

2. Кравченко О. В. Психологічна компетентність вчителя в умовах інклюзії : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 180 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-121>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ СТИЛЕМ ЛІДЕРСТВА І ПРОДУКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

Тімонова К. О.

здобувач вищої освіти заочної форми навчання (рівня магістр)

за спеціальністю 053 – Психологія

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Мельнічук Н. І.

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

Проблема ефективності управління персоналом завжди була в центрі уваги психологічної та управлінської науки. Одним із ключових чинників, що впливає на продуктивність працівників, є стиль лідерства, який реалізується керівником. Змістовне розуміння стилю лідерства як соціально-психологічного явища дозволяє виявити механізми, за допомогою яких лідер здатен не лише організовувати діяльність, але й впливати на мотивацію, ставлення до роботи та рівень досягнень підлеглих.

У сучасній науці стиль лідерства трактується як система стабільних поведінкових проявів керівника в процесі управління групою або організацією. У роботі О. Антонюк підкреслюється, що саме позитивна психологія та емпатійне лідерство сприяють формуванню довірчих відносин у колективі, що підвищує загальний рівень залученості персоналу до робочих процесів [1, с. 122].

Детальне вивчення стилів лідерства знайшло відображення у праці О. Демченко, яка подає типологію стилів: авторитарний, демократичний, ліберальний, а також трансформаційний, харизматичний, транзакційний та інші [7, с. 153–178]. Ці стилі характеризуються різними рівнями участі підлеглих у прийнятті рішень, методами мотивації та підходами до контролю.

У свою чергу, В. Вербовицька та В. Липчанський наголошують на тому, що ефективне лідерство ґрунтується не лише на знаннях та організаційних здібностях, а й на глибокому розумінні соціально-

психологічних процесів у групі [2]. Лідер, здатний адаптувати свій стиль до конкретної ситуації та характеристик персоналу, може значно підвищити продуктивність праці.

І. Грищенко зазначає, що потреба в досягненні результату є домінуючою для лідерів ефективного типу. Такий лідер акцентує увагу на цілевизначенні, системному моніторингу та зворотному зв'язку, що стимулює працівників до високої продуктивності [5, с. 79].

Авторитарний стиль лідерства часто асоціюється з високою дисципліною, але водночас може знижувати мотивацію через відсутність самостійності. У роботах Л. Гриженко підкреслюється, що такий стиль доцільний у кризових або екстрених ситуаціях, коли необхідна швидка мобілізація зусиль [4, с. 49]. Натомість демократичний стиль сприяє розвитку ініціативи, автономії працівників і підвищенню задоволеності роботою.

Г. Гончарова вважає, що саме поєднання гнучкості у стилі управління, емоційної стабільності лідера та здатності до емпатії створює сприятливе середовище для професійного зростання персоналу [3, с. 225]. Працівники в такому середовищі демонструють вищі показники продуктивності завдяки відчуттю підтримки та визнання.

У дослідженнях І. Грищенка виділяється також концепція типологічної відповідності стилю лідерства до типу організаційної культури та структури персоналу. Зокрема, у творчих колективах ефективнішими є демократичні та трансформаційні підходи, тоді як у виробничих – транзакційні або авторитарні [6, с. 26–27].

Т. Десятов підкреслює, що лідерство як принцип управління має бути інтегрованим із сучасними підходами до стратегічного планування та розвитку людського капіталу. Він зазначає, що адаптивний стиль, який передбачає зміну підходів залежно від ситуації, забезпечує найбільш стійке зростання продуктивності персоналу [8].

М. Жорнова у своїх дослідженнях на прикладі студентських груп доводить, що стилі лідерства, які враховують індивідуальні особливості членів колективу та створюють позитивний психологічний клімат, прямо корелюють із ефективністю навчання та командної взаємодії [9, с. 257–258].

Розвиток лідерських якостей керівників є необхідною умовою для підвищення продуктивності персоналу. Як зазначає М. Заяць, систематичне впровадження тренінгів з розвитку лідерства сприяє підвищенню рівня емоційного інтелекту, саморефлексії та комунікативної компетентності керівників, що у свою чергу позитивно впливає на персонал [10].

Позитивне лідерство, яке підтримує ініціативу, орієнтоване на розвиток і формує атмосферу довіри, стимулює працівників до максимальної

віддачі. Як зауважує О. Антонюк, важливо не лише забезпечувати організаційні умови для роботи, а й формувати емоційну залученість працівника у спільну справу [1, с. 126].

Таким чином, стиль лідерства є одним із ключових чинників, що визначають рівень продуктивності персоналу. Найефективнішими в умовах сучасних організацій виступають адаптивні та демократичні стилі, які враховують індивідуальні особливості працівників, стимулюють їхню мотивацію та створюють сприятливий психологічний клімат. Успішний лідер не лише організовує діяльність, а й активно формує соціально-психологічне середовище, спрямоване на розвиток потенціалу кожного члена команди.

Одним із найвідоміших підходів до класифікації стилів лідерства є поділ на авторитарний, демократичний і ліберальний. Згідно з позицією О. Демченка, авторитарний стиль передбачає жорсткий контроль, одноманітність управлінських рішень і обмежену участь підлеглих у прийнятті рішень, що може мати як позитивний, так і негативний вплив на продуктивність залежно від контексту діяльності [7, с. 156–158]. У свою чергу, демократичний стиль, базований на принципах колегіальності та заохочення ініціативи, створює сприятливі умови для внутрішньої мотивації персоналу та формування сприятливого соціально-психологічного клімату [4, с. 50–51].

Проте, як зауважують І. Грищенко та В. Липчанський, ефективність конкретного стилю управління значною мірою залежить від типу організації, культури колективу, а також індивідуальних особливостей працівників [2; 6, с. 28–29]. Наприклад, у виробничому середовищі із жорсткою ієрархією часто домінує директивний стиль, що забезпечує дисципліну та швидкість виконання завдань. Водночас у творчих командах чи ІТ-компаніях ефективнішим виявляється трансформаційний стиль, орієнтований на розвиток потенціалу працівників, довіру та автономність [3, с. 226–229].

Цікаві висновки стосовно впливу лідерського стилю на продуктивність подає Г. Гончарова. Вона наголошує, що саме трансформаційні лідери, які здатні надихати, задавати чітке бачення майбутнього, формувати відчуття значущості праці кожного працівника, здатні суттєво підвищувати ефективність командної діяльності [3, с. 230–231]. На думку авторки, працівники в таких умовах проявляють вищу ініціативність, відповідальність і лояльність до організації.

У цьому контексті варто згадати й роботу Т. Десятова, в якій розглядається лідерство як принцип управління, заснований на цінностях взаємоповаги, партнерства та довіри. Такий підхід дозволяє не лише ефективно організовувати робочий процес, а й формувати культуру

відповідальності, що прямо корелює з високими показниками продуктивності персоналу [8].

Особливу увагу привертає й проблема розвитку емоційного інтелекту лідера як чинника впливу на продуктивність працівників. В. Вербовицька зазначає, що керівники, які володіють високим рівнем емоційної обізнаності, здатні краще розуміти потреби співробітників, своєчасно реагувати на зміни настрою в колективі, що у свою чергу знижує рівень стресу та підвищує ефективність взаємодії [2].

Психологічні дослідження також підтверджують, що стиль лідерства впливає не лише на рівень виконання завдань, а й на емоційний стан працівників, рівень їх залучення до роботи, лояльність та задоволення професійною діяльністю. Так, М. Жорнова підкреслює, що у студентських групах демократичне лідерство сприяє кращій академічній успішності та згуртованості групи [9, с. 258].

Загалом, аналізуючи взаємозв'язок між стилем лідерства і продуктивністю персоналу, можна зробити висновок, що жорсткий, авторитарний стиль у короткостроковій перспективі може забезпечити швидке виконання завдань, проте в довготривалій перспективі він часто призводить до емоційного вигорання, зниження ініціативи та росту плинності кадрів [5, с. 79–80]. Натомість демократичний і трансформаційний стилі створюють підґрунтя для сталого розвитку організації, формування лояльного і мотивованого персоналу, готового до інноваційної діяльності та самореалізації.

Література:

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Ukrainian Educational Journal*. 2023. № 4. С. 121–130. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130>
2. Вербовицька В., Липчанський В. Керівництво та лідерство: соціально психологічний аспект. 2016. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4156>.
3. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ : Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223–233.
4. Грищенко Л. Лідерство як соціальний феномен. Київ : «Грані», 2014. С. 48–52.
5. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. Інвестиції: практика та досвід, Київ : Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78–81.
6. Грищенко І. Типологія лідерства. Наукові розвідки з державного та муніципального управління, Київ : Видавничий дім «Слово», 2015. С. 22–34.
7. Демченко О. Лідерство: сутність, структура, стилі. Київ : Видавничий дім «Слово», 2014. 416 с.

8. Десятов Т. Лідерство як принцип управління. 2022, № 4. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-11-18>

9. Жорнова М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. С. 256–260. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v6i.7352>

10. Заяць М. Добірка тренінгових вправ для розвитку лідерських якостей та формування навичок лідерства. 2022. URL: <https://vseosvita.ua/blogs/dobirka-treninhovykh-vprav-dlia-rozvytku-liderskykh-ia-kostei-ta-formuvannia-navychok-liderstva-75462.html>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-122>

**РЕПЕРТУАРНА СТРАТЕГІЯ ОПЕРНОЇ СТУДІЇ ОДЕСЬКОЇ
НАЦІОНАЛЬНОЇ МУЗИЧНОЇ АКАДЕМІЇ
ІМЕНІ А. В. НЕЖДАНОВОЇ:
ВІД ТРАДИЦІЙ ДО НОВИХ ХУДОЖНІХ ПРАКТИК**

Філіппов О. О.

аспірант

за спеціальністю 025 – Музичне мистецтво

Одеська національна музична академія імені А. В. Нежданової

*Науковий керівник: **Бондар Є. М.***

доктор мистецтвознавства, професор,

Одеська національна музична академія імені А. В. Нежданової

м. Одеса, Україна

У 2024 році Одеська національна музична академія імені А. В. Нежданової відзначила 85-річчя з часу заснування одного з ключових структурних підрозділів – оперної студії, яка відіграє визначальну роль у системі професійної підготовки фахівців оперного виконавства. Як практично-творчий осередок навчального процесу, студія забезпечує набуття сценічного досвіду, формування акторських навичок і глибоке занурення студентів у специфіку оперного жанру. Ювілейні заходи, ініційовані академією з цієї нагоди, активізували науково-дослідну діяльність викладачів, студентів і аспірантів профільних кафедр, стимулюючи ґрунтовне осмислення історичних витоків, етапів становлення, еволюції функціональних моделей та творчих здобутків оперної студії. П. Походзей у своїй роботі зауважує, що “Толовним завданням оперної студії є комплексна фахова підготовка талановитих молодих співаків,