

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права,
публічного управління
та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Макєєв Артем Вікторович

УДК 159.9(045)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ А.В. МАКЄЄВ

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
професор
ДАНКЕВИЧ В.Є.

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ____ » _____ 20__ року

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)
(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Макеєв А. В. Психологічні аспекти лідерства в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024.

У роботі досліджуються психологічні аспекти лідерства та їхній вплив на ефективність бізнес-проектів в умовах діджиталізації та трансформаційних змін сучасного суспільства. Автор аналізує різні стилі лідерства, їхні переваги та недоліки, а також адаптацію цих стилів у цифровому середовищі. Особлива увага приділяється ролі лідера в умовах невизначеності, необхідності швидких змін та цифрових інновацій, що характеризують сучасне суспільство.

Одним із ключових аспектів роботи є дослідження психологічних особливостей лідера, які сприяють успішному керівництву бізнес-проектами, зокрема в умовах цифрової трансформації. Зокрема, розглянуто такі якості, як емоційна стійкість, адаптивність, гнучкість у прийнятті рішень та здатність до інноваційного мислення. Показано, що наявність цих якостей у лідера значно підвищує ефективність управління командою та успіх проекту в цілому.

Аналізується вплив цифрових технологій на стиль управління та комунікаційні процеси в команді. З розвитком діджиталізації лідери стикаються з необхідністю впровадження нових методів комунікації та контролю, що дозволяють підтримувати високу продуктивність у дистанційних умовах. У роботі підкреслюється, що для ефективного керівництва в таких умовах важливо оволодіти цифровими навичками та технологічною компетентністю.

Також розглядаються основні виклики, з якими зіштовхуються лідери в умовах постійних технологічних змін, таких як зниження мотивації співробітників, проблема професійного вигорання та потреба у підтримці психологічного здоров'я команди. Пропонуються підходи до подолання цих

викликів, зокрема через розробку стратегії емоційної підтримки та стимулювання команди.

Особливу увагу приділено проблемі цифрової трансформації, яка вимагає від лідерів здатності швидко пристосовуватися до нових умов, змінювати структуру команди та впроваджувати нові способи управління для підтримки конкурентоспроможності. В роботі розглядаються методи та підходи, які допомагають лідерам ефективно адаптуватися до швидких змін.

Важливим аспектом дослідження є вивчення стресостійкості та її ролі у побудові ефективного лідерства. Досліджено, як лідери можуть управляти власним стресом та підтримувати психологічну стабільність команди, зокрема за допомогою технік емоційної регуляції. Стресостійкість розглядається як одна з ключових якостей лідера, що допомагає забезпечити стабільне функціонування бізнес-проекту.

Автор також звертає увагу на значення командної роботи в умовах цифровізації, оскільки високий рівень взаємодії та підтримки серед членів команди сприяє успішній реалізації проєктів. Описано інструменти та методи, які лідери можуть використовувати для зміцнення командного духу та підвищення ефективності спільної роботи в цифровому середовищі.

Загалом, у роботі розкрито психологічні аспекти лідерства, які є вирішальними для успіху бізнес-проектів в умовах діджиталізації. Отримані результати можуть бути корисними для керівників, які прагнуть підвищити ефективність управління та адаптуватися до сучасних викликів цифрової економіки.

Ключові слова: лідерство, психологія бізнес-проектів, діджиталізація, емоційна стійкість, адаптивність, цифрова трансформація, командна робота, інноваційне мислення, стресостійкість, управління в умовах змін.

ANNOTATION

Makieiev A. Psychological aspects of leadership in the context of transformational changes in modern society. – Qualification Work as a Manuscript.

Qualification work for obtaining the Master's degree in specialty 053 – Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

This study examines the psychological aspects of leadership and their impact on the effectiveness of business projects in the context of digitalization and transformational changes in modern society. The author analyzes various leadership styles, their advantages and disadvantages, as well as the adaptation of these styles to the digital environment. Special attention is given to the role of the leader in conditions of uncertainty, the need for rapid change, and digital innovations that characterize modern society.

One of the key aspects of the work is the study of psychological characteristics of a leader that contribute to successful business project management, especially under conditions of digital transformation. In particular, qualities such as emotional resilience, adaptability, decision-making flexibility, and innovative thinking are considered. It is shown that the presence of these qualities in a leader significantly enhances team management efficiency and project success as a whole.

The study also analyzes the influence of digital technologies on management styles and communication processes within a team. With the advancement of digitalization, leaders face the necessity of implementing new communication and control methods that maintain high productivity in remote settings. The work emphasizes that mastering digital skills and technological competence is essential for effective leadership under such conditions.

Furthermore, the main challenges that leaders encounter amid ongoing technological changes are explored, including declining employee motivation, issues of professional burnout, and the need to support the psychological well-being of the team. Approaches to addressing these challenges are proposed, particularly through developing strategies for emotional support and team motivation.

Special attention is given to the issue of digital transformation, which demands leaders' ability to quickly adapt to new conditions, restructure the team, and implement new management methods to maintain competitiveness. The study discusses methods and approaches that help leaders effectively adapt to rapid changes.

An important aspect of the research is the examination of stress resistance and its role in building effective leadership. It explores how leaders can manage their own stress and maintain psychological stability within the team, especially through emotional regulation techniques. Stress resistance is considered one of the key qualities of a leader, helping to ensure the stable functioning of a business project.

The author also highlights the importance of teamwork in digitalization, as a high level of interaction and support among team members contributes to the successful implementation of projects. The tools and methods that leaders can use to strengthen team spirit and increase the efficiency of collaborative work in a digital environment are described.

Overall, the study reveals the psychological aspects of leadership that are critical to the success of business projects in the context of digitalization. The findings may be useful for managers who seek to improve management effectiveness and adapt to the modern challenges of the digital economy.

Keywords: leadership, psychology of business projects, digitalization, emotional resilience, adaptability, digital transformation, teamwork, innovative thinking, stress resistance, management in conditions of change.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ	
ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН СУЧАСНОГО	
СУСПІЛЬСТВА	11
1.1. Поняття та основні теоретичні підходи до вивчення лідерства	11
1.2. Психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін	15
1.3. Вплив соціально-економічних та культурних змін на стиль та ефективність	
лідерства	18
Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ	
ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	
	23
2.1. Методологічні засади дослідження психологічних характеристик лідера	23
2.2. Характеристика вибірки, інструментарію та основних етапів емпіричного	
дослідження	26
2.3. Організація та проведення дослідження	29
Висновки до розділу 2	32
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ	
АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН	
	34
3.1. Залежність стилю лідерства від зовнішніх і внутрішніх факторів	34
3.2. Вплив цифрових технологій на психологічні аспекти лідерства	37
3.3. Роль емоційної стійкості та стресостійкості в ефективному лідерстві	40
Висновки до розділу 3	42
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ.....	50

ВСТУП

Актуальність дослідження сучасного лідерства обумовлена швидкими змінами, що відбуваються в суспільстві під впливом технологічного прогресу та соціально-економічних трансформацій. Світова економіка й соціальні структури переживають серйозні зміни, що вимагають переосмислення традиційних підходів до управління та лідерства. У цьому контексті виникає потреба в лідерах, здатних ефективно реагувати на зміни, забезпечуючи сталість і конкурентоспроможність організацій в умовах постійних нововведень.

Трансформаційні зміни суттєво впливають на вимоги до лідера, акцентуючи його здатність до адаптації та гнучкості. Сучасні лідери повинні мати навички швидкого ухвалення рішень, особливо в умовах нестабільності та невизначеності. У світі, де ризики швидко змінюються і з'являються нові виклики, зростає значення нестандартного мислення та інноваційного підходу до вирішення проблем, що вимагає від лідера якості, яка дозволяє приймати ефективні рішення за мінімальної кількості інформації.

Значний вплив на ефективність лідерства також має діджиталізація, яка змінює способи комунікації, управління та координації бізнес-процесів. У період діджиталізації роль лідера не обмежується лише управлінськими функціями, але також включає забезпечення технологічної інтеграції та адаптації новітніх інструментів для підвищення продуктивності. Здатність лідера використовувати цифрові технології для поліпшення внутрішніх процесів та швидкої адаптації до ринкових вимог стає ключовою в умовах зростання конкуренції.

Отже, лідерство стає критичним елементом у досягненні стабільності та ефективності бізнес-проектів, особливо в сучасних умовах, коли діджиталізація вимагає від організацій інноваційного підходу. Зміни в економіці, викликані діджиталізацією, створюють нові можливості для лідерів, водночас ставлячи перед ними значні виклики.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні аспекти лідерства в умовах трансформаційних змін сучасного

суспільства, а також визначити, які психологічні якості лідера сприяють ефективності управління в сучасних реаліях.

Відповідно до мети дослідження, були поставлені наступні завдання: Здійснити категоріально-понятійний аналіз феномену лідерства та узагальнити сучасні підходи до його вивчення. Визначити психологічні якості, які є критичними для лідерства в умовах трансформаційних змін. Дослідити вплив цифрових технологій на психологічні аспекти лідерства та стилі керівництва. Розробити рекомендації для формування та розвитку лідерських навичок в умовах швидких соціальних та технологічних змін.

Об'єкт дослідження – лідерство в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства. Предмет дослідження – психологічні аспекти лідерства та їхній вплив на ефективність управління в сучасних умовах. Гіпотеза дослідження. Ефективне лідерство в умовах трансформаційних змін потребує розвитку адаптивності, стресостійкості, емоційного інтелекту та інноваційного мислення. Психологічні якості лідера безпосередньо впливають на його здатність забезпечити стабільність і успіх бізнес-проектів у невизначених умовах.

Методологічну та теоретичну основу дослідження склали концепції трансформаційного лідерства (Burns, 1978; Bass, 1985), теорії адаптації та стресостійкості (Lazarus, 1991), підходи до вивчення емоційного інтелекту (Goleman, 1995) та ресурсів психологічного благополуччя (Diener, 1984).

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація) – для уточнення базових понять; емпіричні (опитування, тестування, спостереження) – для вивчення психологічних якостей лідерів; методи математичної статистики – для кількісної обробки результатів дослідження.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося впродовж 2023-2024 року серед керівників малого та середнього бізнесу в Житомирській області. Основою для збору даних стало опитування 43 підприємців, які є визнаними лідерами у своїх сферах.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження: вперше емпірично досліджено психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін; уточнено поняття адаптивності, емоційного інтелекту та інноваційного мислення як важливих компонентів сучасного лідерства; удосконалено теоретичні підходи до формування ефективного стилю лідерства в умовах діджиталізації.

Практичне значення дослідження полягає у розробці рекомендацій для керівників щодо розвитку лідерських якостей, необхідних для успішного управління в умовах трансформаційних змін. Отримані результати можуть бути використані у програмах підготовки та розвитку лідерів, а також для вдосконалення управлінських практик в умовах сучасного бізнесу.

Публікації:

1. Макєєв А. В. Лідерство та психологія ефективних бізнес-проектів в умовах діджиталізації. Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 22–23 червня 2023 року. – Житомир: Поліський національний університет, 2023. – 960 с.

2. Макєєв А. В. Психологія успішних бізнес проектів. Механізми управління розвитком територій: зб. наукових праць у 2 ч. Ч. 2. Житомир: Поліський національний університет, 2023. 354 с.

3. Макєєв А. В. Психологія лідерства та успішних бізнес-проектів. Інструменти і практики публічного управління : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої науковому та творчому здобутку професора ХОДАКІВСЬКОГО Євгенія Івановича 27-28 червня 2024 року – Житомир :Поліський національний університет, 2024. – 252 с.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 51 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

1.1. Поняття та основні теоретичні підходи до вивчення лідерства

Лідерство є складним соціально-психологічним феноменом, який отримав значну увагу науковців, адже вплив лідерів на суспільство, організації та окремих людей є беззаперечним. У сучасній психології лідерство визначається як процес соціального впливу, у ході якого одна особа – лідер – спонукає інших до досягнення спільних цілей. Це поняття охоплює різні аспекти: від особистісних характеристик лідера до методів і підходів, які використовуються для мотивування послідовників. Водночас із розвитком суспільства та технологічним прогресом змінюються й підходи до розуміння лідерства, зокрема через інтеграцію інноваційних технологій у практику управління.

Один з класичних підходів до вивчення лідерства – це підхід, орієнтований на особистісні якості лідера, відомий як «теорія великих людей». Він ґрунтується на ідеї, що лідерами народжуються, а не стають, і підкреслює такі риси, як харизма, мужність, інтелект і впевненість у собі. На думку представників цього підходу, успіх лідера залежить від наявності в нього таких рис, які роблять його привабливим і здатним впливати на інших. Однак сучасні дослідження вказують на необхідність ширшого розуміння, оскільки лідерські якості можуть формуватися і розвиватися в ході життєвого досвіду та навчання [2-4].

У контексті теорій поведінкового підходу, увага зміщена з особистісних характеристик на конкретні дії лідера. Згідно з цим підходом, лідерство – це не стільки питання «хто є лідером», скільки питання «як він діє». Тут акцентується на стилях управління та на тому, як лідер взаємодіє з підлеглими. Основні стилі лідерства, виділені в межах поведінкового підходу, включають авторитарний, демократичний і ліберальний. Наприклад, авторитарний стиль передбачає жорсткий контроль, тоді як демократичний стиль передбачає активне залучення підлеглих у прийняття рішень.

Ситуаційні теорії лідерства розширюють це розуміння, стверджуючи, що немає одного універсального стилю лідерства, який би був ефективним у всіх ситуаціях. Лідер повинен адаптувати свої дії до конкретних обставин, зокрема враховуючи рівень підготовленості своїх послідовників, їхню мотивацію та складність завдань. Прикладом цього підходу є теорія Фреда Фідлера, яка враховує такі фактори, як стосунки між лідером і групою, структура завдання та посадова влада лідера. Завдяки адаптації до конкретних обставин лідери можуть досягати більшої ефективності [1-4].

Трансформаційний підхід до лідерства підкреслює важливість здатності лідера надихати і мотивувати своїх послідовників, змінюючи їхні цінності, переконання та прагнення. Трансформаційний лідер здатний створювати бачення майбутнього, яке надихає інших, стимулює їх до самовдосконалення та підвищує рівень самосвідомості. Зокрема, Джеймс Макгрегор Бернс запропонував концепцію трансформаційного лідерства, згідно з якою справжній лідер не просто керує людьми, але й сприяє їхньому особистісному розвитку, формуючи таким чином більш мотивовану та цілеспрямовану команду.

У порівнянні з трансформаційним лідерством, транзакційний підхід фокусується на формальних аспектах лідерства, таких як обмін завданнями та винагородами між лідером і його підлеглими. У цьому підході ключовим елементом є угода між лідером і членами команди, в межах якої кожен учасник отримує винагороду за виконання поставлених завдань. Транзакційне лідерство є ефективним для забезпечення короткострокових результатів, проте воно менш придатне для створення довгострокових змін або мотивації на глибшому рівні.

Новітні підходи до лідерства, такі як емоційне і етичне лідерство, роблять акцент на важливості емоційної компетентності, емпатії та етичності у взаєминах між лідером і його командою. Емоційно зрілий лідер здатний керувати своїми емоціями та емоціями інших, що підвищує ефективність комунікації та знижує конфліктність. Етичне лідерство, у свою чергу, вимагає від лідера чесності, справедливості та поваги до моральних принципів, що сприяє зміцненню довіри в команді та створенню здорової корпоративної культури.

Науковці також звертають увагу на важливість культурного контексту в лідерстві. Культура впливає на те, яким чином лідерські ролі і поведінка сприймаються та оцінюються. Наприклад, у колективістських культурах, таких як японська, від лідера очікують підтримки гармонії та ухвалення групових рішень. У той час, як в індивідуалістичних культурах, як-от американська, цінується автономія та прийняття ризиків. Врахування культурного контексту дозволяє лідеру досягати успіху на міжнародному рівні та краще розуміти потреби своїх послідовників [2].

Концепція адаптивного лідерства, запропонована Рональдом Хейфецом, ставить акцент на здатності лідера до керування змінами. Вона стверджує, що лідери повинні вміти пристосовуватись до нових умов, розробляти нові підходи до проблем, з якими вони раніше не стикалися, і допомагати своїм командам адаптуватися до нових викликів. Це особливо актуально в умовах сучасного суспільства, де зміни є постійними і часом дуже непередбачуваними.

Психологічні аспекти лідерства в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства активно досліджуються науковцями, оскільки зміни в економічному, соціальному та технологічному середовищах значно впливають на вимоги до лідерів та їхніх психологічних якостей. Максименко С.Д. та Соловієнко В.О. підкреслюють, що у загальній психології лідерство визначається як складне психологічне явище, яке потребує глибокого аналізу особистісних якостей лідера та їх впливу на групову взаємодію [1].

Значну увагу приділено аспектам соціальної та громадянської свідомості лідерів, оскільки вони є важливими факторами формування лідерства в колективі. Алексеева А.І. досліджує складові громадянської свідомості, що формують основи лідерських якостей, зокрема у молоді, яка готується до керівництва у сучасних умовах трансформаційного суспільства [2].

Шахова О.Г. звертає увагу на соціальні та психологічні аспекти особистості лідера, що дозволяють забезпечити ефективність керівництва у невизначених умовах. Вона підкреслює важливість розвитку емоційної компетентності та здатності адаптуватися до швидких змін, які постійно

виникають у сучасному суспільстві [3]. Дослідження Александрова Ю.В. орієнтовані на психологічні аспекти харизматичного лідерства, а саме формування та розвитку особистості лідера за допомогою гуманітарних технологій, які сприяють досягненню кращих результатів у керівництві [4]. Він підкреслює, що харизма стає ключовим фактором лідерства в умовах трансформаційних змін.

Рудь О.Л. та Рудь Ю.Л. досліджують питання неформального лідерства, яке відіграє значну роль у організаціях. Їхні роботи фокусуються на взаємодії керівників з неформальними лідерами, які стають важливими суб'єктами змін в умовах трансформаційного середовища [5].

Малигіна Г.С. акцентує увагу на відповідальності особистості лідера, яка стає вирішальним чинником в умовах нестабільності та змін. Вона зазначає, що саме відповідальність дозволяє лідеру забезпечити стабільність та довіру в колективі [6]. Пірен М.І. вказує на значення політичної психології у формуванні лідерських якостей, адже сучасне суспільство часто вимагає від лідерів не лише ефективного управління, але й розуміння політичних процесів, що впливають на соціальні та економічні зміни [7]. Колосович О.С. досліджує психологічні особливості виникнення та функціонування лідерства у професійній сфері, підкреслюючи важливість адаптації лідерів до змінних умов праці та взаємодії у професійних колективах, особливо в умовах нестабільності [8]. Нестуля С.І. розглядає ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства, які є важливими у трансформаційному суспільстві, адже цінності допомагають лідерам формувати позитивний клімат у колективі та стимулювати мотивацію співробітників до спільної роботи над досягненням цілей [9].

Узагальнюючи, лідерство – це багатогранний феномен, що охоплює різноманітні підходи та концепції. На кожному з етапів розвитку теорій лідерства науковці висвітлювали нові аспекти та особливості цього явища, намагаючись визначити, які саме характеристики й дії забезпечують ефективне управління.

1.2. Психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін

Психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін є актуальним напрямком наукових досліджень, адже динаміка сучасного суспільства та економіки вимагає нових підходів до лідерства. Лідерство в умовах змін передбачає не тільки управління процесами та людьми, а й уміння швидко адаптуватися до нових викликів, проявляти гнучкість та готовність до прийняття ризиків. Це вимагає від лідерів специфічного набору психологічних характеристик, таких як емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, креативне мислення та емпатія.

Емоційна стійкість є однією з ключових психологічних особливостей лідера в умовах змін. У нестабільному середовищі, де постійно з'являються нові виклики, лідери повинні зберігати спокій і здатність до швидкого відновлення після невдач. Це дозволяє не тільки ефективно діяти в стресових умовах, але й надихати команду, демонструючи приклад впевненості і витримки.

Здатність до саморегуляції є тісно пов'язаною з емоційною стійкістю. Лідери, які володіють саморегуляцією, здатні контролювати свої емоції та поведінку, що є особливо важливим в умовах високої невизначеності. Уміння управляти емоційними реакціями та не дозволяти імпульсивним діям впливати на прийняття рішень забезпечує стабільність і надійність, якими лідер може надихати інших [12-14].

Креативне мислення та інноваційність є невід'ємними характеристиками сучасного лідера. В умовах, коли необхідно шукати нові підходи до вирішення проблем, важливо вміти генерувати нестандартні ідеї і швидко знаходити рішення, які дозволяють обійти труднощі або пристосуватися до нових реалій. Лідери, які здатні мислити креативно, мають більші шанси на успіх у складних і непередбачуваних умовах.

Емпатія є ще однією важливою психологічною характеристикою лідера, яка дозволяє йому краще розуміти потреби і переживання членів команди. Це

сприяє формуванню довіри в колективі, полегшує сприйняття змін та знижує опір з боку підлеглих. Лідери, які демонструють емпатію, здатні створити підтримуюче середовище, що підвищує ефективність роботи команди навіть у стресових умовах.

Когнітивна гнучкість є важливим аспектом психологічної готовності лідера до змін. Це здатність перемикатися між різними підходами до вирішення завдань, адаптуватися до нових ситуацій і переоцінювати попередні уявлення. В умовах швидких змін когнітивна гнучкість дозволяє лідеру залишатися відкритим до нових можливостей і не зациклюватися на звичних підходах.

Прийняття невизначеності як частини реальності є ще однією важливою психологічною особливістю лідера в умовах трансформацій. Лідери, які здатні сприймати невизначеність як природний стан речей, не відчують паралізуючого страху перед невідомим. Вони готові діяти навіть за відсутності повної інформації, що дозволяє швидко адаптуватися до нових умов і приймати обґрунтовані рішення [17].

Орієнтація на результат є характеристикою, яка допомагає лідерам концентруватися на досягненні цілей навіть в умовах складнощів і перешкод. Лідери з орієнтацією на результат здатні визначати пріоритети та фокусувати увагу команди на головних завданнях, що дозволяє зберігати ефективність організації навіть у турбулентному середовищі.

Високий рівень відповідальності є основою довіри до лідера, оскільки члени команди відчують, що можуть покладатися на нього в критичних ситуаціях. Лідери, які демонструють відповідальність, готові брати на себе відповідальність за свої рішення та дії, що формує в колективі впевненість і підтримує моральний дух у період змін.

Здатність до мотивації команди є ще одним важливим психологічним аспектом лідерства в умовах трансформаційних змін. Лідери повинні бути здатними надихати інших на досягнення високих результатів, підтримувати командний дух і допомагати співробітникам відчувати себе частиною чогось значущого, що особливо важливо в умовах змін.

Комунікативні навички та здатність до відкритої комунікації також є необхідними для лідера. В умовах невизначеності ефективна комунікація дозволяє знижувати тривожність у колективі, пояснювати необхідність змін та чітко формулювати цілі й очікування. Відкритість та чесність у комунікації допомагають зміцнити довіру та створюють атмосферу підтримки.

Вміння управляти конфліктами є важливою психологічною компетентністю лідера. У періоди змін зростає ймовірність конфліктів через різні погляди на нові процеси та завдання. Лідер, здатний ефективно вирішувати конфлікти, допомагає команді зберігати єдність та зосереджуватися на досягненні спільних цілей.

Інтуїтивність є додатковою перевагою для лідера в умовах, коли потрібно приймати швидкі рішення. Лідери з розвиненою інтуїцією здатні приймати правильні рішення, навіть за відсутності повної інформації, покладаючись на свій досвід і підсвідоме розуміння ситуації [12].

Здатність до навчання та саморозвитку є важливим елементом лідерства, адже сучасні умови вимагають постійного оновлення знань і навичок. Лідери, які прагнуть до розвитку, можуть успішно адаптуватися до нових вимог і показувати приклад для членів своєї команди.

Уміння ризикувати та приймати рішення в умовах невизначеності є важливими характеристиками лідера у трансформаційному середовищі. Лідер повинен бути готовим до обґрунтованого ризику, що дозволяє організації зберігати конкурентні переваги.

Таким чином, психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін охоплюють широкий спектр якостей, необхідних для ефективного управління в умовах невизначеності. Це включає емоційну стійкість, гнучкість мислення, креативність, відповідальність та інші компетенції, що забезпечують лідеру здатність адаптуватися та мотивувати свою команду до досягнення спільних цілей.

1.3. Вплив соціально-економічних та культурних змін на стиль та ефективність лідерства

Соціально-економічні та культурні зміни, що відбуваються у сучасному суспільстві, мають значний вплив на стиль та ефективність лідерства, адже лідери мають відповідати новим вимогам, які диктуються динамікою глобалізації, економічною нестабільністю та розвитком технологій. В умовах швидкої трансформації соціального і економічного середовища виникає потреба у нових підходах до лідерства, які враховують вплив цих змін на процес управління та взаємодію з підлеглими.

Економічна нестабільність змушує лідерів бути більш адаптивними, гнучкими та готовими до прийняття рішень у невизначених умовах. В умовах економічних криз, коли ресурси обмежені, від лідерів вимагається здатність швидко реагувати на зміни, знаходити альтернативні рішення та розробляти стратегії виживання для організації. Це, у свою чергу, впливає на стиль лідерства, який має бути орієнтованим на гнучкість, адаптивність та ризик-менеджмент.

Зростання соціальної різноманітності у колективах також змінює підходи до лідерства. Лідерам необхідно враховувати соціальні та культурні відмінності серед співробітників, що вимагає високого рівня емпатії та культурної компетентності. Соціальна різноманітність сприяє розвитку інклюзивного стилю лідерства, де лідер враховує думки всіх членів команди та прагне створити середовище, де кожен відчуває себе цінним і важливим.

Технологічний прогрес і діджиталізація робочих процесів також впливають на стиль лідерства. Лідерам потрібно адаптувати свої навички до цифрових технологій, які значно впливають на комунікацію, управління проектами та координацію дій у колективі. Це вимагає від лідерів технічної обізнаності та здатності швидко опановувати нові інструменти, які полегшують контроль та обмін інформацією. У таких умовах зростає значення

трансформаційного лідерства, де лідер надихає команду на інновації та ефективне використання технологій.

Соціальні зміни, пов'язані з активізацією громадянського суспільства та зростанням соціальної відповідальності бізнесу, змінюють роль лідерів у сучасному світі. Все частіше очікується, що лідери будуть соціально відповідальними, виявлятимуть етичність у прийнятті рішень та приділятимуть увагу впливу організації на суспільство та навколишнє середовище. Це призводить до розвитку етичного стилю лідерства, який спрямований на підтримання моральних цінностей та соціальної відповідальності [12].

Культурні зміни, пов'язані зі зміною цінностей та пріоритетів сучасного суспільства, змушують лідерів враховувати нові очікування співробітників. Зростає значення таких аспектів, як гнучкість графіка, баланс між роботою та особистим життям, можливості для професійного розвитку та зростання. Це сприяє розвитку демократичного стилю лідерства, де лідер співпрацює з командою, враховуючи її потреби та мотивуючи співробітників через залучення до прийняття рішень.

Зміна стилю роботи, зокрема зростання дистанційної та гібридної роботи, також впливає на лідерство. В умовах дистанційної роботи лідери мають акцентувати на комунікаційних навичках, бути доступними для співробітників та підтримувати регулярний зворотний зв'язок. Віддалене управління вимагає розвитку довіри, автономії та прозорості у прийнятті рішень, що посилює значення підтримувального та коучингового стилів лідерства.

Економічний тиск, зростання конкуренції та швидкий темп змін на ринку сприяють переходу до транзакційного стилю лідерства, де акцентується на досягненні конкретних результатів і виконанні завдань. Такий стиль лідерства особливо ефективний у періоди економічної нестабільності, коли необхідно забезпечити чітке виконання робочих процесів і швидке досягнення короткострокових цілей.

Соціально-економічні зміни також змінюють взаємодію між лідерами та підлеглими. Зростає важливість горизонтальних відносин, коли лідери є

частиною команди, а не лише авторитетом зверху. Це створює умови для розвитку колективного лідерства, де різні члени команди можуть брати на себе лідерські функції залежно від ситуації, що підвищує гнучкість та ефективність у вирішенні проблем.

Зростання ролі менторства та коучингу є ще одним результатом змін у соціально-економічному середовищі. Сучасні співробітники очікують, що лідери допомагатимуть їм у професійному зростанні, спрямовуватимуть у кар'єрі та надаватимуть можливості для розвитку навичок. Це вимагає від лідерів здатності до наставництва та постійного розвитку власних комунікативних і педагогічних здібностей.

Суспільні зміни, такі як зростання ролі жінок у бізнесі та керівництві, сприяють більш рівноправному підходу до лідерства. Лідери мають сприяти гендерній рівності та враховувати гендерні особливості, що дозволяє створювати сприятливі умови для співпраці, уникаючи дискримінації та підвищуючи рівень довіри у колективі. Вплив культурних змін також простежується в очікуваннях щодо відкритості та прозорості в управлінні. Сучасне суспільство цінує лідерів, які готові відкрито комунікувати зі своєю командою, обговорювати складні питання і давати прозорі пояснення щодо прийнятих рішень. Це сприяє розвитку лідерства, яке базується на відкритості та залученості, де лідер не боїться бути вразливим і доступним для колективу [1-3].

Зростання культурного різноманіття у робочих колективах, викликане глобалізацією, призводить до розвитку інтеркультурного лідерства, що потребує від лідера розуміння та прийняття культурних відмінностей. Це дає можливість ефективно працювати у різноманітних командах, що особливо важливо для міжнародних компаній та мультикультурних організацій.

Зрештою, зміни у суспільних та економічних процесах вимагають від лідерів постійного навчання та вдосконалення. Лідер, який прагне залишатися ефективним, має бути готовим до саморозвитку, слідкувати за тенденціями у своїй галузі та вміти адаптуватися до нових викликів, використовуючи свій досвід і знання для досягнення результатів.

Висновки до розділу 1

У сучасних умовах швидких соціально-економічних і технологічних змін лідерство набуває нових рис, які обумовлюють його ефективність. Лідери повинні бути готовими до адаптації, гнучкого управління ресурсами та здатності швидко приймати рішення в умовах невизначеності. Це підкреслює важливість таких якостей, як емоційна стійкість, когнітивна гнучкість і здатність до інновацій.

Трансформаційні зміни в суспільстві та економіці висувають нові вимоги до стилів лідерства, зокрема потребу в демократичному, етичному та інклюзивному підходах. Це зумовлено зростанням значення соціальної відповідальності та орієнтацією на довгострокову ефективність, яка враховує інтереси не лише організації, але й ширшого соціального середовища.

Діджиталізація, розвиток дистанційних форм роботи та інтеграція технологій змінюють підходи до лідерства, роблячи акцент на відкритій комунікації та інноваційності. Лідери повинні володіти технологічною обізнаністю, бути здатними організувати командну роботу в онлайн-середовищі та забезпечити ефективний обмін інформацією, що є критичним фактором у сучасних умовах.

Соціально-економічні зміни вимагають від лідерів здатності працювати з культурною різноманітністю, особливо в міжнародних компаніях або мультикультурних командах. Інтеркультурна компетентність та емпатія стають важливими елементами лідерства, які допомагають формувати довіру в колективах та забезпечують ефективну комунікацію.

Психологічні особливості лідерів, такі як здатність до саморозвитку, інтуїтивність і готовність до ризику, сприяють підвищенню їхньої ефективності в умовах швидкоплинних змін. Сучасний лідер повинен мати високу мотивацію до постійного навчання, адаптувати свої знання до нових викликів та бути відкритим до змін у підходах до управління.

Зміни в соціальних очікуваннях та культурних цінностях формують нові пріоритети у лідерстві. Гнучкість робочого графіка, баланс між роботою і особистим життям, підтримка особистісного розвитку стали важливими аспектами, які лідери повинні враховувати для утримання високої мотивації співробітників і створення позитивного робочого клімату.

У цілому, сучасне лідерство в умовах трансформаційних змін характеризується необхідністю гнучкості, соціальної відповідальності та готовності до інновацій. Лідери, здатні ефективно адаптуватися до нових умов і враховувати як внутрішні, так і зовнішні фактори впливу, мають більше шансів досягти успіху, забезпечуючи стабільність і розвиток організації навіть у періоди невизначеності.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

2.1. Методологічні засади дослідження психологічних характеристик лідера

Методологія дослідження психологічних характеристик лідерів у сучасному суспільстві спрямована на вивчення ключових особистісних якостей, які визначають ефективність лідерства в умовах динамічних змін. Для цього дослідження було обрано якісний та кількісний підхід, що дозволяє розглянути лідерство з різних сторін та забезпечити комплексне розуміння психологічних особливостей лідерів. Основою для збору даних стало опитування 43 підприємців, які є визнаними лідерами у своїх сферах.

Це опитування охоплювало питання, які стосувалися особистісних характеристик, цінностей, мотиваційних чинників та стилів лідерства респондентів. Такий підхід був обраний для виявлення найважливіших аспектів їхнього лідерського стилю, зокрема таких, що забезпечують успішне управління у сучасних умовах. Для збору даних використовувалася стандартизована анкета, розроблена з урахуванням особливостей підприємницького середовища.

У дослідженні використовувались як відкриті, так і закриті запитання. Відкриті запитання дозволили учасникам розкрити свої думки про особистісні риси, що допомагають їм долати виклики та досягати успіху. Закриті запитання, в свою чергу, були спрямовані на виявлення конкретних аспектів, таких як рівень стресостійкості, готовність до ризику та інноваційне мислення.

Проведене дослідження також передбачало застосування методу самооцінки, коли респонденти оцінювали власні якості та лідерські риси. Це дозволило отримати уявлення про те, як самі лідери бачать свою роль і вплив на організації та команди. Самооцінка виявилася особливо цінною для аналізу, оскільки забезпечила глибоке розуміння психологічних якостей лідерів, таких як самовпевненість, мотивація та емоційна стійкість.

Однією з ключових задач дослідження було визначити, які саме психологічні характеристики є найважливішими для сучасних лідерів у підприємницькому середовищі. Це включало аналіз їхньої здатності адаптуватися до змін, управляти стресом та приймати складні рішення. Результати опитування показали, що більшість респондентів вважають адаптивність, креативність та емпатію критичними для досягнення ефективного лідерства.

Також важливим елементом методології стало вивчення впливу соціально-економічних факторів на формування лідерських якостей. Було проаналізовано, як економічна нестабільність, конкуренція та технологічні зміни впливають на розвиток та трансформацію лідерських стилів. Для цього у опитуванні були включені питання, пов'язані з адаптацією лідерів до зовнішніх змін та їхньою здатністю забезпечувати стійкість організації в умовах нестабільності.

Для перевірки надійності та валідності отриманих даних було використано методи статистичного аналізу, які дозволили оцінити кореляційні зв'язки між окремими характеристиками лідерів і їхньою ефективністю. Це дало змогу виявити, які якості мають найбільший вплив на успішність підприємців у довгостроковій перспективі та визначити значення психологічних характеристик у їхній діяльності.

Особливу увагу було приділено вивченню емоційного інтелекту як одного з важливих факторів сучасного лідерства. Багато респондентів відзначили, що здатність управляти власними емоціями та розуміти емоційний стан інших допомагає їм ефективно мотивувати команду та зберігати позитивний клімат у колективі. Аналіз результатів показав, що високий рівень емоційного інтелекту корелює з успішністю лідерів у підприємницькій діяльності.

Методологія дослідження включала також інтерв'ю з окремими респондентами, що дозволило більш детально розкрити їхній досвід і погляди на лідерство. Інтерв'ю надавали можливість отримати унікальні дані про те, як лідери адаптуються до нових викликів та що вони вважають основою успішного управління в сучасних умовах.

Крім того, в рамках дослідження було проведено аналіз лідерських стилів, що переважають серед опитаних підприємців. Було виявлено, що більшість респондентів дотримуються трансформаційного підходу до лідерства, прагнучи надихати команду на досягнення спільних цілей та заохочуючи інновації. Також було відзначено, що ряд підприємців схильні використовувати демократичний стиль управління, залучаючи підлеглих до прийняття рішень.

Серед методологічних інструментів, застосованих у цьому дослідженні, також був метод спостереження. Дослідники мали можливість спостерігати за поведінкою деяких респондентів у робочому середовищі, що дозволило скласти повніше уявлення про їхній стиль керівництва, зокрема про їхню взаємодію з підлеглими.

Узагальнюючи, методологія дослідження передбачала різносторонній підхід, який поєднував кількісні та якісні методи збору даних, що дало змогу отримати повну картину про психологічні характеристики лідерів у сучасному суспільстві. Опитування, самооцінка, інтерв'ю та спостереження надали можливість глибоко вивчити особистісні та професійні риси, які визначають ефективність сучасного лідера.

Таким чином, на основі проведеного опитування 43 підприємців-лідерів у своїх сферах були зроблені висновки про найважливіші психологічні характеристики, які сприяють успішному лідерству в умовах сучасного середовища. Ці характеристики включають емоційну стійкість, когнітивну гнучкість, високу мотивацію до розвитку та здатність надихати команду на досягнення високих результатів.

2.2. Характеристика вибірки, інструментарію та основних етапів емпіричного дослідження

Вибірка цього дослідження складалася з 43 підприємців, які займають лідерські позиції у своїх галузях і мають багаторічний досвід управління командами та проектами. Вік респондентів варіювався від 30 до 55 років, що забезпечило представництво лідерів із різним рівнем професійної зрілості. Вибірка включала 60% чоловіків та 40% жінок, що дозволило відобразити гендерну різноманітність та врахувати відмінності у лідерських підходах. Усі учасники мають вищу освіту, і 30% з них мають додаткову спеціалізацію у сфері бізнес-менеджменту або психології, що сприяло глибшому розумінню тематики дослідження. Сфера діяльності респондентів варіювалася від малого бізнесу до великих підприємств у галузях ІТ, торгівлі, виробництва та послуг.

Для збору даних використовувався інструментарій, розроблений спеціально для цього дослідження, який включав анкету з запитаннями, спрямованими на визначення психологічних характеристик та стилів лідерства респондентів. Анкета містила дві частини: основну частину, де учасники відповідали на запитання щодо особистісних рис і лідерських стилів, та блок з демографічною інформацією, який містив запитання про вік, стать, рівень освіти та досвід роботи в ролі лідера.

Анкета включала 25 основних запитань, з яких 15 мали закритий характер з варіантами відповідей у вигляді шкал, а 10 - відкритий характер, що дозволило респондентам детально висловити свої думки та надати додаткову інформацію. Закриті запитання містили оцінку таких якостей, як емоційна стійкість, адаптивність, когнітивна гнучкість, здатність до ризику та рівень мотивації. Оцінювання відбувалося за п'ятибальною шкалою, де 1 означало «зовсім не властиво», а 5 - «дуже властиво».

Для обробки результатів анкети було розроблено систему ключів, яка дозволила класифікувати та оцінити результати відповідей респондентів. Оцінювання за кожним із блоків запитань було об'єднано у такі основні категорії:

Емоційна стійкість – сумарна оцінка відповідей на запитання 1-5, які включали запитання на кшталт «Як часто ви відчуваєте, що стрес заважає вашим рішенням?» та «Наскільки вам властива здатність відновлюватися після невдач?».

Адаптивність - оцінка відповідей на запитання 6-10, зокрема «Наскільки легко вам пристосуватися до змін у середовищі або команді?» та «Як ви реагуєте на невизначеність у робочих умовах?».

Інноваційність та креативність - сума балів за запитаннями 11-15, де респонденти оцінювали свою схильність до генерування нових ідей та прийняття нестандартних рішень («Наскільки часто ви намагаєтеся знайти нові підходи до вирішення завдань?»).

Мотивація та орієнтація на результат - відповіді на запитання 16-20, які визначали рівень внутрішньої мотивації та прагнення досягати результатів («Наскільки вам важливо досягати поставлених цілей незалежно від труднощів?»).

Когнітивна гнучкість та прийняття рішень - запитання 21-25, які вимірювали здатність лідера швидко адаптуватися до нових умов, змінювати підходи у процесі роботи та приймати обґрунтовані рішення навіть за обмеженої кількості інформації («Як ви дієте, коли у вас обмежений доступ до інформації, необхідної для прийняття рішень?»).

Загальний бал за кожною категорією розраховувався як середнє арифметичне відповідних запитань. Високий сумарний бал у кожній з категорій свідчив про наявність у респондента високого рівня відповідної якості, що забезпечує ефективність лідерства.

Підготовчий етап. На цьому етапі було проведено розробку анкети та узгодження методології. Було визначено ключові категорії, які підлягатимуть вивченню, та затверджено остаточну структуру інструментарію. Також було організовано навчання дослідницької команди щодо проведення опитування та обробки отриманих даних.

Вибір респондентів та збір даних. На цьому етапі було визначено підприємців, які відповідають критеріям відбору, зокрема мають досвід

лідерства у своїй галузі та займають керівні посади. Збір даних відбувався у форматі особистих інтерв'ю та електронного опитування, що дало змогу залучити до дослідження респондентів із різних регіонів та сфер діяльності.

Проведення анкетування. Респонденти заповнювали анкети, відповідаючи на запитання про особистісні характеристики та стиль керівництва. Під час заповнення анкети дослідники забезпечували інструктаж щодо правильності заповнення та відповідали на можливі запитання з боку респондентів, що дозволяло уникнути непорозумінь і підвищувало якість отриманих відповідей.

Аналіз і перевірка надійності даних. На етапі обробки даних проводився статистичний аналіз отриманих результатів, що включав перевірку надійності кожної категорії запитань. Для цього використовувалися методи кореляційного аналізу, які дозволили встановити зв'язок між окремими змінними та оцінити їхній вплив на загальну ефективність лідерства.

Інтерпретація результатів. На основі оброблених даних було проведено інтерпретацію основних результатів, що включала аналіз середніх балів по кожній категорії та визначення психологічних якостей, які виявилися найбільш поширеними серед лідерів-підприємців. Встановлено зв'язок між емоційною стійкістю, адаптивністю та успішністю управління у швидкозмінних умовах.

Формування висновків. На основі отриманих результатів були сформовані висновки щодо психологічних особливостей, які найбільше впливають на стиль та ефективність лідерства в сучасному підприємницькому середовищі. Це включало також порівняння результатів із попередніми дослідженнями для підтвердження отриманих даних і їхньої узгодженості з існуючими науковими концепціями.

Підготовка звіту та рекомендацій. Завершальним етапом було складання наукового звіту, у якому описано ключові знахідки, методологічні обмеження та рекомендації для практичного використання отриманих результатів. На основі висновків дослідження були розроблені рекомендації щодо розвитку лідерських якостей, зокрема для підвищення адаптивності, емоційної стійкості та здатності до інновацій.

Загалом, методологія цього дослідження забезпечила збір комплексних та достовірних даних, які дозволяють глибоко вивчити психологічні особливості лідерства в умовах трансформаційних змін. Отримані результати можуть бути використані для розробки тренінгів та програм, спрямованих на розвиток лідерських якостей, а також для подальших досліджень у галузі лідерства та управління в сучасному суспільстві.

2.3. Організація та проведення дослідження

Організація цього дослідження була спрямована на глибоке розуміння психологічних характеристик лідерства у сучасному середовищі, яке зазнає швидких трансформацій. Першим етапом була розробка плану дослідження, який включав формування вибірки, визначення інструментарію для збору даних та етапів обробки результатів. Головною метою дослідження було вивчення особистісних якостей, стилів управління та психологічних характеристик лідерів, що допомагають їм успішно адаптуватися та працювати в умовах змін.

Вибірка дослідження складалася з 43 підприємців, які займають керівні посади та є лідерами у своїх сферах. Вибірка була сформована з урахуванням різноманітності в професійній діяльності респондентів, їхнього досвіду та гендерної різноманітності, що дозволило отримати представницькі результати для узагальнення. Респонденти були обрані з різних галузей, таких як інформаційні технології, виробництво, торгівля та послуги, що дало змогу дослідити лідерство в різних економічних контекстах.

Анкета, що використовувалась для збору даних, була розроблена з урахуванням специфіки психологічних характеристик та стилів лідерства. Вона включала 25 основних запитань, спрямованих на оцінку таких якостей, як емоційна стійкість, адаптивність, інноваційність, мотивація та когнітивна гнучкість. Анкета мала дві частини: блок закритих запитань з варіантами відповідей за шкалою Лікерта та блок відкритих запитань, що давало респондентам змогу детальніше розкрити свої думки.

Закриті запитання дозволяли кількісно оцінити риси, які впливають на лідерство. Відповіді оцінювалися за п'ятибальною шкалою від «зовсім не властиво» до «дуже властиво», що забезпечувало стандартизованість даних. Відкриті запитання, своєю чергою, дозволяли виявити індивідуальні особливості лідерів, зокрема їхні цінності та погляди на роль лідера.

Основні етапи проведення дослідження включали підготовку анкети, її тестування, безпосереднє опитування респондентів та обробку результатів. Підготовчий етап передбачав погодження анкети з експертами та проведення пілотного опитування з метою перевірки валідності запитань. Пілотне опитування допомогло вдосконалити інструментарій, уточнити формулювання запитань та оцінити час, необхідний для проходження анкети.

Після остаточного затвердження анкети розпочався етап збору даних. Опитування проводилося як у форматі особистих інтерв'ю, так і за допомогою електронних анкет, що дозволило охопити ширшу вибірку та зменшити витрати часу респондентів. Для забезпечення достовірності даних учасникам було роз'яснено цілі дослідження та гарантовано анонімність їхніх відповідей.

Етап обробки даних включав статистичний аналіз для визначення середніх оцінок за кожною категорією запитань. Дані з закритих запитань були проаналізовані за допомогою описової статистики, що дозволило оцінити загальні тенденції у вибірці. Було розраховано середні бали по категоріях емоційної стійкості, адаптивності, інноваційності, мотивації та когнітивної гнучкості, що забезпечило інтегроване уявлення про психологічні характеристики лідерів.

Крім того, проводився кореляційний аналіз для визначення зв'язків між різними характеристиками лідерів та їхнім стилем управління. Це дозволило виявити, які якості найбільше впливають на ефективність лідерства та які характеристики є найважливішими для адаптації до умов швидкоплинних змін.

На основі аналізу відкритих запитань було складено перелік найпоширеніших особистісних якостей, які підприємці вважають важливими для ефективного лідерства. Серед них були зазначені здатність до мотивації

команди, креативність у вирішенні проблем та здатність зберігати стабільність у кризових ситуаціях. Це дало змогу глибше зрозуміти цінності та мотиваційні чинники, що визначають поведінку сучасних лідерів.

Результати дослідження були підсумовані у звіті, де подано опис ключових характеристик сучасного лідерства в умовах економічних та соціальних змін. Звіт містить також рекомендації для розвитку лідерських навичок, орієнтованих на адаптивність, емоційну стійкість та інноваційність, що дозволить підприємцям краще підготуватися до викликів, пов'язаних із нестабільністю.

Отримані дані можуть стати основою для розробки тренінгових програм, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій. Особлива увага в цих програмах має приділятися психологічним якостям, які підвищують здатність лідера управляти в умовах трансформацій та забезпечують ефективність навіть за високого рівня невизначеності.

Таким чином, організація та проведення цього дослідження забезпечили всебічне розуміння психологічних особливостей лідерства у сучасному суспільстві та визначили ключові аспекти, необхідні для успішного управління у швидкозмінних умовах.

Висновки до розділу 2

Дослідження психологічних характеристик лідерства в умовах сучасного суспільства дозволило виявити та проаналізувати важливі риси, що забезпечують успішність лідерів. Методологія, що поєднала кількісні та якісні методи збору даних, виявила ефективність закритих і відкритих запитань для отримання цілісного уявлення про лідерські якості. Залучення підприємців із різних галузей сприяло отриманню різноманітного досвіду і дозволило порівняти стиль лідерства в контексті різних соціально-економічних умов. Дослідження включало самооцінку лідерів та оцінювання їхніх якостей, що дозволило глибше розкрити рівень самосприйняття та впевненість у власних лідерських здібностях.

Аналіз результатів показав, що серед найбільш важливих психологічних характеристик сучасних лідерів виділяються емоційна стійкість, яка забезпечує здатність витримувати високий рівень стресу та невизначеності, а також адаптивність, що є необхідною для швидкого реагування на зовнішні зміни. Емоційна стійкість дозволяє лідерам не тільки зберігати самоконтроль у складних умовах, але й надихати команду, демонструючи приклад упевненості та стабільності. Це є важливим елементом, оскільки сприяє довірі та продуктивності у колективі.

Ключовою рисою також є когнітивна гнучкість, яка дозволяє лідерам швидко приймати рішення, змінювати підходи залежно від ситуації та ефективно справлятися з новими викликами. Дослідження показало, що лідери з високим рівнем когнітивної гнучкості здатні швидко адаптуватися до нових обставин, що сприяє підвищенню результативності команди. Це особливо важливо у сферах діяльності, де постійно відбуваються інновації, а також у конкурентних середовищах, які вимагають швидких реакцій.

Респонденти дослідження відзначили мотивацію як одну з головних рушійних сил для досягнення високих результатів. Внутрішня мотивація та прагнення досягати поставлених цілей є важливими факторами, що сприяють

ефективності керівництва. Лідери, які орієнтовані на результат і виявляють високий рівень мотивації, мають значно більший вплив на свої команди та здатні досягати високих показників у своїй діяльності навіть за умов складнощів і обмежень.

Інноваційність та здатність до креативного мислення також є важливими рисами сучасного лідерства. Дослідження показало, що лідери, які активно впроваджують нові ідеї та розвивають творчий підхід до вирішення завдань, демонструють більшу гнучкість у досягненні результатів і легше знаходять нестандартні рішення у кризових ситуаціях. Важливість інноваційності особливо актуальна у сучасному світі, де швидкі технологічні та економічні зміни вимагають від лідерів готовності до постійного оновлення.

Дослідження також підкреслило значення емпатії та емоційного інтелекту у процесі лідерства. Лідери, здатні розуміти емоції інших та підтримувати позитивний клімат у команді, мають вищий рівень ефективності у взаємодії з підлеглими. Це сприяє створенню довірливих відносин, зниженню конфліктів та підвищенню загальної продуктивності, оскільки члени команди відчують підтримку та розуміння з боку свого керівника.

Організація та проведення дослідження продемонстрували, що методика, яка включає самооцінку, анкетування та інтерв'ю, є ефективною для глибокого вивчення психологічних аспектів лідерства. Такий підхід дозволяє не тільки виявити основні характеристики, але й розкрити особливості їх впливу на успішність лідерів у різних соціально-економічних умовах. Це дозволяє отримати цілісну картину про психологічні аспекти сучасного лідерства.

Результати дослідження можуть бути використані для розробки навчальних програм та тренінгів для розвитку лідерських якостей, що допоможе підвищити рівень ефективності керівництва (рис.1).

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

3.1. Залежність стилю лідерства від зовнішніх і внутрішніх факторів

Мотивація та орієнтація на результат мають домінуюче значення серед сучасних лідерів, займаючи 42% від загальної оцінки. Це підкреслює важливість цілеспрямованості та внутрішньої мотивації у досягненні високих результатів, особливо в умовах високої конкуренції та невизначеності.

Інші характеристики, зокрема емоційна стійкість та когнітивна гнучкість, займають 15% та 18% відповідно, що також вказує на важливість цих рис для ефективного управління. Адаптивність, із результатом 12%, залишається необхідною характеристикою для швидкої реакції на зовнішні зміни, а інноваційність та креативність, які займають 13%, свідчать про схильність лідерів до творчого підходу у вирішенні завдань.

Дані відображають, що стиль лідерства великою мірою залежить від внутрішніх факторів, таких як мотивація, але також суттєво впливає на ефективність адаптація до зовнішніх факторів, включаючи економічну та технологічну ситуацію. Лідери, які поєднують високу мотивацію з емоційною стійкістю та адаптивністю, мають більше шансів на успішне управління командою.

Для підвищення ефективності сучасних лідерів рекомендується впроваджувати програми розвитку внутрішньої мотивації, які включають формування індивідуальних планів досягнення цілей, що відповідають цінностям і амбіціям лідера. Це може бути досягнуто через організацію наставництва, регулярні тренінги, що сприяють зміцненню мотивації, а також систематичну оцінку досягнень і надання зворотного зв'язку. Такий підхід допоможе лідерам зосередитися на досягненні високих результатів навіть в умовах невизначеності.

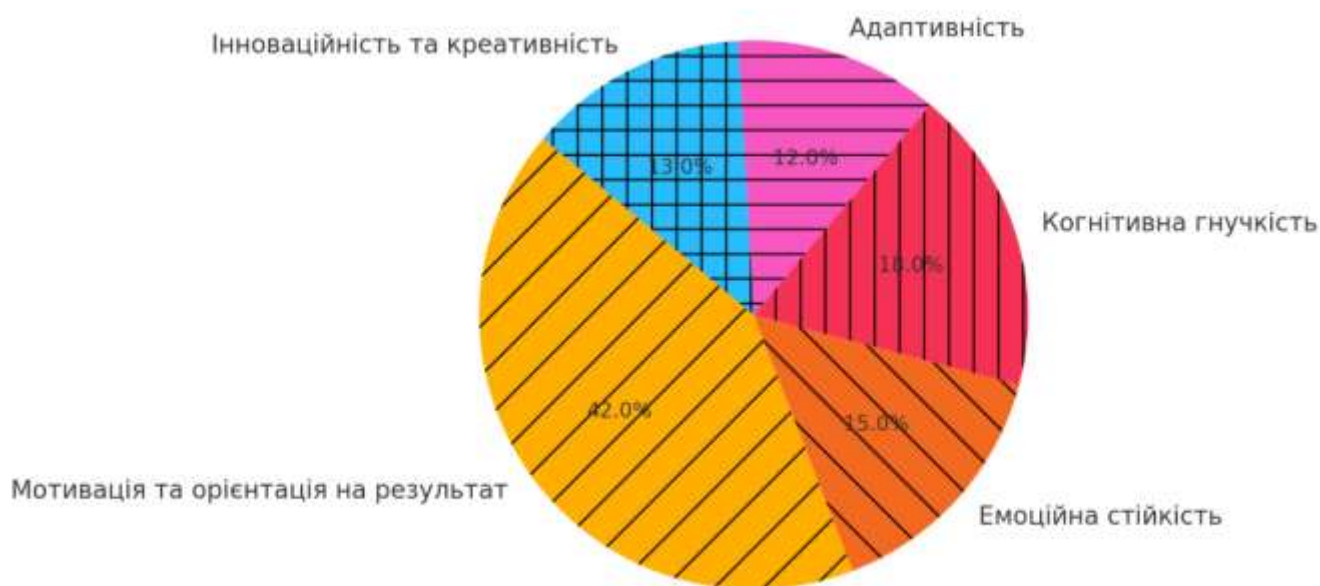


Рис. 1. Ключові риси лідерства

Не менш важливим є розвиток емоційної стійкості, яка дозволяє лідерам зберігати самоконтроль у стресових ситуаціях та ефективно надихати свої команди. Рекомендується проводити тренінги з управління стресом, емоційним інтелектом і техніками релаксації, які сприятимуть зниженню ризиків професійного вигорання. Організації також можуть створювати середовище підтримки, де лідери мають змогу отримувати психологічну допомогу та ділитися досвідом із колегами.

Когнітивна гнучкість, як важливий елемент сучасного лідерства, може бути розвинута через участь у креативних воркшопах, симуляціях реальних бізнес-сценаріїв і мозкових штурмах. Такі заходи сприятимуть розширенню мислення лідерів, здатності приймати рішення в умовах швидких змін та генерувати інноваційні ідеї. Важливим аспектом є також стимулювання лідерів до розвитку навичок критичного мислення через читання професійної літератури, навчальні курси та участь у дискусіях.

Адаптивність, яка є ключовою характеристикою для управління в умовах глобальних змін, може бути покращена через навчання швидкому реагуванню на нові виклики та застосуванню гнучких методів управління. Програми, орієнтовані на розвиток адаптивних навичок, мають включати симуляції кризових ситуацій, навчання управлінню ризиками та розробку стратегій для адаптації до змінних умов.

Інноваційність і креативність мають бути підтримані через створення сприятливого середовища для генерування ідей, реалізації експериментальних проєктів і залучення лідерів до інноваційних ініціатив. Організації можуть запроваджувати програми обміну ідеями, конкурси на кращі пропозиції та простори для колективного обговорення нових підходів. Це дозволить лідерам розвивати творчий підхід до вирішення завдань і підвищувати свою конкурентоспроможність.

З огляду на важливість технологічної обізнаності, слід зосередитися на навчанні лідерів роботі з сучасними цифровими інструментами, такими як системи управління проєктами, платформи для командної роботи онлайн та аналітичні програми. Організації можуть впроваджувати програми підвищення кваліфікації, орієнтовані на оволодіння новими технологіями, що дозволить лідерам ефективно працювати в умовах цифровізації та швидких змін.

Нарешті, рекомендується формувати корпоративну культуру, яка підтримує баланс між роботою та особистим життям, забезпечуючи гнучкі робочі графіки, програми ментального здоров'я та можливості для саморозвитку. Такий підхід сприятиме підтримці високого рівня мотивації співробітників, створенню позитивного клімату в командах і довгостроковій ефективності організацій, що дозволить лідерам залишатися продуктивними в умовах постійних трансформацій.

3.2. Вплив цифрових технологій на психологічні аспекти лідерства

Цифрові технології мають значний вплив на психологічні аспекти лідерства, що відображено в розподілі результатів, представлених у діаграмі. Перше, що кидається в очі - це важливість швидкого прийняття рішень, яке займає 35% від загальної оцінки. Це підкреслює, що лідери, які ефективно використовують цифрові інструменти для збору та обробки даних в реальному часі, мають значні переваги в умовах швидких змін. Однак цей фактор також несе психологічне навантаження, адже постійний тиск на прийняття рішень без достатнього часу на обмірковування може призводити до стресу та професійного вигорання.

Залежність від технологій займає 20% від результатів, що свідчить про величезну роль цифрових технологій у сучасному лідерстві. Лідери сьогодні змушені постійно адаптуватися до нових інструментів і платформ, що вимагає високих цифрових навичок. Це може створювати психологічний тиск, оскільки зміни відбуваються з великою швидкістю, і лідери повинні постійно оновлювати свої знання, щоб не відставати від технологічного прогресу. Залежність від цих технологій може також збільшити ризик вигорання через потребу постійно бути в курсі нових змін.

Зниження емоційної залученості, яке займає 15%, вказує на те, що цифровізація роботи може призводити до дистанціювання між лідером і його командою. Відсутність особистих контактів у форматі віддаленої роботи обмежує можливості для емоційної підтримки і створює бар'єри для глибокого розуміння стану співробітників. Цей фактор психологічно важливий, адже емоційна залученість команди безпосередньо впливає на її ефективність і мотивацію.

Посилення комунікаційних навичок, яке складає 18%, відображає необхідність для лідерів володіти навичками цифрової комунікації, оскільки все більше процесів відбувається через онлайн-майданчики. Лідери повинні мати здатність чітко та ефективно комунікувати з командою, навіть через екрани, що

вимагає додаткових зусиль. Психологічно це важливо, оскільки ефективна комунікація забезпечує гармонійне співробітництво і знижує ризик конфліктів.

Останній фактор, стрес через постійну підключеність, займає 12% і вказує на психологічні труднощі, з якими стикаються лідери через постійну доступність, що створює відчуття "неперервного робочого дня". Це може призвести до виснаження, оскільки лідери часто змушені бути на зв'язку навіть після завершення робочого часу, що не дає їм можливості повністю відновлювати свої ресурси.

Узагалі, результатами діаграми підтверджується, що цифрові технології, хоч і сприяють підвищенню ефективності лідерства, також створюють нові психологічні виклики. Лідери, які вміють балансувати між використанням технологій і збереженням емоційної залученості та здорового психологічного стану, зможуть успішно керувати в умовах постійних змін (рис. 2).

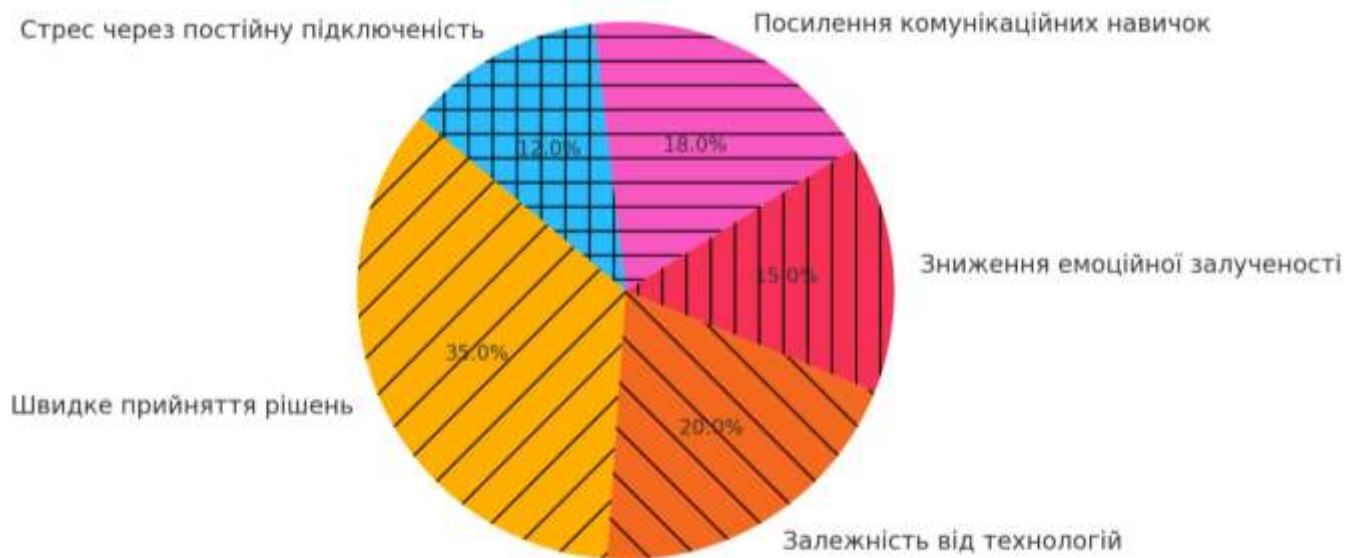


Рис. 2. Вплив цифрових технологій на психологічні аспекти лідерства

Для підвищення ефективності лідерів в умовах значного впливу цифрових технологій рекомендується впроваджувати програми навчання, спрямовані на розвиток навичок швидкого прийняття рішень та використання цифрових інструментів. Такі програми мають включати практичні заняття з аналізу даних

у реальному часі, використання платформ для автоматизації управління та тренінги зі стресостійкості. Це допоможе лідерам знижувати психологічне навантаження, пов'язане з необхідністю оперативного реагування, та водночас підтримувати високу результативність у динамічних умовах.

Для подолання залежності від технологій і мінімізації ризику професійного вигорання важливо стимулювати створення умов для періодичного відключення від роботи. Організації можуть впроваджувати політику "цифрового детоксу", що передбачає обмеження доступності поза робочими годинами, а також підтримувати лідерів у регулярному оновленні знань через курси, орієнтовані на ефективне використання новітніх технологій. Це сприятиме підтриманню їхньої професійної компетентності без надмірного стресу.

Для покращення емоційної залученості у віддаленій роботі слід впроваджувати нові методи побудови довіри та підтримки в командах. Лідерам рекомендується використовувати цифрові платформи для організації віртуальних зустрічей, спрямованих не лише на обговорення робочих питань, а й на створення позитивного клімату та підвищення морального духу. Використання інтерактивних форматів, таких як онлайн-тімбілдінг або віртуальні обговорення, допоможе зберегти сильні емоційні зв'язки між членами команди, що позитивно позначиться на їхній мотивації та продуктивності.

3.3. Роль емоційної стійкості та стресостійкості в ефективному лідерстві

Емоційна стійкість та стресостійкість є одними з найважливіших рис ефективного лідера. В умовах постійних змін, кризових ситуацій або високого тиску, лідери повинні мати здатність швидко адаптуватися до нових умов і зберігати рівновагу. Ці характеристики дозволяють їм не тільки ефективно управляти командою, але й підтримувати високий моральний дух своїх співробітників. У цьому контексті емоційна стійкість і стресостійкість є ключовими аспектами, які визначають здатність лідера успішно вести за собою команду навіть в умовах високих навантажень.

Емоційна стійкість є здатністю лідера зберігати спокій і рівновагу навіть у стресових або непередбачуваних ситуаціях. Це вміння контролювати свої емоції та не дозволяти їм впливати на прийняття рішень або взаємодію з іншими людьми. У діаграмі цей аспект займає 40%, що підкреслює його значення для успіху лідера. Емоційна стійкість допомагає лідерам бути прикладом для своїх підлеглих, адже коли лідер зберігає спокій, це сприяє створенню атмосфери впевненості та стабільності в команді.

Стресостійкість, яка займає 25% у діаграмі, означає здатність лідера ефективно справлятися з великим навантаженням, тиском і труднощами без втрати продуктивності. Лідери, які мають високу стресостійкість, можуть працювати під великим тиском, не дозволяючи стресу впливати на їхні рішення чи поведінку. Це є важливим фактором для ефективного лідерства в умовах криз, де необхідно приймати важливі рішення в стислі терміни. Стресостійкість дозволяє зберігати ясність думки навіть в екстремальних ситуаціях.

Для ефективного управління стресом лідери повинні використовувати різні стратегії, щоб знизити рівень стресу і не допустити вигорання. Це можуть бути техніки релаксації, фізичні вправи, медитація або планування часу. Діаграма вказує, що 15% ефективного лідерства залежить від здатності лідера розпізнавати і керувати стресом у себе та своїх співробітників. Навички

управління стресом дозволяють лідерам залишатися продуктивними навіть в умовах напруженості і швидко реагувати на зміни в ситуації.

Адаптивність є важливим компонентом стресостійкості, що займає 10% від загальної оцінки. Лідери повинні вміти швидко адаптуватися до змін, що можуть виникати через технологічні, економічні або соціальні фактори. Адаптація до змін включає здатність швидко реагувати на нові виклики і знаходити оптимальні рішення для команди в умовах нестабільності. Вміння швидко змінювати стратегію або підхід, коли це необхідно, є важливим для збереження ефективності лідерства.

Мотивація та оптимізм займають 10% в діаграмі і є важливими компонентами емоційної стійкості. Лідери, які зберігають оптимістичний погляд на ситуацію, навіть в умовах невизначеності, здатні надихати своїх співробітників. Вони мотивують команду не тільки словами, а й своїм прикладом, створюючи атмосферу, в якій люди готові працювати навіть у складних умовах. Мотивація та оптимізм допомагають лідерам підтримувати високий моральний дух і зберігати продуктивність у команді, навіть коли ситуація здається безнадійною.

Емоційна стійкість та стресостійкість тісно пов'язані між собою, оскільки обидва аспекти допомагають лідерам ефективно діяти під тиском. Коли лідер має емоційну стійкість, він здатен зберігати спокій і впевненість навіть в умовах стресу. Це, в свою чергу, дозволяє йому краще справлятися з навантаженням, знижуючи рівень стресу в собі та своїх підлеглих. Такий баланс є основою для прийняття правильних рішень і ведення команди до успіху в умовах високого тиску.

Лідери, які демонструють емоційну стійкість і стресостійкість, позитивно впливають на моральний дух своєї команди. Співробітники, які бачать, що їхній лідер здатен контролювати стрес і залишатися спокійним в будь-яких ситуаціях, відчують себе більш впевнено і мотивовано. Це створює атмосферу довіри та стабільності, що є необхідною для досягнення високих результатів. Психологічний вплив лідера безпосередньо відображається на ефективності

команди, що підвищує її продуктивність і успішність у виконанні завдань (рис. 3).

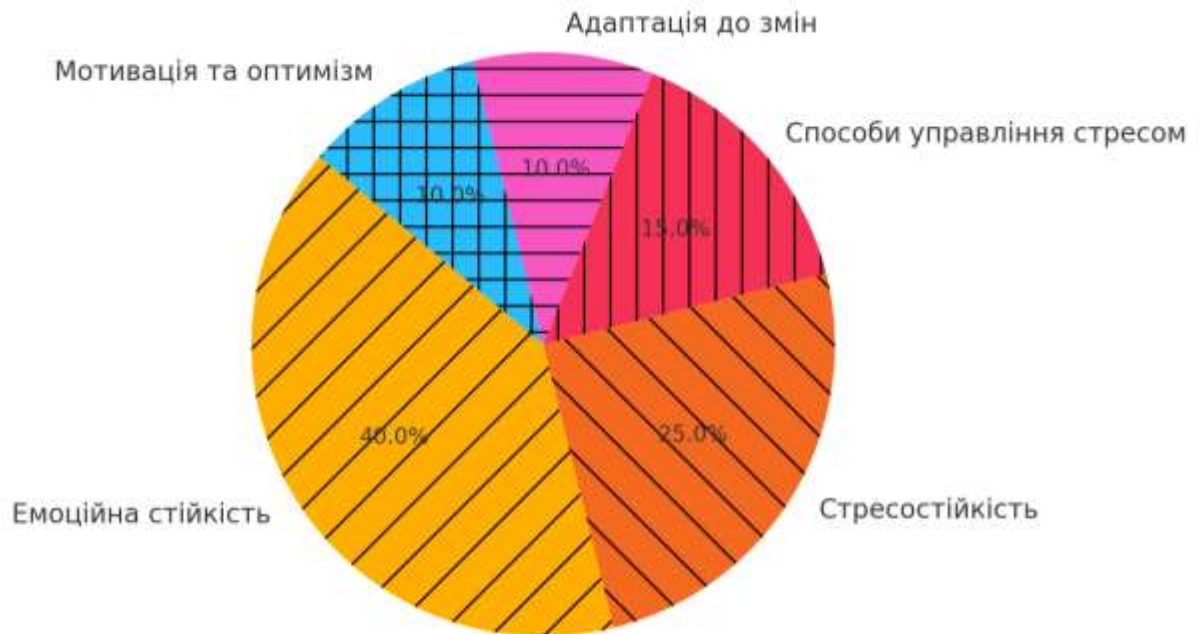


Рис. 3. Роль емоційної стійкості та стресостійкості в ефективному лідерстві

Таким чином, емоційна стійкість та стресостійкість не тільки допомагають лідерам справлятися з власним стресом, але й створюють умови для ефективної роботи команди в умовах високих навантажень. Лідери, які вміють управляти своїми емоціями і стресом, здатні мотивувати свою команду і сприяти її успіху.

Висновки до розділу 3

Розділ 3 аналізує результати дослідження психологічних аспектів лідерства в умовах трансформаційних змін, акцентуючи увагу на залежності стилю лідерства від внутрішніх і зовнішніх факторів. Результати дослідження свідчать про важливість таких характеристик, як мотивація, емоційна стійкість та стресостійкість для ефективного управління в умовах високої конкуренції, економічної нестабільності та технологічних змін. Підвищена орієнтація на

результат і швидке прийняття рішень стали важливими складовими сучасного стилю лідерства.

Мотивація та орієнтація на результат виявились домінуючими факторами, займаючи 42% від загальної оцінки. Це підкреслює значення внутрішньої мотивації та цілеспрямованості для лідерів, які здатні адаптувати свої стратегії та досягати високих результатів, навіть в умовах великої невизначеності. Висока мотивація дозволяє лідерам не тільки зберігати енергію, але й впливати на команду, направляючи її до досягнення спільних цілей.

Емоційна стійкість та когнітивна гнучкість, займаючи 15% та 18% відповідно, є важливими рисами лідерів, особливо в умовах, що вимагають постійної адаптації до нових обставин. Лідери з високим рівнем емоційної стійкості здатні зберігати контроль над емоціями в стресових ситуаціях, що дозволяє їм приймати збалансовані рішення. Когнітивна гнучкість допомагає швидко адаптуватися до нових ситуацій, що є критично важливим для успіху в динамічному середовищі.

Адаптивність, яка займає 12%, показує важливість здатності лідера до швидкої реакції на зміни. В умовах глобальних і технологічних змін лідери, здатні швидко адаптувати свої стратегії та підходи, мають більше шансів на успіх. Адаптивність також дозволяє лідерам зберігати гнучкість і відкритість до нових ідей, що є важливими складовими інноваційного підходу до управління.

Цифрові технології значно змінюють психологічні аспекти лідерства. Швидке прийняття рішень, яке займає 35%, підкреслює важливість використання цифрових інструментів для збору даних і прийняття рішень у реальному часі. Водночас, цей процес створює психологічне навантаження на лідерів, адже постійний тиск на швидке прийняття рішень може призвести до стресу та вигорання. Це вимагає від лідерів не лише високих цифрових навичок, але й стійкості до стресу.

Залежність від технологій, яка займає 20%, вказує на важливість адаптації лідерів до нових інструментів і платформ. Технології стають не тільки помічниками в управлінні, але й джерелом психологічного тиску, оскільки

лідери змушені постійно оновлювати свої знання та навички. Така залежність може стати джерелом стресу і професійного вигорання, особливо в умовах, коли зміни відбуваються дуже швидко.

Зниження емоційної залученості, яке займає 15%, є серйозною проблемою в умовах віддаленої роботи та цифровізації. Відсутність особистих контактів між лідером і командою може призводити до відчуження та зниження ефективності комунікації. Лідери повинні активно працювати над створенням умов для підтримки емоційної зв'язку, навіть в умовах використання цифрових платформ.

Лідери, які демонструють емоційну стійкість і здатність до швидкої адаптації, позитивно впливають на моральний дух своєї команди. Співробітники, які бачать, що їхній лідер здатен зберігати спокій навіть в екстремальних умовах, відчують себе більш впевненими та мотивованими. Такий стиль лідерства створює атмосферу довіри, що є основою для високої продуктивності та ефективності в команді.

Загалом, результати дослідження підтверджують, що успішне лідерство в умовах трансформаційних змін вимагає поєднання внутрішніх факторів, таких як мотивація і емоційна стійкість, з ефективною адаптацією до зовнішніх змін, зокрема в умовах цифровізації. Лідери, які вміють балансувати між використанням цифрових технологій і збереженням емоційної залученості, мають більше шансів на досягнення високих результатів. Вміння справлятися зі стресом, адаптуватися до змін і підтримувати мотивацію є ключем до успішного лідерства в сучасному світі.

ВИСНОВКИ

1. У сучасних умовах швидких соціально-економічних і технологічних змін лідерство характеризується здатністю до адаптації, емоційною стійкістю, когнітивною гнучкістю та інноваційним підходом. Лідери повинні приймати швидкі рішення в умовах невизначеності, що вимагає поєднання гнучкого управління ресурсами та вміння працювати в динамічному середовищі. Особливого значення набуває орієнтація на демократичні, етичні та інклюзивні підходи, які враховують соціальну відповідальність та довгострокову ефективність.

2. Діджиталізація трансформує підходи до управління, акцентуючи увагу на технологічній обізнаності лідерів, здатності організувати роботу команди онлайн та забезпечити ефективну комунікацію. Усе це стає критичним для підтримання конкурентоспроможності організацій. Лідери також мають враховувати культурну різноманітність у своїй роботі, демонструючи інтеркультурну компетентність та емпатію для створення довіри в колективах і покращення комунікації.

3. Психологічні якості, такі як здатність до саморозвитку, інтуїція та готовність до ризику, забезпечують підвищення ефективності лідерів. Постійна мотивація до навчання й адаптація до нових викликів є необхідними умовами успіху. Зміни в соціальних очікуваннях акцентують увагу на балансі між роботою і життям, підтримці особистісного розвитку та створенні позитивного робочого середовища.

4. Емоційна стійкість, яка допомагає лідерам зберігати самоконтроль у стресових ситуаціях, є важливим елементом ефективного управління. Вона сприяє формуванню довіри в команді, що, у свою чергу, підвищує продуктивність колективу. Когнітивна гнучкість дозволяє лідерам швидко адаптуватися до нових викликів, що є критичним у сучасному середовищі, яке постійно змінюється. Мотивація досягнення та орієнтація на результат допомагають лідерам залишатися ефективними навіть за умов обмежених

ресурсів чи складнощів. Інноваційність і здатність до креативного мислення дозволяють лідерам знаходити нестандартні рішення та впроваджувати нові ідеї, що підвищує їхню результативність.

5. Цифровізація значно впливає на лідерство, зумовлюючи залежність від новітніх технологій та необхідність постійного оновлення навичок. Хоча це може викликати стрес і професійне вигорання, лідери, які балансують між використанням цифрових інструментів і підтримкою емоційної залученості, досягають найкращих результатів. Емоційний зв'язок із командою навіть в умовах дистанційної роботи є критично важливим для утримання мотивації співробітників.

6. Загалом, успішне лідерство в умовах трансформаційних змін базується на поєднанні внутрішніх якостей, таких як мотивація, адаптивність, стресостійкість, та вмінні ефективно реагувати на зовнішні виклики, включаючи швидку технологічну еволюцію. Лідери, які демонструють високу емоційну стійкість і готовність до інновацій, забезпечують стабільність і розвиток організацій навіть у складних умовах.

7. Для підвищення ефективності сучасного лідерства рекомендується впроваджувати систематичні програми навчання та розвитку, спрямовані на розвиток емоційної стійкості, когнітивної гнучкості та інноваційного мислення. Особливу увагу слід приділяти тренінгам із управління стресом, роботи в умовах невизначеності та ефективної комунікації, зокрема у міжкультурному середовищі.

8. Окрім того, організаціям слід формувати культуру підтримки балансу між роботою і особистим життям, пропонуючи гнучкі графіки роботи, програми ментального здоров'я та можливості для особистісного розвитку співробітників. Рекомендується інтегрувати в корпоративну культуру принципи соціальної відповідальності, що не лише підвищить довіру до лідерів, але й сприятиме довгостроковій стабільності та стійкості організації в умовах трансформацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Максименко С.Д., Соловієнко В.О. *Загальна психологія*. Київ: Форум, 2000. 543 с.
2. Алексєєва А.І. Деякі складові змісту громадянської свідомості студентів. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Вид-во «Плай» Прикарпатського університету, 2000. Вип. 5. С. 3–7.
3. Шахова О.Г. *Соціальна психологія особистості: навчальний посібник*. Харків: Контраст, 2019. 116 с.
4. Александров Ю.В. Психологічні аспекти лідерства. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали наук. конф.* (м. Харків, 21–22 верес. 2017 р.). Харків: НТУ «ХПІ», 2017. С. 152–154.
5. Рудь О.Л., Рудь Ю.Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера. *Нові технології. Науковий вісник КУЕІТУ*. Кременчук, 2009. № 1 (23). С. 204–209.
6. Малигіна Г.С. Відповідальність особистості як загальнопсихологічна проблема. *Наука і освіта*, 2013. № 7. С. 52–55.
7. Пірен М.І. *Основи політичної психології*. Київ: Міленіум, 2003. 413 с.
8. Колосович О.С. Психологічні особливості виникнення та функціонування лідерства у професійній сфері. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. Львів: ЛьвДУВС, 2012. Випуск 2(1). С. 391–400.
9. Нестуля С.І. Ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства. *Вища освіта України*, 2017. № 2. Дод. 1. Вип. «Університет і лідерство». С. 93–96.
10. Гродецька М. Неформальне лідерство як фактор управлінської діяльності. *Матеріали II Міжнародної студентської науково-технічної конференції «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання»*, 2019. С. 221–221.

11. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2016. № 4. С. 120-127.
12. Баранова А.М. Теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства в психологічній науці. *Проблеми сучасної психології*, 2019. № 2. С. 7-14.
13. Блохіна В. Своєрідність розвитку професійної групи як результат взаємодії лідера та практичного психолога. *Молодь і ринок*, 2018. № 11. С. 155-159.
14. Бондаренко В. Дослідження змісту і структури лідерських якостей майбутніх психологів під час навчання у вищому навчальному закладі. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 2017. № 4. С. 109-118.
15. Бортнікова О.В. Ретроспективний аналіз філософських, психологічних, економічних і педагогічних ідей виховання адаптивного стилю лідерства особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*, 2017. № 4. С. 53-58.
16. Брик О.М., Кочаровський М.С. Проблеми формування психологічної та управлінської компетентності мережевих лідерів у MLM. *Психологія та психосоціальні інтервенції*, 2020. № 3. С. 11-17.
17. Голярдик Н.А., Дика Л.Л. Соціально-психологічні вимоги до сучасної управлінської діяльності та лідерських якостей менеджера освіти. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 2019. № 17. С. 116-119.
18. Гуменюк О.Г., Бриндіков Ю.Л. Психологічний аналіз лідерства та його функцій в організаціях системи державного управління (теоретичний аспект). *Університетські наукові записки*, 2016. № 4. С. 139-149.
19. Гура Т.В., Пономарьов О.С. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера та характеру його мислення. *Проблеми сучасної психології*, 2016. № 34. С. 90-102.
20. Гура Т.В. Психологія лідерства в бізнесі. *Психологічний часопис*, 2018. № 9. С. 138-151.

21. Данилевич Н.С., Ращенко А.Ю. Психологічні аспекти лідера в управлінні персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2016. № 2. С. 119-124.
22. Жигайло Н. Психологія бізнесу, лідерства та комунікацій як перспективний науковий напрям в Україні та Європі. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*, 2018. № 3. С. 103-108.
23. Жигайло Н.І., Карпінська Р.І. Психологія особистісного та духовного зростання лідера. *Психологічний часопис*, 2019. № 1. С. 57-77.
24. Каблаш В. Діагностика лідерських якостей майбутніх психологів за допомогою методу анкетування. *Імідж сучасного педагога*, 2019. № 4. С. 77-80.
25. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*, 2013. № 2. С. 52-60.
26. Козак О.В. Особистість лідера в сучасному психологічному дискурсі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 2019. № 1. С. 136-141.
27. Кононець М.О. Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2019. № 77. С. 181-191.
28. Максименко С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*, 2014. № 24. С. 7-16.
29. Міляєва В. Підходи до визначення поняття професійної компетентності на засадах лідерства в сучасній психологічній теорії. *Університети і лідерство*, 2017. № 1.
30. Lipman-Blumen, J. *Connective Leadership: Managing in a Changing World*. Oxford: Oxford University Press, 2000.