

Отже, високий ККД використання потужностей є вирішальним фактором довгострокової життєздатності та успіху фірми.

Список використаних джерел:

1. Баженов Ю. С. Ефективність використання виробничих потужностей суб'єкту господарювання та обґрунтування пропозицій щодо її підвищення: кваліфікаційна робота бакалавра: 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність. Кривий Ріг, 2025. 82 с.
2. Ніщименко Т. А. Підвищення ефективності використання виробничої потужності підприємства. Тези доповідей XV Всеукраїнської наукової конференції молодих учених та студентів "Наукові розробки молоді на сучасному етапі". Т. 3: Секція "Економічні та соціально-політичні проблеми активізації інноваційної діяльності підприємств України". Секція "Міжнародні та національні стандарти в сфері технологій та дизайну": 28-29 квітня 2016 р. Київ: КНУТД, 2016. С. 18.
3. Слеп'ян Е. В. Виробнича потужність підприємства та підвищення ефективності її використання. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2017. № 1. С. 121-124.

Проскурня П. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЛІДЕРСТВО У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: ЛІДЕР ЯК ГОЛОВНИЙ КОМУНІКАТОР ТА ЙОГО ОСОБИСТІ КОМУНІКАЦІЙНІ ЯКОСТІ

У сучасних умовах розвитку організацій лідерство дедалі більше набуває комунікаційного виміру. Динамічність зовнішнього середовища, цифровізація бізнес-процесів, поширення віддалених і гібридних форм зайнятості, а також зростання рівня невизначеності зумовлюють підвищення ролі внутрішніх і зовнішніх комунікацій в управлінні персоналом. У цьому контексті особливої актуальності набуває розгляд лідера не лише як носія формальної влади, а як головного комунікатора організації, від якого залежить узгодженість дій персоналу, рівень довіри в колективі та результативність управлінських рішень.

Теоретичний аналіз проблеми лідерства як комунікаційного феномену дозволяє стверджувати, що ефективність системи управління персоналом безпосередньо пов'язана з якістю лідерської комунікації. Саме через комунікацію лідер формує спільне бачення, транслює організаційні цінності та забезпечує

прийняття стратегічних рішень персоналом, виконуючи інтегруючу, мотиваційну та координуючу функції [1]. Таким чином, комунікація виступає не допоміжним елементом управління, а ключовим інструментом впливу лідера на організаційні процеси.

Зазначений підхід знаходить відображення в концепції комунікативного менеджменту, відповідно до якої лідер відіграє центральну роль у формуванні та підтриманні ефективної системи взаємодії в організації. Як підкреслює О. А. Шаповал, комунікативний менеджмент на засадах лідерства є важливою складовою кадрової політики, оскільки сприяє зниженню рівня конфліктності, мінімізації кадрових ризиків і підвищенню оперативності ухвалення управлінських рішень [1]. У такому розумінні лідер виступає не лише носієм управлінських повноважень, а координатором комунікаційних потоків, що забезпечує узгодженість дій між структурними підрозділами та підтримку організаційної культури.

Роль лідера як головного комунікатора набуває особливого значення в умовах організаційних змін. Дж. Коттер у сучасних дослідженнях наголошує, що успішна реалізація змін залежить не лише від наявності чітко сформульованого бачення, а й від здатності лідера систематично та зрозуміло доносити його до персоналу [2]. Недостатня або непослідовна комунікація призводить до фрагментарного сприйняття стратегічних ініціатив, що, своєю чергою, зумовлює зростання опору змінам і зниження рівня залученості працівників.

У цьому контексті особливого значення набувають особисті комунікаційні якості лідера, які визначають ефективність його взаємодії з колективом. Сучасні дослідження виокремлюють такі якості, як уміння активно слухати, емпатія, відкритість, здатність адаптувати повідомлення до різних цільових аудиторій, а також послідовність між словами та діями. Саме ці характеристики формують довіру в колективі та сприяють підвищенню рівня залученості персоналу, що є необхідною умовою стабільного функціонування організації [4].

Подальший розвиток цього підходу пов'язаний із концепцією емоційного інтелекту, яка дозволяє глибше пояснити механізми лідерської комунікації. У працях Д. Гоулмана, Р. Бояціса та Е. Маккі доведено, що емпатія, соціальні навички та здатність будувати міжособистісні стосунки є базовими

компетентностями лідера, здатного мотивувати команду, підтримувати психологічну безпеку та забезпечувати стабільність організаційної взаємодії [3]. За таких умов комунікація виходить за межі простого обміну інформацією та перетворюється на інструмент мотивації й згуртування персоналу.

Узагальнення наведених підходів знаходить відображення в сучасних теоріях лідерства, представлених у працях П. Нортхауса, де лідерство розглядається як процес взаємодії між лідером і послідовниками, заснований на довірі, автентичності та соціальному інтелекті. У цьому контексті комунікація набуває діалогічного характеру, сприяючи формуванню партнерських відносин між керівником і підлеглими, що є критично важливим для ефективного функціонування організацій у сучасних умовах [6].

Проведений аналіз підтверджує, що в сучасних організаціях лідерство має виразний комунікаційний характер, а ефективність управління персоналом і формування організаційної культури значною мірою визначаються здатністю лідера вибудовувати результативну систему взаємодії. Лідерська комунікація виступає ключовим механізмом узгодження дій працівників, формування спільного бачення та підтримання довіри в колективі, що безпосередньо впливає на успішність реалізації стратегічних ініціатив і адаптацію організацій до змін зовнішнього середовища.

Узагальнення теоретичних підходів дозволяє стверджувати, що ефективний лідер-комунікатор поєднує професійну управлінську компетентність, розвинений емоційний інтелект і здатність до відкритої, двосторонньої та адаптивної комунікації. Наукові погляди О. Шаповал, Дж. Коттера, Д. Гоулмана, Р. Бояціса, Е. Маккі та П. Нортхауса свідчать, що саме комунікаційні якості лідера є ключовим чинником згуртованості колективу, зниження рівня конфліктності та підвищення конкурентоспроможності сучасних організацій.

Список використаних джерел:

1. Шаповал О. А. Комунікативний менеджмент на засадах лідерства як складова системи управління персоналом. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2025. № 3(117). С. 156-159.
2. Kotter J. P. *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times*. Hoboken: Wiley, 2021.

3. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence. Expanded edition. Boston: Harvard Business Review Press, 2022.
4. Men L. R., Yue C. A., Liu Y. Leader communication and employee engagement: The mediating role of trust. *Public Relations Review*. 2021. Vol. 47, Issue 2.
5. Tourish D. The Dark Side of Transformational Leadership: A Critical Perspective. London: Routledge, 2023.
6. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. 9th edition. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2022.

Проскурня П. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ НАУКОВОГО ПІЗНАННЯ
В МЕНЕДЖМЕНТІ: РОЛЬ ЗАГАЛЬНОНАУКОВИХ МЕТОДІВ
У ДОСЛІДЖЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСІВ**

У сучасних умовах розвитку економіки та ускладнення управлінських систем зростає роль науково обґрунтованих підходів до прийняття управлінських рішень. Менеджмент дедалі більше розглядається як сфера наукового пізнання, де ефективність практичної діяльності безпосередньо залежить від якості методології дослідження управлінських процесів. Методологія наукового пізнання в менеджменті являє собою систему принципів, підходів і методів, що забезпечують достовірність, логічну узгодженість і практичну цінність наукових результатів.

Теоретичне дослідження методологічних основ наукового пізнання в менеджменті було зосереджене на з'ясуванні сутності методології та ролі загальнонаукових методів у дослідженні управлінських процесів. Особливу увагу приділено аналізу сучасних наукових підходів до класифікації методів дослідження та визначенню особливостей їх застосування в управлінській діяльності. Опрацювання наукових джерел дозволило дійти висновку, що методологія в науках про управління ґрунтується на поєднанні теоретичних і емпіричних підходів та передбачає використання комплексу загальнонаукових методів, а не одного універсального інструменту [1; 2].

Такий підхід зумовлений складністю управлінських систем і багатфакторним характером управлінських процесів. Сучасні дослідження у сфері