

Савків У.С.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і маркетингу
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ, Україна

Урляк А.І.

здобувач освіти
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ, Україна

ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА ТА МОТИВАЦІЇ НА ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

У сучасному динамічному бізнес-середовищі управлінські рішення мають вирішальний вплив на ефективність функціонування компанії. Їх результативність залежить від суб'єкта прийняття рішень.

Наявність лідерських якостей у менеджера має вагомий вплив на рівень мотивації працівників, Стиль управління лідера, його поведінка та підхід до комунікації створюють атмосферу, яка може як надихати, так і демотивувати команду.

Ефективний лідер здатен формувати позитивний емоційний клімат, в якому співробітники відчувають свою цінність, розуміють важливість завдань та прагнуть досягати поставлених цілей. До прикладу, лідери з трансформаційним стилем мотивують команду через натхнення, підтримку інновацій та встановлення спільного бачення майбутнього. Вони заохочують ініціативність, що сприяє підвищенню задоволеності працівників.

З іншого боку, авторитарний стиль лідерства, який базується на жорсткому контролі та обмеженні самостійності працівників, часто призводить до зниження мотивації. Такий підхід може створити відчуття недовіри та відсутності самореалізації.

Лідери, які підтримують демократичний стиль, впливають на мотивацію шляхом залучення команди до процесу прийняття рішень, що підвищує рівень довіри, командного духу та відчуття причетності до успіху організації.

Лідер не лише визначає стратегію розвитку бізнесу, але й виступає як натхненник для команди, формуючи сильний моральний фундамент, що базується на етичних цінностях.

Сучасне лідерство передбачає глибоке розуміння людської поведінки, комунікативних механізмів та важливості емоційної інтелігентності. Таким чином, лідер формує середовище, де особисті інтереси працівників гармонійно інтегруються із цілями компанії, що веде до підвищення рівня відповідальності кожного працівника. Найважливішим навиком лідера правильно є здатність мотивувати співробітників.

Мотивація працівників – складний процес, який є рушійною силою підвищення ефективності праці та конкурентоспроможності підприємства. Економічно-соціальна сутність мотивації персоналу полягає у задоволенні потреб персоналу, як матеріальних, так і нематеріальних, що своєю чергою сприяє досягненню цілей розвитку підприємства, посиленню конкурентних позицій на ринку і отримання більшого прибутку [1].

Одним із найпоширеніших підходів до формування системи мотивації є поєднання фінансових стимулів, таких як заробітна плата і бонуси, з можливостями для професійного розвитку, визнанням досягнень і створенням умов для самореалізації. Проте варто враховувати, що для кожного працівника мотиваційні чинники можуть бути різними, і важливо, щоб керівник володів гнучкістю до мотиваційних підходів.

Сучасні теорії менеджменту підкреслюють важливість індивідуального підходу до кожного співробітника, що дозволяє врахувати особисті потреби та мотиви кожного члена команди.

Потрібно враховувати, що процес мотивації складається з кількох етапів. Спершу виникає потреба, яка викликає у працівника бажання діяти. Далі працівник визначає можливі способи задоволення цієї потреби і обирає найбільш відповідний для себе варіант. Наступним етапом є саме виконання дій, спрямованих на досягнення мети, за що працівник отримує винагороду. Успіх

процесу мотивації залежить від того, наскільки ці етапи виконані ефективно та чи відповідають винагороди очікуванням працівника.

Ключовою перевагою етичного підходу до мотивації є створення тривалих взаємовигідних відносин між працівниками та керівництвом. Коли працівники бачать, що їхні потреби та зусилля визнаються і винагороджуються відповідно до справедливих і прозорих критеріїв, то це сприяє їхньому довготривалому залученню та лояльності до компанії. Такий підхід не лише знижує плинність кадрів, але й формує командний дух, спрямований на досягнення загальних цілей компанії.

Лідер, який здатен ефективно поєднувати етичні принципи з індивідуалізованими мотиваційними стратегіями, забезпечує максимальну продуктивність та високу результативність компанії.

Наукові дослідження вказують на важливість психологічного підходу до взаємодії з працівниками, врахування їхніх потреб, мотивацій та особистісних особливостей для досягнення результатів. Застосування психологічних методів в управлінні персоналом дозволяє не лише забезпечити ефективну комунікацію та вирішення конфліктів у колективі, але й стимулювати розвиток та самореалізацію працівників [2].

Комплексний підхід до управління, що поєднує лідерство та мотивацію є ключовим фактором успіху організації в сучасному бізнес-середовищі. Лідер, що спроможний не лише управляти процесами, але й мотивувати команду, забезпечуючи справедливі та прозорі умови для самореалізації працівників, здатен досягати високих результатів і підтримувати стабільний розвиток компанії на конкурентному ринку.

Лідерство та мотивація є взаємопов'язаними факторами, які разом створюють синергетичний ефект, покращуючи якість управлінських рішень та сприяючи успіху організації в довгостроковій перспективі.

1. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *«Молодий вчений»*. № 1 (65). Січень, 2019. С. 506-509. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/1/116.pdf>

2. Савків У.С., Гавдей С.В. Управління персоналом в умовах соціальної та економічної нестабільності: психологічний аспект. *Наукові перспективи*. Випуск 10 (52). 2024. С. 694-704. URL: <https://salo.li/36f59cc>

Салькова Ю. В.,

студентка 2-го курсу освітнього ступеня «магістр», спеціальність 073 Менеджмент;

Ляшок Н.Ю.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління і фінансово-економічної безпеки

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Дрогобич, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БІЗНЕСІ

Ефективне управління персоналом стає ключовим фактором конкурентоспроможності підприємств у сучасній ринковій економіці. Для досягнення успіху керівництву необхідно не тільки визначити та впровадити відповідні інновації, а й розробити нові підходи до управління персоналом, враховуючи його вплив на якість продукції та задоволення потреб споживачів.

Людський капітал є визначальним фактором конкурентоспроможності підприємства. Хоча ефективні системи та процедури відіграють важливу роль, реалізація потенціалу фірми залежить від знань, компетентності, мотивації та здатності до вирішення проблем її працівників.

В умовах переходу до інформаційного суспільства інноваційні технології набувають ключового значення в управлінні персоналом. Сучасні вимоги до ефективності діяльності компанії вимагають від служб персоналу переорієнтації з рутинних функцій на стратегічне завдання – створення високопродуктивних та ефективно функціонуючих команд. Це передбачає активне впровадження інновацій у всі процеси управління персоналом.