

МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: 10.31388/2519-884X-2023-49-8-18

УДК 005.3:303.7]:316.46

Олійник І. В., к.е.н., доцент

Херсонський державний аграрно-економічний університет

kirovograd1971@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3823-7532>

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ МЕТОДІВ ТА ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА

***Анотація.** Досліджено різноманітні методи та ключові принципи, що лежать в основі успішного керівництва, заснованого на принципах ефективного лідерства та максимального залучення персоналу компанії. Визначено принципи формування ефективного лідерства, включаючи аспекти комунікації, прийняття рішень, мотивації та розвитку команди. Проведено системний аналіз та ідентифікацію факторів, які сприяють формуванню ефективного лідера, а також їх взаємозв'язок та вплив на результативність організації в цілому. Доведено, що безперервного навчання та застосування набутих знань активно сприяють вдосконаленню та адаптації лідерських підходів до сучасних умов управління.*

***Ключові слова:** головний виконавчий директор (CEO), лідерство, управління персоналом, емоційний інтелект, комунікаційні навички, корпоративна культура, організаційний дизайн.*

JEL code classification: M 12

Постановка проблеми. Лідерство в сучасних умовах відіграє ключову роль у досягненні успіху для організацій, незалежно від їхнього типу або масштабу. Однак, не зважаючи на значний прогрес у вивченні зазначеної проблематики, тема дослідження та розвитку ефективних лідерських якостей залишається актуальною з погляду на її комплексність та багатовекторність. Зростання конкуренції, зміни в технологічному ландшафті та розвиток різноманітних організаційних моделей породжують нові виклики для системи лідерства та обумовлюють необхідність системного аналізу конкретних методів та стратегій, які є найбільш ефективними в умовах постійних змін та корпоративного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізу сутності ефективного лідерства та його впливу на успішність роботи організацій присвячені роботи багатьох дослідників, таких як Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. [1]; Кириченко Н. В., Хірса І. М. [4]; Куций О. А. [5]; Когут І. В., Лучко Г. Й. [6]; Рейкін, В. [8] та ін. Питання психологічних та соціальних аспектів лідерства висвітлені в наукових працях Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. [2]; Гронь О. В., Сатушева К. В. [3]; Тимошенко Ю., Завгородня, Л. [9].

Проблема розвитку ефективного лідерства – це ключова тема в сучасних наукових дослідженнях, оскільки вона становить важливу складову успіху організацій у сучасному бізнес-середовищі. Дослідники зосереджуються на різних аспектах лідерства та способах, які сприяють формуванню та розвитку ефективних керівницьких моделей. Незважаючи на значні напрацювання у цій науковій сфері, все ще існує багато невирішених питань, які стосуються місця та ролі лідерів в сучасному бізнес-середовищі, а також методів та принципів підвищення ефективності управлінської діяльності. Уточнення, зокрема, потребує ідентифікація ключових вимог до ефективного лідерства, а також підходи до вивчення стратегій покращення лідерських якостей та розробки рекомендацій для керівників організацій з метою підвищення їхньої адаптації до сучасних змін в системі управління організаціями.

Мета статті. Метою статті є комплексний аналіз ключових методів та принципів

ефективного лідерства шляхом використання факторного аналізу, який опирається на систематизацію та виявлення основних чинників, що впливають на успішне керівництво в організаціях.

Виклад основного матеріалу. Сучасна практика управління бізнесом щоразу підтверджує, що топ-менеджмент має найбільший вплив на діяльність компанії. Однак максимізувати його потенціал – завдання надзвичайно важке – іноді навіть розгляд обов'язків цієї посади може викликати внутрішнє виснаження. Генеральний директор, чи CEO (Chief Executive Officer), відіграє вирішальну роль у розробці загальної стратегії компанії та забезпеченні ресурсів для її втілення. Незважаючи на те, що інші керівники компанії здійснюють свій внесок у реалізацію стратегії, голова компанії залишається тією особою, яка несе безпосередню відповідальність за її успіх чи невдачу. Численні факти свідчать те, що загальний вплив вищого керівництва компанії, зазвичай, формує близько 45% загальної продуктивності підприємства [1].

Дослідження методів та принципів ефективного керівництва стає необхідною умовою сучасного етапу розвитку системи корпоративного управління. В сучасному бізнес-середовищі лідерство вимагає ретельного аналізу та розуміння щодо того, які підходи та принципи керівництва є найбільш продуктивними. Використання факторного підходу дозволяє відслідковувати різноманітні чинники, що впливають на результативність лідерської діяльності. Такий аналіз сприяє ідентифікації ключових аспектів успішного лідерства: від особистісних якостей керівника до оцінки його стратегій та впливу на команду. Сюди входять SWOT-аналіз, внутрішній та зовнішній аудит, а також оцінка емоційного інтелекту. Цей підхід допомагає керівникам розкрити свої сильні та слабкі сторони, а також виявляти можливості для особистісного зростання. Розвиток лідера сьогодні є важливою якістю, оскільки це, насамперед, дозволяє компанії тривалий час залишатися конкурентоспроможною. Лідер повинен вміти вчитися на своїх помилках і використовувати нові можливості для свого розвитку [2].

Принципи ефективного лідерства в провідних корпораціях мають деякі особливості. Так, принцип цілеспрямованості часто включає в себе також принцип інноваційності. Лідер повинен бути мотивований не тільки власними амбіціями, але й прагненням до розвитку своєї компанії.

Принцип чіткості також має важливе значення в сучасному контексті. Лідер повинен вміти чітко формулювати свої цілі та завдання, а також враховувати культурні особливості своєї компанії.

Принцип єдності дій та результатів є особливо важливим в умовах конкурентного середовища. Лідер повинен вміти об'єднувати співробітників навколо спільної мети, незважаючи на їхні особисті уподобання.

Принцип справедливості також має особливе значення в умовах посилення технократичних тенденцій в сучасній економіці. Лідер повинен бути справедливим у своїх діях та рішеннях, незалежно від статусу чи особистих заслуг співробітників.

Принцип мотивації включає в себе також принцип підтримки. Лідер повинен не тільки мотивувати співробітників до досягнення поставлених цілей, але й підтримувати їх в реалізації різноманітних ініціатив.

Принципи ефективного лідерства важливо враховувати під час проведення факторного аналізу, оскільки вони визначають основу успішного керівництва, такі як відданість меті, відкритість до змін, вміння вирішувати конфлікти. Оцінка їх впливу на власну ділову практику є важливим етапом розвитку керівника. У підсумку, аналіз методів та принципів ефективного лідерства допомагає зрозуміти керівникам, які підходи та стратегії є найбільш ефективними для досягнення бажаного результату. Це визначає успішний шлях у сучасному бізнес-середовищі, оскільки сприяє виявленню оптимальних рішень у світі, що постійно змінюється.

У наш час посада лідера вимагає більше компетентностей, ніж будь-коли раніше. Це, в першу чергу, обумовлено тим, що галузі економіки перетворюються з такою швидкістю, яка

раніше була невидимою, а керівники бізнесу змушені передбачати та оперативно реагувати на ці зміни оперативніше, ніж це було раніше, ухвалюючи важливі рішення. І хоча з плином часу практика бізнесу зазнає концептуальних змін та поліпшень, – певні фундаментальні принципи лідерства залишаються незмінними. Численні приклади з управлінської практики як вітчизняних, так і зарубіжних компаній дають розуміння того, що від генеральних директорів завжди очікується визначення напрямку, координація дій в організації та мобілізації лідерства всередині самої компанії. Вони змушені проводити взаємодію з радами директорів та керувати зацікавленими сторонами. Але найважливіше – вони мають керувати собою так, щоб досягати та підтримувати власну результативність, забезпечуючи її стабільність та невинний розвиток.

Ідеї та принципи лідерства стосуються не лише конкретної особистості – вони формують поведінку менеджера, набір його навичок та вмінь, які можна відслідковувати та на які можна ефективно впливати. Хоча, і це, напевно, є ключовим аспектом зазначеної проблеми, – не існує якихось універсальних рецептів та підходів, які б можна було назвати універсальними правилами формування успішних лідерів. Ось чому у науковому середовищі не існує єдиного погляду на те, якими мають бути навички та вміння лідера. Водночас дослідники виокремлюють декілька основних здібностей, які є важливими у цьому контексті [4].

Лідерство вимагає низку ключових здібностей для успішного керівництва та впливу. Однією з таких здібностей є вміння мотивувати команду та надихати її на досягнення спільних цілей. Але це не єдиний аспект – лідер також має бути здатним побачити певний потенціал у кожному члені команди та створити відповідні умови для його розвитку та вдосконалення. Найкращі CEO впроваджують інноваційні підходи щодо підбору найкращих талантів для ролей, які створюють найбільшу цінність. Саме тому важливим є те, що вони швидко реагують на низький рівень результативності на ключових посадах, коли стає очевидною необхідність організаційних змін.

Також важливо мати стратегічний погляд та здатність розробляти чіткий план дій для досягнення поставлених завдань та досягнення майбутніх цілей. Лідер, який має стратегічний погляд, вміє оцінювати поточні обставини та передбачати можливі виклики у майбутньому. Це дозволяє вчасно адаптуватися до змін, а також розробляти довгострокові стратегії, спрямовані на успішне розвиток організації чи команди. Чіткий план дій є основою для координації зусиль та ефективного досягнення поставлених завдань, а стратегічний підхід допомагає лідерам керувати змінами та впроваджувати інновації для успішного розвитку своєї сфери діяльності. Успішні CEO сприяють підвищують гнучкість своїх компаній, визначаючи, які аспекти їх організаційної структури будуть стабільними, а також створюють динамічні елементи організаційної структури, які швидко адаптуються до нових викликів та можливостей.

Емоційний інтелект грає велику роль у лідерстві, оскільки він дозволяє розуміти потреби, внутрішні стимули та емоції членів команди, сприяючи побудові стабільних взаємовідносин та ефективного спілкуванню й підвищенню загального рівня довіри всередині колективу. Лідер, обдарований високим рівнем емоційного інтелекту, здатний створювати емоційно сприятливе середовище, де кожен може відчувати розуміння та підтримку. Вміння сприймати та ефективно реагувати на емоції інших допомагає лідеру вирішувати конфлікти, зберігати мотивацію у команді та сприяти її розвитку. Такий лідер має здатність не лише керувати емоціями у собі, а й створювати атмосферу, де кожен член команди може відчувати свою важливість та цінність [8].

Лідер повинен безумовно повинен бути відкритим до змін та бути готовим адаптуватися до нових умов з метою ефективного забезпечення процесу управління відповідно до умов ринку, технологічних змін та вимог суспільства. Найкращі претенденти на посаду CEO не тільки вміло виконують свої повсякденні обов'язки, але й демонструють здатність відходити від звичної для всіх рутини, вдосконалюючи своє бачення майбутнього, а також візію розвитку компанії та взаємовідносини з контактними аудиторіями. У цьому розумінні, успіх

сприяє саме тим лідерам, які впевнено рухаються вперед.

Також необхідними є комунікаційні навички для передачі важливих ідей, вказівок та встановлення зв'язку з командою. Лідер, який вмie чітко та ефективно спілкуватися, здатний досягти більшого розуміння й підтримки у своїй команді, може стимулювати творчість та сприяти більшому взаєморозумінню серед членів колективу. Здатність чітко висловлювати свої думки, слухати та враховувати погляди інших є ключовою у побудові успішної робочої атмосфери. Комунікації відіграють значну роль у формуванні спільної розуміння загальнокорпоративних цінностей, а також сприяють підвищенню результативності персоналу.

Всі ці принципи разом створюють основу успішного лідерства, дозволяючи керівникам не лише досягати поставлених цілей, але й надихати та розвивати свою команду для досягнення бажаних результатів.

Більшість керівників, ставлячи нові завдання перед своїми компаніями, розглядають інвестицій у найбільш перспективні проекти як найбільш ймовірний та, по-суті, єдиний сценарій ефективного розвитку компаній. Однак, виявляється, що стратегії, які обіцяють швидкий підйом продуктивності та результативності в короткостроковому періоді, нерідко не досягають очікуваних результатів в довгостроковій перспективі. І хоча вирішення цієї дилеми не є простим, це не означає, що воно неможливе. Засвоєння конкретних дій, що підвищують шанси на успіх, є впевненим кроком у напрямку досягнення мети [5].

Практика підтверджує, що найефективніші лідери використовують успішні практики, які можна умовно розділити на декілька ключових сфер діяльності. Ці методи формують базові умови щодо забезпечення та реалізації умов ефективного управління організаційним розвитком.

Насамперед лідер повинен працювати на досягнення результатів навіть у складних умовах, навіть там, де ймовірність успіху є невеликою. Важливо переосмислити, що насправді означає «успіх у бізнесі», уникаючи будь-якої неоднозначності в аспектах створення та розвитку стратегічних перспектив. Найефективніші керівники можуть змінити трактування успіху, наприклад, змінивши стратегічну мету з того, щоб бути кращими у власній сфері на те, щоб перебувати серед перших в масштабі всього регіону. Для досягнення цього потрібно вчинити сміливі кроки ще на початку процесу трансформації. Один або два сміливих кроки майже вдвічі збільшують ймовірність завоювання лідерської позиції на ринку. Три чи більше сміливих кроків роблять такий прогрес у шість разів ймовірнішим. В контексті цього розуміння, компанії, які перерозподіляють більше 50% своїх капітальних витрат між підрозділами протягом десяти років, створюють на 50% більше цінності, ніж ті, що діють менш активно.

Цілеспрямоване формування організаційного дизайну передбачає, не в останню чергу, адаптацію найкращих посад до найцінніших вмінь. Високопрофесійні керівники використовують системний підхід щодо узгодження кращих талантів з корпоративними ролями, які максимально сприяють створенню ланцюга цінностей в компанії. У сучасному світі важливо оперативно реагувати на виявлену низьку продуктивність у ключових посадах. Коли стає очевидною необхідність змін, – відкритість до них та швидке втручання стають визначальними. Сучасна інформаційна економіка вимагає не тільки виявлення проблем, але й активного пошуку шляхів їх вирішення, особливо у тих сферах, де результати безпосередньо впливають на стратегічні напрямки розвитку та успішну діяльність організації.

У цьому контексті організаційна культура сьогодні набуває рис розширеного управління персоналом. Лідери, які акцентують увагу на точному вимірюванні та керуванні усіма культурними аспектами, що сприяють продуктивності, за статистикою, понад удвічі збільшують ймовірність втілення своїх стратегій в життя. Вони також забезпечують потроєне зростання загального акціонерного доходу порівняно з іншими підприємствами. Висококваліфіковані керівники фокусуються на конкретному аспекті культури, який може найбільше вплинути на ефективність бізнесу.

Організаційний дизайн – це ключовий аспект успіху будь-якої компанії, який передбачає баланс між швидкістю та стабільністю. Нинішні умови ринку вимагають не лише адаптивності до змін, але й збереження певної стабільності для ефективної роботи. Швидкість та реакція на зміни сьогодні стають надійним рецептом успіху в умовах постійних змін. Лідери, які миттєво реагують на нові виклики та можуть швидко адаптуватися до ринкових та технологічних змін, зберігають конкурентні переваги компаній в цілому. Вони найчастіше перебувають у центрі інновацій та завжди готові до рішучих та кардинальних змін, що дозволяє їм ефективно пристосовуватися та впроваджувати нові стратегії [9].

Однак не менш важливо сприяти й забезпеченню стабільності в ключових аспектах діяльності. Стабільний організаційний фундамент визначає стійкість компанії у складних ситуаціях та забезпечує надійність у виконанні основних завдань. Збалансований підхід до організаційного дизайну мусить передбачати певну розважливність у внесенні організаційних змін, що лише зміцнює структури, які дозволяють компанії ефективно впроваджувати інновацій з метою підтримки власної конкурентоспроможності.

Отже, успішний організаційний дизайн – це ще й вміння поєднувати швидкість реакції на зміни зі збереженням стабільності, створюючи в той же час умови для постійного розвитку та зміцнення позицій компанії на ринку.

Команда та процеси в організації – це дві невід’ємні компоненти успішного функціонування будь-якого колективу. Коли вмілі та згуртовані співробітники працюють разом, то всі процеси, зазвичай, оптимізовані та відточені до дрібниць. Це, без сумніву, стає ключовим фактором досягнення успіху. Успішні СЕО швидко коригують склад команди, що може включати навіть непопулярні рішення щодо звільнення низькоефективних, але досить відомих у колективі осіб, які користуються повагою та певним впливом, та вимагати від високоефективних співробітників співпраці та взаємодії. Лідери також можуть створювати умови для успіху кожного члена команди, утримуючи об’єктивну дистанцію для оцінки та вжиття заходів щодо посилення їх продуктивності [10].

Процеси в організації – це основа ефективності. Оптимізовані процеси спрощують роботу, дозволяють досягати результату швидше та ефективніше. Це, по суті, ретельно пророблені кроки, що забезпечують логічну послідовність дій – від виникнення ідеї до її втілення, – а також система контролю, яка дозволяє вчасно виявляти та виправляти можливі недоліки. Відмінні керівники намагаються зменшити вплив упереджень, переконуючись, що у них є різноманітна команда, та прагнуть до більш об’єктивних підходів щодо командного прийняття рішень, які показали б свою ефективність у покращенні якості прийнятих рішень.

Ефективному лідеру важливо забезпечувати узгодженість основних параметрів роботи команди шляхом цілеспрямованого керування процесами в організації. Занадто часто управлінські процеси опираються на різні корпоративні цілі. Високі класні виконавчі директори мають стимулювати персонал до впровадження та відтворення процесів, що взаємодіють та підтримують основні корпоративні пріоритети на майбутнє.

Правильно налаштовані процеси та згуртована команда – це ключові складові успіху будь-якої організації, які разом сприяють досягненню високих результатів та створенню ефективного та продуктивного робочого середовища.

Рада директорів відіграє важливу роль у підвищенні ефективності лідерства в компанії, оскільки її участь полягає не лише у виконанні фідучіарних обов’язків, а й у просуванні прогресивного порядку денного. У контексті корпоративного управління, фідучіарний обов’язок відноситься до повноважень членів ради директорів або ж керівників середньої ланки та формує певну систему організаційних впливів в інтересах компанії та її акціонерів, беручи на увагу їхні інтереси та максимізуючи вартість компанії в цілому. Ефективні лідери використовують колективну енергію ради, спрямовуючи дискусії за межі традиційних обов’язків. Вони, зазвичай, дотримуються балансу: не заперечують внесок ради рефлекторно, але й не дотримуються сліпо кожної пропозиції.

Побудова відносин з радою виходить далеко за межі залу засідань. Забезпечення

прозорості сприяє зміцненню довіри та чіткому розподілу ролей між менеджментом і радою. Цілеспрямована взаємодія, навіть в особистому просторі окремих членів ради, сприяє вирішенню делікатних питань, які можуть вийти за межі поля зору колективної динаміки. Видатні лідери сприяють налагодженню зв'язків між радою та вищим керівництвом, пропонуючи комплексне бачення результатів діяльності та цілей бізнесу. Добре керована рада залучає до обговорення різноманітні знання та досвід. Керівники сприяють цьому, забезпечуючи, щоб до складу ради входили особи з відповідними знаннями та досвідом. Ефективне залучення нових членів та створення можливостей для навчання щодо технологічних досягнень, нових ризиків, ринкових конкурентів та економічних коливань підвищують ефективність ради та її внесок у розвиток бізнесу.

Роль зацікавлених сторін у високоякісному керівництві компанією сьогодні є важливою й різноаспектною. Залучення стейкхолдерів дозволяє лідерам отримувати цінні відгуки, розуміти потреби та очікування різноманітних контактних груп. Одним з ключових аспектів роботи зі стейкхолдерами є створення стратегії спілкування, яка враховує різноманітність цих груп та сприяє побудові партнерських відносин. Успішне лідерство вимагає здатності враховувати потреби всіх стейкхолдерів: від акціонерів та клієнтів – до співробітників та громадськості. Ефективний лідер вміє слухати та реагувати на відгуки, а також впроваджувати відповідні зміни, які спрямовані на задоволення очікувань різних зацікавлених сторін, тим самим зміцнюючи довіру та підтримку спільних ініціатив. Зв'язок із стейкхолдерами відіграє важливу роль й у формуванні стратегії компанії та прийнятті важливих рішень. Розуміння потреб та поглядів різних зацікавлених сторін надає можливість лідерам здійснювати більш обґрунтовані та збалансовані рішення, що сприяє стабільності та успіху компанії в довгостроковій перспективі [6].

Видатні лідери бізнесу приділяють значну увагу визначенню, комунікації та адвокації мети організації відповідно до загальних наслідків щоденних бізнес-операцій. Такі керівники методично визначають пріоритети та організують взаємодію зі своїми зовнішніми зацікавленими сторонами, використовуючи цю взаємодію як каталізатор значущих впливів. І хоча кожна криза відчувається по-своєму та викликає занепокоєння, більшість з них мають певні закономірності. Далекоглядні лідери розробляють комплексні плани реагування на кризу, передбачаючи найгірші сценарії та ретельно готуючись до їх вирішення.

Енергія лідера має важливе значення, так само, як його/її час. Збереження та відновлення енергії дозволяють керівникам працювати на довгостроковій основі, уникаючи вигорання (прокрастинації). Успішні лідери створюють робочі умови, які сприяють збереженню їхньої енергії, включаючи наявність кваліфікованої допомоги та команди-професіоналів, які готові допомагати у вирішенні складних завдань, за які вони несуть особисту відповідальність. Модель лідерства в наш час – це сприймайте себе як особистість. Ефективний керівник дуже часто є людиною зі своїми власними пристрастями й цілями. Саме ті, які є найкращими в своїй професійній галузі, здатні збалансувати свої корпоративні обов'язки з особистими цілями та відкрито висловлювати свої наміри з метою обґрунтування своїх дій та рішень. Це нерідко допомагає уникнути непорозумінь та неправильних інтерпретацій. Найефективніші керівники формують невеличку групу співробітників, з якими можуть ділитися навіть найбільшими труднощами, включаючи поради, які не завжди є приємними. Вони також підтримують зв'язок з рядовими співробітниками, щоб отримати об'єктивну думку, та постійно нагадують собі, що їхня роль – тимчасова, і вона не визначає їхню особистість.

Сучасні дослідження управління та лідерства переконливо вказують на те, що правила та принципи, які колись були невід'ємною складовою управлінської практики минулого століття, вже не працюють так ефективно в XXI столітті. Нова епоха глобалізації, інтернаціоналізації та стрімкого розвитку технологій, таких як Інтернет, привела до радикальних змін у способах спілкування, взаємодії та роботи. Зменшення кількості вертикальних структур разом зі збільшенням горизонтальних зв'язків, а також еволюція бізнес-моделей, формують новий погляд та значення ролі лідера в сьогоdnішніх умовах. Зміна сутності та змісту роботи, а також нові вимоги до лідерських якостей обумовлюють

необхідність адаптації керівників до нових реалій.

Вказані зміни різноманітним чином вплинули на принципи ефективного лідерства. Так, зокрема, Інтернет та технології забезпечили можливість спілкування та роботи на відстані, зробивши їх глобальними. Сьогодні це вимагає від лідерів вміння ефективно спілкуватися з представниками різними культур та керувати різноманітними командами. Ось, напевно, чому зміни у способах роботи та взаємодії вимагають від лідерів гнучкості та швидкого адаптування до нових технологічних рішень та стратегій ведення бізнесу.

Розширені можливості комунікації також вимагають від лідерів високого рівня комунікативності та здатності спілкуватися не лише особисто, але й через різні віртуальні платформи та канали. Взаємодія у віртуальних середовищах вимагає від лідерів нових навичок управління, включаючи вміння створювати згуртовані команди, мотивувати персонал та керувати проектами дистанційно. Натомість швидкість зв'язку та доступ до інформації означають, що лідери повинні мати ефективні стратегії кризового управління та здатність швидко реагувати на непередбачувані ситуації. В цій новій епохі лідерство вимагає не лише нових навичок та стратегій, але й постійного самовдосконалення та гнучкості у вирішенні викликів, що ставляться перед сучасними керівниками [3].

Без сумніву, успішна команда звичайно ж потребує ефективної комунікації, але в умовах функціонування віддалених груп, в умовах дистанційної взаємодії учасників однієї команди, це перетворюється на завдання високого рівня складності. В умовах дистанційної роботи більшість процесів протікає в асинхронному режимі, позбавленому будь-яких ознак безпосереднього спілкування між людьми. І тоді така проблема стає певним випробуванням для віддаленої команди, особливо, коли проблема стосується питань реалізації ідей лідерства та взаємодії. Більше того, учасники віддалених команд можуть працювати за різними графіками та перебувати в різних часових поясах, що призводить до використання різноманітних методів комунікації. Ці обставини створюють значні виклики для менеджменту компанії, оскільки керівникам дуже важливо знайти час і спосіб, які задовольнили б потреби всіх учасників, забезпечуючи при цьому злагоджений обмін інформацією та ідеями віддаленої команди.

Особливості лідерства в умовах дистанційної роботи є ключовими у сучасному бізнесі, де команди, які співпрацюють віддалено, розташовані на різних континентах або взаємодіють у різний час. Лідерам доводиться адаптувати свої підходи, створюючи сприятливе середовище для співпраці та досягнення цілей. Ось чому лідерам потрібно розвивати високий рівень комунікативних навичок, використовуючи різноманітні канали спілкування – від електронної пошти до відеоконференцій. Важливим є також вміння вислуховувати, створювати ментальні зв'язки та розуміти потреби кожного члена команди. Лідери повинні мати високий рівень емоційного інтелекту для розуміння емоційних станів та потреб своїх співробітників. Дистанційна робота може викликати відчуття відокремленості, і лідерам потрібно вміти підтримувати свою команду.

Слід відзначити, що віддалена робота вимагає чіткості щодо встановлення корпоративних цілей, завдань та очікувань. Керівники повинні усвідомлювати, що їхні команди можуть працювати в різний час із різних часових поясів, тому важливо чітко визначати графік та обсяг роботи. Ось чому слід їм треба бути впевненими у застосуванні конкретних технологій щодо забезпечення ефективності комунікації та співпраці. Це включає в себе використання спеціального програмного забезпечення, спільних облікових записів та інших інструментів для спільної роботи.

Загалом, лідерство в умовах дистанційної роботи вимагає від лідерів нових навичок та підходів, спрямованих на підтримку співпраці, комунікації та створення сприятливого середовища для продуктивної роботи команди, незважаючи навіть на фізичну віддаленість.

Найперше, що слід зауважити, позитивний результат зовсім не означає, що потрібно зупинятися на досягнутому. Зміни в галузі, конкуренція та технології завжди прогресують. Тримати плідний баланс між збереженням успіху та готовністю до змін – ключ до подальшого розвитку. У цьому зв'язку необхідно розглядати не лише результати, а й сам

процес досягнень. Керівникові потрібно завжди оцінювати, де можна покращити свої методи та стратегії, зберігаючи свою відкритість до нових ідей та можливостей. Відсутність інновацій може зробити лідера вразливим перед конкурентами, тому постійно треба розвиватися та адаптуватися до змін.

Наша епоха – це час, коли люди не можуть існувати осторонь тих процесів, які відбуваються у світі техніки і технології. Але в той же час ця глобальна тенденція посилює взаємозалежність між людьми та підкреслює нагальну необхідність у посиленні соціального діалогу. Тому лідерові сьогодні конче потрібно розвивати свої зв'язки зі своєю командою та різноманітними стейкхолдерами – відкритий діалог дозволяє вчасно реагувати на виклики та отримувати різноманітні ідеї для розвитку. При цьому збереження високої продуктивності вимагає постійної саморефлексії та готовності до змін. Підтримуючи постійний розвиток та співпрацюючи з командою, можна зберегти лідерську позицію та продовжувати впевнений рух до нових висот [7].

Істинний успіх лідерів починається з безперервного навчання та застосування набутих знань для постійного вдосконалення стратегій. Однак ключова мета – завжди робити кожний наступний рік ефективнішим за попередній. Це потребує постійного вдосконалення – як шляхом залучення зовнішніх ресурсів, так і шляхом набуття внутрішнього досвіду співробітників на всіх рівнях організації. В той же час висококласні лідери періодично здійснюють глибокий аналіз усіх аспектів своєї діяльності, віддаючи перевагу об'єктивному підходу, мов би вперше оцінюючи ситуацію. Це може бути складно: зберігати відкритість до своїх улюблених ідей та проєктів, замість того, щоб подивитися на них критично з метою внесення потрібних змін. Прагнення до об'єктивності є критично важливим для керівників, оскільки це забезпечує постійний потік нових ідей та стратегій, що, в кінцевому підсумку, підвищує конкурентоспроможність, допомагає уникати зацикленості на власному комфорті та стимулює інноваційний розвиток.

У цьому зв'язку, використання реінжинірингу обумовлене складністю та постійними змінами в сучасному світі бізнесу. З погляду ефективних практик світового менеджменту, реінжиніринг – це стратегія управління, що дозволяє змінювати уявлення щодо функціонування компанії. Він не лише допомагає створювати систему бізнес-процесів, яка є зрозумілою та прозорою, але й забезпечує їхню високу ефективність, відповідаючи сучасним вимогам управління.

Спільно з лідером компанії, адаптуючи корпоративну стратегію, можна створити наступну S-подібну криву для її розвитку. Початок кривої може відображати період планування та ініціації нових стратегій, коли впроваджуються перші кроки для досягнення мети. Далі йде етап швидкого росту, коли стратегія починає діяти і компанія досягає значних результатів. Під час цього періоду важливо не зупинятися на досягнутому, а шукати можливості для подальшого росту та розвитку. Наступна фаза – плато. На цьому етапі досягається певний рівень стабільності, але відбувається сповільнення темпів зростання, що вказує на необхідність нових стратегій або напрямків розвитку.

Лідерам важливо зрозуміти, що управлінням циклом кожної S-подібної кривої залежить від таких факторів, як постійний аналіз результатів, прискорення переходу від етапу до етапу та пошук нових можливостей розвитку. Це дозволяє компанії триматися на вершині свого потенціалу, забезпечуючи постійний прогрес та інноваційні перетворення. І хоча криза може покласти край каденції ефективного CEO, – її завжди можна використати для того, щоб підняти компанію до ще більших висот. Ті лідери, які досягають позитивних результатів, готуються до криз задовго до того, як вони трапляються. Орієнтація на майбутнє також означає зміцнення кадрового потенціалу компанії, включаючи планування наступництва для особистої ролі лідера компанії.

Висновки. Сучасна динаміка в управлінні та лідерстві визначається не тільки змінами у функціях керівників, але й у переосмисленні самого поняття ефективного лідерства. Один з ключових аспектів саме й полягає у поєднанні глибокого розуміння бізнес-моделей з вмінням адаптуватися до стрімкого темпу змін. Сучасний лідер повинен бути не лише

майстерним у вирішенні завдань, але й гнучким, готовим адаптуватися до непередбачуваних ситуацій. Поряд з цим, відповідно до сучасних досліджень, роль лідера перейшла до площини взаємодії та значною мірою заснована на емпатії. Стратегічне керівництво та розвиток команди вже не обмежуються стандартними методами: вони потребують нового підходу, спрямованого на культуру співпраці та взаєморозуміння всередині колективу. Ключем до успіху сучасного лідера стає не лише певний набір навичок, але й вміння пристосовувати їх до потреб мінливого бізнес-середовища.

Аналітичні висновки дослідження наочно вказують на суттєве значення адаптації методів та принципів ефективного лідерства до сучасних реалій. Факторний аналіз дозволяє ідентифікувати ключові аспекти, які впливають на успішність лідерської діяльності в сучасному бізнес-середовищі. Як вже зазначалося в дослідженні, основними факторами, що є важливими на шляху оптимізації та підвищення ефективності лідерства в сучасних корпораціях, сьогодні стають гнучкість, здатність до адаптації та взаємодія зі змінами, а також спроможність керівника швидко реагувати на нові виклики та ризики. Зазначені методи та принципи ефективного лідерства підтверджують необхідність поєднання стратегічного мислення з гнучкістю у вирішенні проблем. Результати також вказують на важливість комунікації, яка стає каталізатором успішних взаємодій у команді та між різними відділами підприємства.

Перспективи подальших досліджень згідно вказаної тематики орієнтуються, головним чином, на вивчення впливу новітніх технологій на формування ключових аспектів успішного лідерства, розвиток моделей взаємодії у віртуальних командах та дослідження впливу сучасних трендів, таких як розвиток роботизації й штучного інтелекту на структуру й стиль лідерства. Ці дослідження є важливим кроком у напрямку розуміння та оптимізації принципів ефективного лідерства, а також створюють сприятливі умови для подальших досліджень, спрямованих на вдосконалення та адаптацію лідерських підходів до сучасних умов управління.

Список використаних джерел

1. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 137. URL: <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/914> (дата звернення: 30.11.2023).
2. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27-32.
3. Гронь О. В., Сатушева К. В. Сучасні технології комунікацій в міжнародному бізнесі. *Моделювання регіональної економіки*. 2019. Вип. 2 (34). С. 86-96.
4. Кириченко Н. В., Хірса І. М. Мотиваційний механізм організації підприємницької діяльності. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022. № 14. С. 32-36.
5. Куций О. А. Сучасний стан менеджменту та лідерства в організаційно-психологічному вимірі: критика теорії та аналіз емпіричних даних. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. Вип. 6. С. 85-89.
6. Когут І. В., Лучко Г. Й. Лідерство в управлінні проектами. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Т. 23, вип. 2. С. 51-55.
7. Освітнє лідерство: від теорії до практики: монографія / авт. кол.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої. Київ; Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659> (дата звернення: 30.11.2023).
8. Рейкін В. Феномен харизматичного лідерства: домінанти та дискусійні аспекти. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 37. С. 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-62>.
9. Тимошенко Ю., Завгородня Л. Освіта у сфері менеджменту: між парадигмами керівництва і лідерства. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки»*. 2022. Вип. 4. С. 18-24. <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-18-24>.
10. Шерстюк Р., Стойко І., Паляниця В. Організаційна культура управління: адхократія, компетентність і лідерство. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2022. Вип. 1(26). С. 37-45.
11. Das S., Mishra A. J. Dynamics of indigenous community's food and culture in the time of climate change in the Himalayan region. *J. Ethn. Food*. (2022). Вип. 1(9). С. 118-125. <https://doi.org/10.1186/s42779-022-00118-7>.
12. Fatma Sonmez Cakir, Zafer Adiguzel. Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *Sage Open*. 2020. Vol. 10(1). no 21582440209. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>.

13. Ghasemy M., Hussin S. B., Abdul Razak A. Z. B., Maah M. J. B., Ghavifekr, S. Determining the key capacities of effective leaders in Malaysian public and private focused universities. *Sage Open*. 2018. Vol. 8(4). P. 1–12. <https://doi.org/10.1177/2158244018807620>.
14. Teixeira A., Henriques P. L., Santos M. C. Knowledge sharing and individuals' work performance: A virtuous spiral. *International Journal of Financial Research*. 2018. Vol. 9(3). P. 53–60.
15. Zheng X., Yin H., Liu Y. The relationship between distributed leadership and teacher efficacy in China: the mediation of satisfaction and trust. *The Asia-Pacific Education Researcher*. 2019. Vol. 28(6). P. 509–518. <http://dx.doi.org/10.1007/s40299-019-00451-7>.

References

1. Bida, O. A., Oros. I. I., Chychuk. A. P. (2021). Zmist ta sutnist poniattia «liderstvo» [The content and essence of the concept of «leadership»]. 2021. *Naukovi zapysky. Seriya: Pedahohichni nauky*, no. 137. URL: <https://pednauk.cuspu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/914> [in Ukrainian].
2. Halych, O. A., Vakulenko, Yu. V., Tereshchenko, I. O., Krutko, T. V. (2019). Stratehichne upravlinnia personalom yak faktor zrostantia konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Strategic Human Resources Management as a Factor of Enterprise Competitiveness Growth]. *Ahrosvit*, 6, 27-32 [in Ukrainian].
3. Hron, O. V., Satusheva, K. V. (2019). Suchasni tekhnolohii komunikatsii v mizhnarodnomu biznesi [Modern communication technologies in international business]. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky*, 2(34), 86-96 [in Ukrainian].
4. Kyrychenko, N. V., Khirsa, I. M. (2022). Motyvatsiinyi mekhanizm orhanizatsii pidpriemnytskoi diialnosti [Motivational mechanism for organizing entrepreneurial activity]. *Tavriyskyi naukovyi visnyk. Seriya: Ekonomika*, 14, 32-36. <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2022.14.4> [in Ukrainian].
5. Kutsyi, O. A. (2023). Suchasnyi stan menedzhmentu ta liderstva v orhanizatsiino-psykholohichnomu vymiri: krytyka teorii ta analiz empirychnykh danykh [The Current State of Management and Leadership in the Organizational and Psychological Dimension: Theory Critique and Analysis of Empirical Data]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Psykholohiia*, 6, 85-89. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.15> [in Ukrainian].
6. Kohut, I. V., Luchko, H. Y. (2018). Liderstvo v upravlinni proektamy [Leadership in project management]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Ekonomika*, 23(2), 51-55 [in Ukrainian].
7. Miliiaeva, V. R. (2021) Osvitnie liderstvo: vid teorii do praktyky [Educational leadership: from theory to practice]. Kyiv; Kryvyi Rih. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659> [in Ukrainian].
8. Reikin, V. (2022). Fenomen kharyzmatychnoho liderstva: dominanty ta diskusiiiny aspekty [The Phenomenon of Charismatic Leadership: Dominants and Controversial Aspects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 37, 62. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-62> [in Ukrainian].
9. Tymoshenko, Yu., Zavorodnya, L. (2022). Osvita u sferi menedzhmentu: mizh paradyhmamy kerivnytstva i liderstva [Management education: between management and leadership paradigms]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Hmelnytskogo. Seriya: «Pedahohichni nauky»*, 4, 18–24. <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-18-24> [in Ukrainian].
10. Sherstiuk, R., Stoiko, I., Palianytsia, V. (2022). Orhanizatsiina kultura upravlinnia: adkhokratia, kompetentnist i liderstvo [Organizational management culture: adhocracy, competence and leadership]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava*, 1(26), 37-45 [in Ukrainian].
11. Das, S., Mishra, A. J. (2022). Dynamics of indigenous communitys food and culture in the time of climate change in the Himalayan region. *J. Ethn. Food*, 1(9), 18-25. <https://doi.org/10.1186/s42779-022-00118-7>.
12. Fatma Sonmez Cakir, Zafer Adiguzel. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *Sage Open*, 10(1), 21582440209. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>.
13. Ghasemy, M., Hussin, S. B., Abdul Razak, A. Z. B., Maah, M. J. B., Ghavifekr, S. (2018). Determining the key capacities of effective leaders in Malaysian public and private focused universities. *Sage Open*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.1177/2158244018807620>.
14. Teixeira A., Henriques P. L., Santos M. C. (2018). Knowledge sharing and individuals work performance: A virtuous spiral. *International Journal of Financial Research*, 9(3), 53–60.
15. Zheng X., Yin H., Liu Y. (2019). The relationship between distributed leadership and teacher efficacy in China: the mediation of satisfaction and trust. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(6), 509–518. <http://dx.doi.org/10.1007/s40299-019-00451-7>.

*Oliinyk I. V., PhD in Economics, Associate Professor
Kherson State Agrarian and Economic University
kirovograd1971@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3823-7532>*

FACTOR ANALYSIS OF METHODS AND PRINCIPLES OF EFFECTIVE LEADERSHIP

Abstract. Task statement. The purpose of the article is comprehensive analysis of the key methods and principles of effective leadership through the use of factor analysis, which is based on the systematization of the main factors affecting successful leadership in organizations. A variety of methods and key principles underlying successful management, based on the principles of effective leadership and maximum involvement of the company's personnel, have been explored. A systematic analysis and identification of factors that contribute to the formation of an effective leader, as well as their interrelationship and influence on the effectiveness of the organization as a whole, was carried out. **Research results.** Modern dynamics in management and leadership are determined not only by changes in the functions of managers, but also by rethinking the very concept of effective leadership. One of the key aspects is precisely the combination of a deep understanding of business models with the ability to adapt to the rapid pace of change. A modern leader must be not only skilled in solving tasks, but also flexible, ready to adapt to unpredictable situations. Along with this, according to modern research, the role of the leader has moved to the plane of interaction and is largely based on empathy. Strategic management and team development are no longer limited to standard methods: they require a new approach aimed at a culture of cooperation and mutual understanding within the team. The key to the success of a modern leader is not only a certain set of skills, but also the ability to adapt them to the needs of a changing business environment. **Conclusion.** The analytical conclusions of the study clearly indicate the essential importance of adapting the methods and principles of effective leadership to modern realities. Factor analysis allows you to identify key aspects that affect the success of leadership in the modern business environment. As already noted in the study, the main factors that are important in the way of optimizing and increasing the effectiveness of leadership in modern corporations today are flexibility, the ability to adapt and interact with changes, as well as the ability of the manager to quickly respond to new challenges and risks.

Key words: chief executive officer (CEO), leadership, personnel management, emotional intelligence, communication skills, corporate culture, organizational design.