерства, щоб зрозуміти їх вплив на організаційну динаміку.

Ефективне лідерство відіграє ключову роль у підвищенні мотивації працівників. Різні лідерські підходи мають різний вплив залежно від характеру організації, стилю керівництва та потреб співробітників. Оцінка ефективності таких підходів враховує низку критеріїв, серед яких: продуктивність праці, задоволеність працівників, рівень залученості та плинність кадрів [1; 2].

Нами проведено аналіз основних лідерських підходів та їх вплив на мотивацію працівників, який наведено у табл. 1. Так, для прикладу,

трансформаційне лідерство дає змогу підвищити довіру та лояльність, збільшити задоволеність роботою, стимулює ініціативність.

Таблиця 1

Основні лідерські підходи та їх вплив на мотивацію працівників

Лідерський підхід	Особливості	Вплив на мотивацію	Ефективність
1	2	3	4
Трансформаційне лідерство	<ul style="list-style-type: none"> - Натхнення, створення бачення майбутнього - Підтримка особистісного зростання - Визнання заслуг працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищує довіру та лояльність - Збільшує задоволеність роботою - Стимулює ініціативність 	Висока ефективність у творчих та інноваційних сферах; потребує харизматичного лідера.
Авторитарне лідерство	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль і чіткі інструкції - Орієнтація на досягнення цілей - Мінімізація дискусій 	<ul style="list-style-type: none"> - Забезпечує швидке прийняття рішень - Може знижувати креативність та задоволеність 	Ефективне у кризових ситуаціях або на виробництвах; може викликати демотивацію в довгостроковій перспективі.
Демократичне лідерство	<ul style="list-style-type: none"> - Залучення співробітників до прийняття рішень - Відкрите спілкування - Акцент на співпраці 	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищує залученість і мотивацію - Формує відчуття значущості у працівників 	Висока ефективність у командах із високим рівнем компетенцій, але може уповільнити процес ухвалення рішень.
Лідерство, орієнтоване на результати	<ul style="list-style-type: none"> - Фокус на досягненні конкретних цілей - Контроль за виконанням завдань - Використання КРІ 	<ul style="list-style-type: none"> - Стимулює високу продуктивність - Може призводити до стресу та вигорання 	Ефективне у висококонкурентних середовищах; потребує збалансованості між результатами та підтримкою працівників.
Ситуативне лідерство	<ul style="list-style-type: none"> - Адаптація стилю управління до ситуації - Увага до потреб і рівня компетенцій працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - Забезпечує гнучкий підхід - Підтримує мотивацію завдяки індивідуалізації 	Висока ефективність у динамічних умовах; вимагає високої компетенції лідера.
Сервісне лідерство	<ul style="list-style-type: none"> - Орієнтація на добробут працівників - Підтримка та розвиток команди - Побудова довгострокових відносин 	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищує довіру та задоволеність - Стимулює особистісне зростання 	Дуже ефективно для побудови здорового корпоративного клімату, але потребує значних ресурсів і часу.

*Джерело: складено автором.

Авторитарне лідерство забезпечує швидке прийняття рішень, може знижувати креативність та задоволеність. Демократичне лідерство дає змогу підвищити залученість і мотивацію, а також формувати відчуття значущості у працівників. Лідерство, орієнтоване на результати – стимулює високу продуктивність, може призводити до стресу та вигорання. Ситуативне лідерство – забезпечує гнучкий підхід, підтримує мотивацію завдяки індивідуалізації. Сервісне лідерство – підвищує довіру та задоволеність, стимулює особистісне зростання.

Варто відмітити, що серед ключових критеріїв оцінки ефективності виокремлюють [2, с. 165]:

1. Продуктивність праці, що передбачає зростання ефективності виконання завдань після впровадження певного підходу.
2. Задоволеність працівників, передбачає опитування та зворотний зв'язок показують рівень задоволеності умовами роботи.
3. Залученість персоналу, тобто активність у пропозиціях, готовність брати участь у командних проєктах.
4. Плинність кадрів, передбачає зменшення кількості звільнень після впровадження нових лідерських підходів.
5. Інноваційність, тобто рівень ініціативності працівників та кількість запропонованих ідей.

За підсумками проведеного дослідження виокремити стратегії покращення мотивації через лідерство, а саме [3, с. 48]:

1. Розвиток навичок лідерів: навчання керівників різним стилям управління.
2. Регулярний зворотний зв'язок: побудова комунікації з працівниками для розуміння їхніх потреб.
3. Визнання та винагорода: заохочення досягнень працівників через бонуси, грамоти чи публічне визнання.
4. Гнучкий підхід: застосування ситуативного лідерства залежно від обставин і потреб працівників.
5. Інвестиції в корпоративну культуру: створення середовища, яке сприяє

довірі, розвитку та співпраці.

Таким чином, можемо підсумувати, що ефективність лідерських підходів у покращенні мотивації залежить від правильного вибору стилю управління відповідно до специфіки організації та особливостей працівників. Найбільш успішними є трансформаційне, демократичне та ситуативне лідерство, які стимулюють залученість і задоволеність персоналу, що, у свою чергу, підвищує продуктивність і зменшує плинність кадрів.

Для формування позитивного впливу на корпоративну культуру важливо: інвестувати в навчання лідерів емоційному інтелекту та навичкам комунікації; забезпечувати регулярний зворотний зв'язок для оцінки ефективності стилю управління.

Таким чином, стиль лідерства є важливим інструментом впливу на корпоративну культуру. Організації, які усвідомлюють його значення та працюють над вдосконаленням лідерських практик, мають більше шансів на створення стійкого, продуктивного та гармонійного робочого середовища.

Література:

1. Перерва І.М. Стилі керівництва та їх місце в управлінні діяльністю підприємства. *Бізнес Інформ*. 2023. №2. С. 241-248.
2. Ключко А.О. Сутність та структурні компоненти стилю управління менеджера освітньої організації. *Габітус*. 2020. №17. С. 163-167.
3. Попатенко І.О. Управління корпоративною культурою як елемент стратегії розвитку підприємства. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2023. № 5. С. 44-51.