

Сяська О.В.,
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет*

ЛІДЕР-ТРАНСФОРМАТОР ЯК КЛЮЧОВА ФІГУРА СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах глобалізації та активного розвитку цифрових технологій організації змушені постійно адаптуватися до змін зовнішнього середовища, що обумовлює зростання ролі керівників нового типу, здатних не лише ефективно адмініструвати діяльність підприємства, але й ініціювати глибокі трансформаційні процеси, формувати стратегічне бачення розвитку та забезпечувати залученість персоналу до реалізації організаційних змін.

Функціонування та ефективність будь-якої організації значною мірою залежать від її керівників. Люди зазвичай не піднімаються вище рівня свого керівника, саме тому важливо, щоб ті, хто очолює організацію, демонстрували лідерство високої якості. Існує нерозривний зв'язок між репутацією організації та якістю її керівництва [1].

Сучасний керівник відіграє ключову роль у формуванні та реалізації стратегії організації, оскільки саме він визначає довгострокові цілі, оцінює можливості та загрози зовнішнього середовища, приймає управлінські рішення в умовах ризику та невизначеності. Водночас важливою складовою діяльності керівника є управління людськими ресурсами, яке передбачає не лише підбір, навчання та оцінювання персоналу, але й створення сприятливого соціально-психологічного клімату, розвиток мотивації працівників, формування командної взаємодії та підтримку інноваційної активності.

Діяльність керівника є досить різноплановою. З метою забезпечення ефективної роботи підприємства, ідеальний керівник повинен поєднувати в собі здібності, досвід, знання та вміння їх застосовувати. При цьому мати індивідуальний підхід до працівників підприємства, здатність впливати на їх поведінку і мотиви діяльності з метою досягнення цілей організації тощо [2].

Суттєве значення в управлінській діяльності мають індивідуально-психологічні характеристики особистості керівника, оскільки саме вони значною мірою визначають його здатність ефективно здійснювати управлінські функції. Водночас не кожна людина може стати справжнім керівником-лідером, адже специфіка цієї ролі полягає у здатності здійснювати вплив на підлеглих як у формальному, так і в неформальному вимірі. При цьому саме управління неформальними взаєминами відіграє вирішальну роль у формуванні ефективної ділової взаємодії. Через власну поведінку, управлінські рішення та стиль

взаємодії з підлеглими керівник формує етичні стандарти, визначає норми поведінки та створює атмосферу довіри й відкритості в колективі, що безпосередньо впливає на рівень залученості персоналу та ефективність діяльності організації.

Окрім цього, сучасний керівник виступає лідером змін, який ініціює трансформаційні процеси, адаптує організацію до нових умов функціонування, впроваджує інновації та сприяє розвитку організаційної гнучкості. В цьому процесі особливого значення набувають його комунікаційні навички, здатність переконувати, надихати працівників та долати опір змінам. Лідер-трансформатор здатний формувати сприятливий психологічний клімат у колективі, який базується на довірі, взаємній підтримці та відкритості до змін, що, у свою чергу, сприяє зниженню рівня опору нововведенням та підвищенню ефективності реалізації стратегічних ініціатив.

Керівник-лідер-трансформатор – це управлінець нового типу, який не обмежується виконанням адміністративних функцій, а активно ініціює та реалізує зміни в організації, формує стратегічне бачення її розвитку та надихає працівників на досягнення спільних цілей. Такий керівник поєднує в собі риси менеджера і лідера, оскільки не лише організовує та контролює діяльність, але й впливає на цінності, мотивацію та поведінку персоналу, сприяючи їхньому професійному і особистісному розвитку.

Отже, лідер-трансформатор є ключовою фігурою сучасної організації, оскільки саме він забезпечує формування стратегічного бачення, ініціює та реалізує організаційні зміни, сприяє розвитку персоналу та створює умови для досягнення високих результатів діяльності підприємства. При цьому ефективність діяльності такого керівника визначається здатністю поєднувати інноваційність, стратегічне мислення та орієнтацію на розвиток людського капіталу, що дозволяє організації успішно функціонувати в умовах нестабільності та невизначеності зовнішнього середовища.

Список використаних джерел:

1. Антонюк Р. Особиста ефективність як основа лідерської продуктивності керівника організації. Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування». 2023. №3. С. 11-21. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.02>
2. Гурман О.М., Власюк Ю.О. Розвиток потенціалу керівника та ефективність його діяльності. Трансформаційна економіка. 2023. №4 (04). С. 29-33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-4-6>