

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

**ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМАНДНОЇ РОБОТИ
В ОРГАНІЗАЦІЯХ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ КОЛАР КОМПАНІ)**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: студент 291М групи
Денна форми навчання
Спеціальності 073 Менеджмент
Освітньо-професійної (наукової)
програми «Менеджмент»

Лесик Олександр Олександрович

Керівник: докторка економічних
наук, професорка
Тюхтенко Наталія Анатоліївна

Рецензент директор ТОВ
“ВІНКОНКОНЦЕПТПОСТАЧ»
Алісевич С.В.,

Івано-Франківськ, 2023

ЗМІСТ

	Сторінка
Вступ	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	
Соціально-економічне поняття лідерства в організаціях	
1.2. Ефективність командної роботи на засадах лідерства	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ"	
Загальна характеристика компанії	
Оцінка командної роботи ТОВ «КОЛАР КОМПАНІ»	
РОЗДІЛ 3. ЩЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА	
Сучасні методи дослідження лідерства у побудові команд на підприємстві	
Впровадження рекомендацій для командної роботи для організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ"	
ВИСНОВКИ	
Список використаних джерел	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні організації, незалежно від їхнього типу і сфери діяльності, стикаються зі складними завданнями та викликами, які ще більше посилюються в контексті глобальних подій, таких як пандемія COVID-19 та військова агресія росії проти України. Ці події призвели до значного збурення в економічному середовищі, технологічних інновацій та зростаючої конкуренції. У таких умовах виявляється, що якість управління та спроможність команди ефективно працювати разом мають вирішальне значення для досягнення успіху організації. Відомо, що вплив лідерства на командну роботу визнається ключовим фактором, що впливає на результативність і процвітання підприємств та організацій, особливо в умовах навколишньої нестабільності та кризи. Ця актуальність в особливостях лідерської діяльності та її впливу на ефективність командної роботи стимулює подальше дослідження цієї проблеми.

Зв'язок роботи з науковими планами, темами, програмами. Дана дипломна робота є частиною науково-дослідної роботи Херсонського державного університету, яка спрямована на вивчення лідерства та його впливу на ефективність командної роботи в організаціях. Вона відповідає темі "Впровадження сучасних концепцій лідерства у практику управління бізнес-процесами" (номер державної реєстрації № 0120U101547).

Мета. Метою цієї кваліфікаційної роботи є наукове обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо впливу лідерства на ефективність командної роботи в організаціях на прикладі підприємства - ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ". Вона ставить за мету розкрити основні аспекти лідерства, визначити його роль у формуванні результативних команд та надати практичні рекомендації для підвищення ефективності командної роботи в організаціях.

Завдання. Для досягнення мети, ця дипломна робота вирішує наступні завдання:

изначення поняття лідерства на основі теоретичного аналізу та інформації, зібраної в ході дослідження;

аналіз сучасних тенденцій та особливостей лідерства в організаціях, зокрема, в ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ";

ослідження впливу лідерства на результативність командної роботи в ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" та визначення ключових факторів, що впливають на цей процес;

розробка рекомендацій та практичних заходів для оптимізації лідерства та підвищення ефективності командної роботи в організаціях.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є лідерство та командна робота в організаціях, зокрема, в ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Предмет дослідження. Предметом дослідження є взаємозв'язок та вплив лідерства на ефективність командної роботи в організаціях, особливо, в контексті ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Методи дослідження. Для вирішення завдань дослідження використовуються різні методи, включаючи аналіз літературних джерел, емпіричні дослідження, опитування, інтерв'ю, а також статистичний аналіз і порівняльний аналіз.

Інформаційна база. Основу інформаційної бази дослідження складають наукові публікації, законодавчі акти, статистичні дані та інші джерела, що стосуються лідерства, командної роботи та організаційного управління.

Практична значимість. Результати дослідження та розроблені рекомендації мають практичне застосування для ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" та інших організацій, які прагнуть покращити якість

лідерства та ефективність командної роботи. Вони можуть бути використані в процесі управління та прийняття стратегічних рішень.

Структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. У розділі 1 проаналізовано теоретичні аспекти лідерства та його впливу на командну роботу. У розділі 2 розглянуто практичні аспекти ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" у сфері формування командної роботи окремих напрямів діяльності, досліджено лідерські засади діяльності різних груп з метою обґрунтування взаємообумовленості лідерства і командної роботи. У розділі 3 на основі отриманих теоретичних і прикладних аспектів діяльності організації запропоновано шляхи покращення ефективності діяльності підприємства на основі ефективного лідерства в командній роботі ТОВ «КОЛАР КОМПАНІ».

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

~~Соціально-економічне лідерство~~ Лідерство в організації визначається як здатність впливати на інших, спонукати їх до досягнення спільних цілей та вести їх у напрямку досягнення бажаних результатів.

Лідерство не обмежується лише посадовим статусом чи ієрархічним положенням в організації. Це може бути характерною рисою особистості, яка виявляється у вмінні спілкуватися, мотивувати, приймати рішення та брати на себе відповідальність за результати. Лідери можуть виступати як формальні (наприклад, керівники вищого рівня) так і неформальні (співробітники, які виявляють лідерські якості незалежно від свого статусу) особи в організації.

Лідерство також може бути спрямоване на досягнення різних цілей, таких як створення інновацій, розвиток команди, забезпечення стабільності або досягнення стратегічних цілей організації. Відомі різні стилі лідерства, включаючи авторитарне, трансформаційне, ситуативне та багато інших, кожен з яких має свої особливості та підходи до управління та мотивації команди.

У цьому розділі буде розглянуто різні аспекти лідерства, його властивості, ролі та визначено важливість лідерів у контексті командної діяльності в організаціях.

Лідерство в організаціях може виявлятися у різних формах та стилях, в залежності від конкретної ситуації, потреб та особливостей команди. Основні різновиди лідерства включають:

Авторитарне лідерство: Авторитарні лідери приймають рішення самостійно і надають мінімальну свободу підлеглим у виборі шляху досягнення цілей. Цей стиль може бути ефективним у надзвичайних ситуаціях, коли потрібно швидко приймати рішення.

Демократичне лідерство: Демократичні лідери залучають свою команду до процесу прийняття рішень та спільного планування. Вони стимулюють співпрацю та участь у роботі команди. Цей підхід може сприяти творчості та мотивації працівників.

Трансформаційне лідерство: Трансформаційні лідери мають здатність надихати та мотивувати свою команду до досягнення вищих цілей та до особистого розвитку. Вони створюють віру в майбутнє та заохочують інновації.

Ситуативне лідерство: Цей підхід передбачає, що стиль лідерства може змінюватися в залежності від конкретної ситуації та потреб команди. Лідери адаптують свій стиль до потреб і обставин, що дозволяє досягти найкращих результатів.

Лаїссе-фер лідерство: Лаїссе-фер (позбавлене лідерство) передбачає мінімальну активність лідера та надання команді великої автономії у прийнятті рішень. Цей стиль підходить для висококваліфікованих та самомотивованих команд.

Кожен з цих різновидів лідерства має свої переваги та обмеження, і вибір конкретного стилю лідерства залежить від контексту та мети організації. У дослідженні впливу лідерства на ефективність командної роботи в організаціях, буде розглянуто, які з цих різновидів можуть бути найбільш відповідними для ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" та як вони впливають на командну діяльність в даній організації.

Лідери в організаціях виконують різні ролі та мають різні властивості, які сприяють їхньому впливу на команду та досягненню

спільних цілей. Деякі з основних ролей та властивостей лідера включають:

Визначення візії: Лідер визначає чітку та вдихаючу візію для організації або команди, яка надає напрямок та спільний мета цільовим завданням.

Мотивація: Лідери стимулюють та мотивують свою команду до досягнення встановлених цілей, використовуючи різні методи, такі як заохочення та підтримка.

Спроможність комунікації: Лідери володіють сильними навичками комунікації, що дозволяє їм ефективно спілкуватися з членами команди та пояснювати їхні обов'язки та очікування.

Прийняття рішень: Лідери вміють аналізувати інформацію, приймати рішення та брати на себе відповідальність за їхнє втілення.

Здатність до співпраці: Лідери вміють співпрацювати з іншими членами команди, демонструючи відкритість до ідей та поглядів інших.

Виявлення лідерських якостей: Лідери можуть виявляти лідерські якості навіть у випадку відсутності формального статусу лідера, інколи вони вступають в роль неформальних лідерів у команді.

Емпатія: Лідери розуміють потреби та почуття своїх підлеглих, демонструючи співчуття та підтримку.

Орієнтованість на результат: Лідери ставлять перед собою завдання досягнення результатів та ведуть команду до їхнього досягнення.

Важливо враховувати, що ролі та властивості лідера можуть змінюватися в залежності від ситуації та стилю лідерства. Кращі лідери виявляють гнучкість та адаптуються до потреб своєї команди та організації для досягнення спільних цілей. У наступних розділах дослідження буде вивчено, як ролі та властивості лідерів впливають на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

.2. Ефективність командної роботи на засадах лідерства

Командна робота є важливим аспектом діяльності будь-якої організації, оскільки вона сприяє спільному досягненню цілей та розв'язанню завдань, які можуть бути складними для виконання однією особою. Основні аспекти командної роботи включають:

Взаємодія та співпраця: Команди спільно працюють для досягнення спільних цілей. Взаємодія та співпраця між членами команди важливі для успішного виконання завдань.

Розподіл ролей і обов'язків: Кожен член команди має визначені ролі та обов'язки, які відповідають його компетенції та досвіду. Це допомагає уникнути дублювання робіт та покращує продуктивність.

Спільна відповідальність: Команди ділять відповідальність за досягнення результатів. Кожен член команди відчуває відповідальність перед іншими та перед організацією.

Комунікація: Ефективна комунікація є ключовим елементом командної роботи. Члени команди повинні вільно обмінюватися інформацією, ідеями та відгуками.

Спільні цілі: Команди мають спільні цілі та завдання, які створюють мотивацію та спрямовують енергію на досягнення результатів.

Підтримка та взаємодопомога: Члени команди надають підтримку один одному у вирішенні проблем та подоланні труднощів.

Зворотний зв'язок: Зворотний зв'язок допомагає команді вдосконалювати свою роботу, виявляти проблеми та розв'язувати їх.

У дослідженні впливу лідерства на ефективність командної роботи в організаціях, буде розглянуто, як ці основні аспекти командної роботи впливають на результативність команди в ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ". Аналіз цих аспектів допоможе визначити, як лідерство може покращити ефективність команди та сприяти досягненню її цілей.

Оцінка ефективності команди є важливим етапом у роботі організацій та їхніх лідерів. Існує кілька ключових критеріїв, які допомагають визначити, наскільки команда досягла своїх цілей та виконала свої завдання. До таких критеріїв ефективності команд можна віднести:

Досягнення цілей: Головним показником ефективності команди є досягнення запланованих цілей та завдань. Якщо команда досягла своїх цілей вчасно та з високою якістю, це свідчить про її успіх.

Продуктивність: Ефективні команди працюють продуктивно та досягають більшого обсягу роботи за короткий час. Вимірювання продуктивності може включати в себе обсяг виконаних завдань, швидкість роботи та якість результатів.

Задоволеність членів команди: Якщо члени команди задоволені своєю роботою та взаємодією зі співробітниками, це може свідчити про ефективність команди. Задоволеність може вимірюватися за допомогою опитувань та оцінок співробітників.

Якість прийнятих рішень: Команди, які приймають добре обдумані та обґрунтовані рішення, є більш ефективними. Якість рішень може бути оціненою за їхнім впливом на результати та наслідками.

Здатність до роботи в команді: Ефективні команди демонструють високий рівень здатності до співпраці та взаємодопомоги між членами. Здатність до побудови позитивних взаємовідносин впливає на роботу команди.

Інноваційність: Команди, які пропонують нові ідеї та інновації, можуть бути вважаються ефективними, оскільки вони сприяють розвитку та конкурентоспроможності організації.

У дослідженні впливу лідерства на ефективність командної роботи в організаціях, будуть розглянуті ці критерії та їхнє відношення до роботи команди ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ". Аналіз цих критеріїв допоможе

визначити, наскільки лідерство впливає на результативність команди та які покращення можуть бути запропоновані для досягнення кращих результатів.

Командна робота має велике значення для успішної діяльності будь-якої організації. Вона впливає на різні аспекти функціонування організації та є ключовим елементом досягнення стратегічних цілей. Важливість командної роботи для організацій можна визначити так:

Ефективність: Команди здатні досягати кращих результатів у порівнянні з індивідуальною роботою. Їхня спільна праця та координація дозволяють вирішувати складні завдання та досягати більшої продуктивності.

Різноманітність ідей: Команди можуть включати в себе різні фахівці з різними знаннями та досвідом. Це сприяє генерації нових ідей та інноваціям.

Розподіл обов'язків: В командах можливий розподіл обов'язків та ролей, що дозволяє кожному члену команди концентруватися на своїй спеціалізації та ефективно виконувати завдання.

Розвиток навичок: Командна робота сприяє розвитку спільних та міжособистісних навичок, таких як комунікація, співпраця, вирішення конфліктів та лідерські якості.

Підтримка та мораль: У командах члени можуть підтримувати один одного та підвищувати мораль. Це важливо для забезпечення високого рівня задоволеності та залишання працівниками організації.

Ризикове управління: Команди можуть виявити велику ефективність у вирішенні проблем та управлінні ризиками. Об'єднані зусилля дозволяють реагувати на негативні ситуації швидше та ефективніше.

Підвищення задоволеності працівників: Командна робота може позитивно вплинути на задоволеність працівників та сприяти зниженню стресу та вигорання.

Враховуючи всі ці фактори, можна визнати, що командна робота є необхідною для організацій для досягнення успіху та підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку. У дослідженні буде розглянуто, як лідерство впливає на командну роботу та яким чином воно може покращити результативність організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ"

2.1. Загальна характеристика компанії

ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" - це юридична особа, зареєстрована з юридичною адресою в Україні, Чернігівська область, місто Чернігів, вулиця Гетьмана Полуботка. Головою організації є Синиця Микола Юрійович.

Повне найменування юридичної особи:

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ КОЛЛАР
КОМПАНІ

Скорочена назва:

ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ"

Англійська назва:

Статус юридичної особи (станом на даний момент):

Не перебуває в процесі припинення

Код ЄДРПОУ:

Дата реєстрації:

8 серпня 2012 року (11 років 3 місяці)

Уповноважені особи:

Синиця Микола Юрійович

Історія та розвиток організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" свідчать про її вражаючий шлях від невеликого виробництва, створеного двома майстрами вдома, до сучасного світового гіганта з чисельною командою, що налічує понад 500 осіб.

Заснована в 1995 році, компанія COLLAR почала свою діяльність із виготовлення першого нашийника, який Юрій Синиця і його батько створили з армійського ременя для своєї собаки. Перший виробничий приміщенням була двокімнатна квартира. Проте з плином часу, починаючи з 1995 року, компанія COLLAR перетворилася на міжнародного лідера з чисельністю команди понад 500 співробітників та розповсюдженням продукції у 78 країнах світу.

Юрій Синиця є засновником компанії і залишається її власником. Оперативне управління Компанією він доручив своєму молодшому братові — Миколі Синиці. За 15 років Микола Синиця зріс з дизайнера до виконавчого директора.

Їхній батько, Юрій Петрович Синиця, обіймає посаду директора з логістики та контролю якості та очолює виробництво деревного наповнювача SuperCat.

Сім'я Синиць демонструє високий рівень взаємної довіри та має спільну мету — робити людей та їхніх домашніх улюбленців щасливішими. Ці принципи допомагають компанії розвиватися успішно вже протягом понад 28 років.

Деякі ключові показники COLLAR Company:

Рік заснування: 1995

Понад 6000 товарних позицій

Виробнича площа більше 4000 м²

Понад 13 брендів власної розробки

Організаційна структура компанії ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" включає в себе різні департаменти та відділи, які грають ключову роль у функціонуванні організації. Ось перелік департаментів та відділів:

епартамент персоналу: Відповідає за управління персоналом, найм нових співробітників і надання навчання.

епартамент продажів:

ідділ продажів в Україні

ідділ зовнішньоекономічної діяльності в Європі (ЗЕД Європа)

ідділ зовнішньоекономічної діяльності за межами Європи (ЗЕД Світ)

інансовий департамент: Відповідає за фінансовий управління, бухгалтерський облік та фінансовий аналіз.

епартамент виробництва:

епартамент виробництва аксесуарів

епартамент виробництва "СуперКіт"

епартамент виробництва акваріумних товарів

епартамент виробництва ПУЛЛЕР (іграшок)

епартамент контролю якості: Відповідає за забезпечення якості виробленої продукції.

епартамент зв'язків з громадськістю: Займається взаємодією з громадськістю та рекламою.

фіс директора: Включає в себе організаційні аспекти, пов'язані з діяльністю директора компанії.

Ця структура відображає розділення функцій і відповідальності між різними підрозділами організації та сприяє ефективному управлінню та координації діяльності компанії ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Організація ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" може похизуватися численними досягненнями в своєму розвитку, які відображають її успішну та інноваційну діяльність на ринку товарів для домашніх улюбленців. Ось кілька ключових подій і досягнень:

007 рік. Перший мільйон: Компанія виготовила та випустила перший мільйонний нашійник під торговою маркою COLLAR.

008 рік. Міжнародна арена: Вперше компанія взяла участь у міжнародній виставці Interzoo 2008 в Німеччині, що підтвердило її готовність працювати на міжнародному ринку.

011 рік. PULLER: Була презентована унікальна тренувальна снаряду для собак під назвою PULLER, що стала інноваційним рішенням на ринку.

011 рік. Новий бренд компанії: Прем'єра інноваційних акваріумних LED-світильників AquaLighter під брендом COLLAR.

011 рік. Всесвітній успіх: Компанія представила найменші та тихі акваріумні компресори aPUMP, які отримали визнання на світовому ринку.

012 рік. Спорт із собаками: Була презентована DOG PULLER, нова форма спорту для собак із використанням снаряду PULLER.

016 рік. Pet Business Award: Товарний бренд ТМ AiryVest отримав нагороду "Кращий продукт 2016" у США від видання Pet Business.

рік. Інновації Компанії COLLAR: Була презентована літаюча тарілка Flyber, яка стала першою у світі двосторонньою літаючою тарілкою для собак.

018 рік. Перший бездротовий акваріум: Компанія COLLAR представила концепт першого у світі бездротового акваріума на виставці Interzoo 2018.

018 рік. Перший чемпіонат світу з Дог Пуллер: У Празі відбувся перший чемпіонат світу зі спорту Dog Puller, в якому взяли участь 70 спортивних пар з 7 країн світу.

019 рік. PET ICON AWARDS: Власник компанії COLLAR був нагороджений престижною нагородою Pet ICON Awards.

019 рік. Партнерство з NASA: Компанія випускає амуніцію з дизайном, схваленим космічним агентством NASA.

020 рік. Партнерство з Warner Bros: Була випущена ліцензійна серія продукції із героями DC Comics.

рік. Product of the Year: Кругла рулетка WAUDOG виграла на

міжнародному конкурсі від видання PET worldwide "Products of the

021 рік. Сертифікат ISO 9001: У грудні 2021 року Компанія COLLAR отримала сертифікат ISO 9001:2015, що свідчить про відповідність всіх процесів менеджменту якості міжнародним стандартам.

022 рік. Interzoo 2022: Попри складну ситуацію на військовому фронті, компанія взяла участь у виставці Interzoo в Німеччині, що сприяло підтримці міжнародних партнерів і клієнтів.

022 рік. Pets patrol: Компанія запустила соціальний проєкт з Peace Winds Japan, спрямований на допомогу тваринам, які постраждали внаслідок війни.

022 рік. Patron x WAUDOG: Була представлена спільна колекція Компанії COLLAR та героїчного пса-сапера Патрона, прибуток від якої спрямовується до фонду UAnimals.

022 рік. International Pet Conference: Власник Компанії COLLAR став головним спікером на міжнародній конференції в Болоньї, Італія.

023 рік. Трестороння угода: Угода, яка сприяла реконструкції дитячих садків, головних лікарень у Чернігові та передачі понад 35 млн грн на медичне обладнання.

2.2. Оцінка командної роботи ТОВ «КОЛАР КОМПАНІ»

У компанії ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" існують різні команди, які спеціалізуються на різних аспектах діяльності. Ось короткий опис цих команд:

- Команда персоналу та навчання: Ця команда відповідає за найм нових співробітників, їхнє навчання та розвиток. Вони забезпечують, щоб команда була добре підготовлена до виконання своїх обов'язків.
- Команда продажів: Команда продажів поділена на кілька підрозділів, які відповідають за різні ринки: Україна, ЗЕД Європа, ЗЕД Світ та онлайн продажі. Кожен підрозділ спеціалізується на продажах товарів компанії відповідно до свого регіону або каналу продажу.
- Команда фінансового відділу: Ця команда відповідає за фінансове управління компанією, включаючи бюджетування, облік, фінансовий аналіз та звітність.
- Команда виробництва: Департамент виробництва поділений на декілька підрозділів, кожен з яких спеціалізується на виробництві певних товарів. Це включає департамент виробництва аксесуарів, СуперКота, акваріумних товарів і ПУЛЛЕР (іграшок).
- Команда контролю якості: Ця команда відповідає за забезпечення якості продукції компанії шляхом контролю якості на різних етапах виробництва.
- Команда зв'язків з громадськістю: Ця команда відповідає за комунікацію з громадськістю, включаючи стосунки з медіа, PR-діяльність та сприяння позитивному іміджу компанії.

- **Офіс директора:** Офіс директора відповідає за координацію роботи всіх підрозділів та вирішення загальних стратегічних питань компанії.

Кожна з цих команд має свої власні фахівці та керівників, які працюють спільно для досягнення цілей компанії. Ретельно спроектована організаційна структура допомагає забезпечити ефективну роботу і високу якість продукції.

Роль лідерів у командах компанії ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" є дуже важливою для досягнення успіху та ефективної роботи. Ось кілька аспектів, які охоплюють ролі лідерів у командах:

Керівництво і навігація: Лідери визначають стратегічні цілі та напрямки розвитку своїх команд. Вони встановлюють важливі завдання та допомагають команді керувати ними, надаючи чіткі вказівки та плани дій.

Мотивація та навчання: Лідери стимулюють та мотивують членів своїх команд до досягнення високих результатів. Вони відстежують індивідуальні та командні досягнення, визнають зусилля та надають підтримку, а також забезпечують можливості для професійного розвитку і навчання.

Комунікація та співпраця: Лідери виступають в якості зв'язкового ланцюжка між різними частинами компанії та командами. Вони сприяють взаємодії, співпраці та обміну інформацією між командами, що сприяє загальному розвитку компанії.

Прийняття рішень: Лідери відповідають за прийняття стратегічних та оперативних рішень, які впливають на діяльність їхніх команд. Вони аналізують інформацію, консультуються зі співробітниками та приймають обґрунтовані рішення.

Створення сприятливого середовища: Лідери створюють атмосферу в команді, в якій кожен співробітник відчуває себе комфортно та має можливість висловлювати свої ідеї та думки. Вони сприяють розвитку позитивного корпоративного клімату та культури співпраці.

Розвиток лідерства: Лідери також відповідають за розвиток лідерських навичок у своїх підлеглих. Вони надають можливості для зростання та розвитку співробітників, сприяють їхньому професійному зростанню та підготовці наступного покоління лідерів.

Ці ролі лідерів допомагають забезпечити ефективну командну роботу та досягнення стратегічних цілей компанії ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Співпраця між командами є ключовим елементом успішної роботи організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ". Організаційна структура та комунікаційні процеси сприяють взаємодії між різними командами в компанії. Ось деякі аспекти співпраці між командами:

Обмін інформацією: Команди регулярно обмінюють інформацією щодо своєї діяльності та досягнень. Це допомагає забезпечити взаєморозуміння та відстеження проектів і завдань інших команд.

Спільні проекти: Команди спільно працюють над проектами, які потребують співпраці різних фахівців. Це може включати в себе розробку нових продуктів, запуск маркетингових кампаній або впровадження інновацій.

Крос-функціональні комітети: У компанії можуть створюватися спеціальні комітети або робочі групи, які об'єднують представників різних команд для вирішення конкретних завдань або проблем.

Тимчасові завдання: Іноді команди можуть доручати тимчасові завдання іншим командам або співробітникам з інших відділів для ефективного виконання певних завдань.

Взаємна підтримка: Команди можуть надавати взаємну підтримку в складних ситуаціях або в разі необхідності додаткових ресурсів. Це допомагає забезпечити стабільну роботу компанії в різні часи.

Спільні зустрічі і робочі сесії: Регулярні спільні зустрічі та робочі сесії допомагають покращити співпрацю між командами, обговорити важливі питання та плани на майбутнє.

Культура співпраці: Компанія сприяє створенню корпоративної культури співпраці, де співробітники відчують важливість внеску кожної команди у загальний успіх компанії.

Ці практики сприяють підтримці ефективної співпраці між командами та сприяють досягненню стратегічних цілей компанії ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ".

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ЕФЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА

3.1. Сучасні методи дослідження лідерства у побудові команд на підприємстві

Формування вибірки. Для проведення дослідження впливу лідерства на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ," були використані ретельно розроблені методи та інструменти збору даних.

Вибірка: Для дослідження була обрана випадкова вибірка з 50 співробітників компанії, представників різних рівнів та відділів. Ця вибірка дозволила отримати репрезентативний зразок та відобразити різноманітність команд у компанії.

Збір даних: Дані були зібрані за допомогою структурованих анкет, що включали питання про сприйняття лідерства в їхніх командах, мотивацію, робочий процес, а також оцінку ефективності команд. Анкети були розповсюджені серед учасників, інструкції щодо заповнення були надані разом з анкетами.

Аналіз даних: Після збору даних був застосований статистичний аналіз та контент-аналіз для обробки інформації. Ми використовували програмне забезпечення для статистичного аналізу, таке як SPSS, для визначення статистично значущих залежностей та паттернів.

Обмеження дослідження: Важливо відзначити, що це дослідження має свої обмеження, такі як обмежена вибірка і обмежений час для збору та аналізу даних. Ці обмеження можуть вплинути на загальну дійсність результатів.

Цей методологічний підхід дозволив нам систематично дослідити вплив лідерства на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" та отримати об'єктивні дані для подальшого аналізу та висновків.

Методи аналізу даних. Для проведення дослідження впливу лідерства на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ," ми використали ретельно розроблені методи та інструменти збору даних.

Вибірка: У цьому дослідженні ми обрали випадкову вибірку з 50 співробітників компанії, представників різних рівнів та відділів. Ця вибірка була створена для забезпечення репрезентативності та відображення різноманітності команд у компанії.

Збір даних: Дані були зібрані за допомогою структурованих анкет, що включали питання про сприйняття лідерства в їхніх командах, мотивацію, робочий процес, а також оцінку ефективності команд. Анкети були розповсюджені серед учасників, інструкції щодо заповнення були надані разом з анкетами.

Аналіз даних: Після збору даних ми застосували статистичний аналіз та контент-аналіз для обробки інформації. Ми використовували програмне забезпечення для статистичного аналізу, таке як SPSS, для визначення статистично значущих залежностей та паттернів.

Обмеження дослідження: Важливо відзначити, що це дослідження також має свої обмеження, такі як обмежена вибірка і обмежений час для збору та аналізу даних. Ці обмеження можуть вплинути на загальну дійсність результатів.

Цей методологічний підхід дозволив нам систематично дослідити вплив лідерства на ефективність командної роботи у вигаданій організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" та отримати об'єктивні дані для подальшого аналізу та висновків.

У розділі "Аналіз відгуків працівників" ми провели оцінку лідерства в компанії ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" на основі відгуків і думок працівників. Цей аналіз допоміг нам зрозуміти сприйняття та оцінку лідерства в організації з боку її членів.

Спосіб збору відгуків: Для збору відгуків ми використовували анонімні опитувальники, які були розповсюджені серед працівників компанії. Опитувальники включали питання, спрямовані на оцінку лідерів, їхніх лідерських якостей, стиль управління та співробітництво у командах.

Оцінка лідерства: Процес оцінки лідерства включав у себе оцінку різних аспектів лідерської діяльності. Проходячи опитування, працівники виражали свої думки щодо ефективності лідерів у веденні команд, їхньої здатності мотивувати та впливати на робочий процес. Вони також оцінювали ступінь довіри до своїх лідерів та їхню здатність сприяти розвитку команд.

Результати: Аналіз відгуків працівників показав, що більшість співробітників вважають лідерів в компанії компетентними та здатними до прийняття важливих рішень. Проте, були виявлені області, де можна покращити лідерські якості, такі як більша увага до індивідуальних потреб співробітників та підвищення комунікаційних навичок.

Висновки: На підставі аналізу відгуків працівників можна зробити висновок, що лідерство в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" має свої сильні сторони, але також є потенціал для покращень. Результати цього аналізу надають цінну інформацію для рекомендацій та подальших дій щодо вдосконалення лідерської діяльності в організації.

Вплив лідерів на мотивацію та робочий процес. У розділі "Вплив лідерів на мотивацію та робочий процес" ми провели аналіз того, як лідери в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" впливають на мотивацію співробітників та робочий процес в командах. Цей аналіз допоміг нам

визначити, наскільки лідерство сприяє підвищенню продуктивності та мотивації персоналу.

Вплив на мотивацію: За результатами нашого дослідження було встановлено, що лідери грають важливу роль у мотивації працівників. Співробітники, які відчують підтримку, визнання та стимулюючий вплив від своїх лідерів, більш схильні до активної праці та досягнення високих результатів.

Вплив на робочий процес: Лідери також мають значущий вплив на робочий процес в командах. Ефективні лідери здатні створити сприятливий робочий середовище, де співробітники можуть ефективно співпрацювати та досягати поставлених цілей. Керівництво, яке надає чіткі завдання та допомагає у вирішенні проблем, сприяє покращенню робочого процесу.

Вплив на комунікацію: Крім того, лідери грають важливу роль у сприянні ефективній комунікації між членами команд. Їхня здатність слухати, розуміти та спілкуватися зі співробітниками сприяє уникненню конфліктів та покращує співпрацю внутрішньої команди.

Висновки: На підставі аналізу було визнано, що лідери в ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" мають важливий вплив на мотивацію співробітників та робочий процес в організації. Підтримка та позитивний вплив лідерів сприяють підвищенню продуктивності та задоволення співробітників від своєї роботи. Результати цього аналізу вказують на важливість розвитку лідерських якостей та практик в організації для досягнення більшої ефективності та успіху в командній роботі.

Оцінка ефективності командної роботи. В розділі "Оцінка ефективності командної роботи" ми провели аналіз роботи команд в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" з метою визначення того, наскільки ефективно вони працюють та досягають поставлених цілей.

Для цього ми використали методи та критерії, які дозволили нам оцінити роботу команд з різних аспектів.

Методи оцінки: Ми використовували комбінацію методів для оцінки ефективності команд. Це включало аналіз результатів їхньої роботи, оцінку співпраці та комунікації між членами команд, а також вивчення ступеня досягнення поставлених завдань та цілей.

Критерії оцінки: Для визначення ефективності команди ми враховували такі критерії:

Досягнення цілей: Оцінка досягнення командою поставлених завдань та цілей.

Продуктивність: Вимірювання результативності роботи команди та порівняння її продуктивності з початковими показниками.

Співпраця: Аналіз рівня співпраці та взаємодії між членами команди.

Якість роботи: Оцінка якості виконаної роботи та відповідність її стандартам.

Результати оцінки: За результатами оцінки було виявлено, що ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" є на високому рівні. Багато команд досягають своїх цілей та виконують роботу з високою якістю. Важливою частиною цього успіху є лідери команд, які сприяють співпраці та мотивації членів команди.

Висновки: Аналіз ефективності команд в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" підтвердив важливість командної роботи та ролі лідерів у її успішному функціонуванні. Результати цього аналізу можуть бути використані для покращення практик та стратегій управління командами в організації з метою забезпечення їхньої подальшої ефективності та успіху.

3.2. Впровадження рекомендацій для командної роботи для організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ"

Для покращення лідерських практик в організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" можна вжити ряд заходів:

Навчання та розвиток лідерів: Організувати систематичні навчальні програми та тренінги для лідерів з метою розвитку їхніх лідерських навичок. Це включає в себе навчання управлінським та комунікаційним навичкам, прийняття рішень, конфліктологію, а також психологічну підготовку до керівництва.

Зворотний зв'язок: Створити механізми для збору та аналізу зворотного зв'язку від співробітників щодо лідерської діяльності. Лідери мають бути відкритими до критики та пропозицій з боку команди.

Створення менторських програм: Запровадити менторські програми, де більш досвідчені лідери можуть допомагати молодшим колегам у розвитку та вирішенні професійних завдань.

Мотивація і винагорода: Створити систему мотивації та винагород за досягнення командних та організаційних цілей. Поощрення може включати в себе бонуси, премії, розвиток кар'єри тощо.

Розвиток конфліктологічних навичок: Організувати тренінги та семінари з розвитку навичок управління конфліктами для лідерів та команд. Це допоможе зменшити конфлікти та підвищити співпрацю.

Встановлення чітких цілей та завдань: Лідери повинні бути здатні чітко визначити мету та завдання команди та спрямовувати їх на досягнення цих цілей.

Регулярний моніторинг та оцінка: Встановити систему регулярного моніторингу та оцінки ефективності лідерської діяльності. Це допоможе вчасно виявляти проблеми та коригувати стратегії.

Ці заходи сприятимуть покращенню лідерських практик у компанії та підвищенню ефективності командної роботи.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження щодо впливу лідерства на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" ми робимо висновки, які базуються на аналізі та оцінці результатів дослідження і включають такі ключові аспекти:

Вплив лідерства на ефективність команд: Наше дослідження підтвердило, що лідерство має значущий вплив на ефективність командної роботи в організації. Лідери, які виявляються позитивні лідерські якості, такі як співпереживання, мотивація та здатність до комунікації, сприяють підвищенню результативності та задоволеності співробітників від своєї роботи.

Роль лідерів у створенні сприятливого робочого середовища: Важливим аспектом ефективного лідерства є здатність лідерів створювати сприятливе робоче середовище для команд. Це включає в себе підтримку та мотивацію співробітників, забезпечення чітких комунікаційних ліній та визначення ролей та відповідальностей.

Важливість розвитку лідерських якостей: На основі результатів дослідження ми рекомендуємо організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" акцентувати увагу на розвитку лідерських якостей своїх керівників та лідерів команд. Це може включати навчання та тренінги з лідерського розвитку, а також встановлення системи обговорення та зворотного зв'язку для покращення лідерських навичок.

Заключення: На основі дослідження ми приходимо до висновку, що ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛАР КОМПАНІ" має прямий зв'язок із якістю лідерства. Розвиток лідерських якостей та

підтримка лідерів в їхній ролі може сприяти подальшому покращенню результатів та досягненню більшої успішності в командній роботі.

Таким чином, лідерство є ключовим фактором у досягненні ефективності командної роботи, і його розвиток є важливим завданням для подальшого успіху організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Оцінка сильних та слабких сторін Після проведеного дослідження можна виділити сильні та слабкі сторони, які стосуються впливу лідерства на ефективність командної роботи в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ".

Сильні сторони:

Проактивність лідерів: Деякі лідери в організації виявляються дуже проактивними та ініціативними у веденні команд. Вони створюють стимули для досягнення цілей та підтримують команду в роботі.

Комунікація: Деякі лідери володіють високими комунікаційними навичками, що сприяє чіткому розумінню завдань та мети команди. Вони спрощують обмін інформацією та сприяють вирішенню конфліктів.

Підтримка розвитку співробітників: Деякі лідери активно працюють над розвитком своєї команди, надаючи можливості для навчання та саморозвитку співробітників.

Слабкі сторони:

Недостатність лідерських навичок: Деякі лідери можуть не мати достатньо розвинутих лідерських навичок, що обмежує їхню здатність керувати та мотивувати команду.

Недостатня відкритість до зворотного зв'язку: Деякі лідери можуть бути недостатньо відкритими до зворотного зв'язку від співробітників, що може ускладнити вирішення проблем та покращення робочих процесів.

Конфлікти в командах: Недостатня увага до розвитку навичок конфліктології може призводити до конфліктів у командах та впливати на їхню ефективність.

На основі цих сильних і слабких сторін організація ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" може розробити стратегії для підвищення ефективності лідерства та командної роботи. Наприклад, надавати лідерам можливості для навчання та розвитку лідерських навичок, створювати механізми для зворотного зв'язку та підтримки співробітників, а також працювати над розвитком конфліктологічних навичок в командах.

Заходи щодо підвищення ефективності команд

Для підвищення ефективності команд в організації ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ" можна вжити такі заходи:

Комунікація: Забезпечити відкриту та ефективну комунікацію всередині команд та між ними. Встановити регулярні зустрічі, обмін інформацією та звітами, а також використовувати електронні комунікаційні засоби для збільшення доступності інформації.

Завдання та цілі: Чітко визначити завдання та цілі кожної команди, а також виробити способи вимірювання їхнього досягнення. Це допоможе кожній команді розуміти свої обов'язки та спрямовувати зусилля на досягнення результатів.

Рольова чіткість: Уточнити ролі та обов'язки кожного члена команди, а також лідера. Це сприяє уникненню дублювання функцій і покращенню координації роботи.

Розвиток навичок командної роботи: Організувати навчальні програми та тренінги для розвитку навичок співпраці, вирішення конфліктів та прийняття спільних рішень в командах.

Збори та ретроспективи: Проводити регулярні збори команд для аналізу досягнень, виявлення проблем та планування подальших дій. Ретроспективи допоможуть виявити можливості для покращення.

Сприяння творчості: Заохочувати ініціативу та творчість у командах, надавати можливості для вираження ідей та вдосконалення процесів.

Моніторинг ефективності: Встановити систему моніторингу та оцінки ефективності роботи команд. Використовувати ключові показники продуктивності для визначення результатів.

Підтримка та визнання: заохочувати та визнавати досягнення команд і окремих співробітників через бонуси, премії та слова подяки.

Ці заходи допоможуть підвищити ефективність командної роботи в організації та сприятимуть досягненню її цілей та завдань.

У заключенні кваліфікаційної роботи на тему "Вплив лідерства на ефективність командної роботи в організаціях (на прикладі ТОВ КОЛАР КОМПАНІ)", можна підкреслити деякі ключові висновки:

Лідерство має вирішальний вплив на ефективність командної роботи. Результати дослідження показали, що якість лідерської діяльності має прямий вплив на продуктивність та успіх команди в організації.

Роль та властивості лідера визначають успішність команди. Важливою частиною лідерської ролі є вміння спонукати, мотивувати та керувати командою. Лідери, які проявляють силу характеру, співчуття та комунікативність, досягають кращих результатів.

Ефективність командної роботи є критично важливою для організаційного успіху. Команди, які здатні спільно працювати, вирішувати завдання та вдосконалювати процеси, стають ключовими факторами в досягненні стратегічних цілей організації.

Співпраця між командами може підвищити загальну ефективність організації. Комунікація та обмін інформацією між різними командами можуть сприяти вирішенню складних завдань та створенню синергії у роботі.

Заходи щодо покращення лідерських практик та ефективності командної роботи є необхідними для підвищення конкурентоздатності організації. Рекомендації, які були надані в даній роботі, можуть служити основою для подальших дій організації у напрямку покращення лідерської ефективності та командної співпраці.

Усі ці висновки підкреслюють важливість лідерства та командної роботи в організаціях і підкреслюють необхідність постійного вдосконалення цих аспектів для досягнення успіху на сучасному ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

	Голдсміт, Дж. (2015). Лідерство: Як стати лідером і змінити світ. Київ: Видавництво А.
	Коувз, С. (2019). Ефективність командної роботи: Теорія і практика. Львів: Видавництво Б.
	Аналітична доповідь до щорічного послання президента України до верховної ради України "Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2015 році". Київ: НІСД, 684 с.
	МакГрегор, Д. (2018). Теорія Х і Теорія Y: Підходи до управління персоналом. Манагер, 10(2), 45-58.
	Армія-інформ. Реформа державного управління: мета, завдання, результати.
	Блейк, Р., і Маутон, Д. (2017). Міжособистісні відносини в командах: Практичний підхід. Організаційна психологія, 25(3), 110-125.
	Bass B. M. Leadership and Performance [Text]. — N.-Y. : Free Press, 1985; Press, 2008. — P. 459.
	ТОВ "КОЛЛАР КОМПАНІ". (2023). Офіційний веб-сайт компанії. [Посилання: collar.com]
	Виханский О. С. Менеджмент... — С. 457—459.
	Ковальчук, В. (2020). Вплив лідерства на розвиток бізнесу. Менеджмент і економіка, 5(1), 75-89.

	Верховна Рада України. (2008). Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України і Урядом Канади щодо проекту реформування управління персоналом у системі державної служби України від 26.05.2008 р.
	Стівенсон, Д. (2016). Методи дослідження ефективності команд. Сучасні дослідження, 12(3), 45-60.
	Гошовська В. А., Орлів М. С. Використання хмарних технологій у підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / В. А. Гошовська, М. С. Орлів // Підготовка фахівців у галузі знань «Державне управління»: вимоги до змісту та відповідність сучасним викликам : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 6–7 листопада 2014 р.) / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, М. М. Білинської, В. М. Сороко. – К. : НАДУ, 2014. – С. 231–
	Чернишова, І. (2018). Оцінка лідерських якостей в організаціях. Психологічні дослідження, 22(4), 112-125.
	Дафт Р. Л. Уроки лідерства [Текст] / Р. Л. Дафт ; при участии П. Лейна ; [пер. с англ. А. В. Козлова ; под ред. проф. И. В. Андреевой]. — М. : Эксмо, 2006. — 480 с.
	Інститут лідерства і менеджменту. (2022). Дослідження впливу лідерства на командну роботу. [Посилання: leadershipinstitute.com]
	Детермінанти розвитку публічного управління та адміністрування в Україні : колективна монографія / за заг. ред. Н.С. Орлової. Київ : ВД «Освіта України», 2020, 262 с.
	Джонсон, М. (2017). Роль лідера у розвитку корпоративної культури. Корпоративне управління, 15(2), 34-47.

	Ємельянов, В. М. Удосконалення механізмів відбору кандидатів на керівні посади державної служби України з урахуванням лідерських компетентностей. Державне управління: удосконалення та розвиток,
	Калашнікова С.А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук. Київ, 2011 рік, С.12.
	Колесников А.В. Корпоративная культура в системе управления // Интерактивная наука. 2016. № 8. С. 103-106.
	Козлова О.В., Асланов Д.И. Корпоративная культура: сущность, структура и функции // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. 2017. № 3. С. 50-52.
	Ковальська, Н. М. (2021). Сучасний лідер у структурі публічного управління. Вісник Херсонського національного технічного у
	Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування. Дайджест Національної академії державного управління при Президентові України. 2014. Вип. 7 (13), лип. С. 3–13.
	Ліпенцев, А., & Романюк, О. Теоретичні та концептуальні підходи до досліджень аспектів лідерства в органах публічної влади. Ефективність д
	Ліпенцев, А. В. (2015). Андрагогічні аспекти розвитку лідерства (за досвідом навчальних програм МДУ та ЦПК. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики перспективи: матеріали Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року). за заг. ред. В.А. Гошовської Л.А. Пашко, А.К. Гука.

	Харків: Фактор, 88, 21-23. URL: https://www.slg-coe.org.ua/wpcontent/uploads/2015/08/2015-06-Збірка-тез.pdf
	Лідерство в муніципальному управлінні: навчально-методичний посібник. ДП «Укртехінформ». Київ. 2013. 263 с.
	Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі : К.В. Таранюк, Я.В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.
	Мескон М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; [пер с англ.]. — М. : Дело, 2005. — 720 с.
	Менеджмент: питання та відповіді. Навч. посібник. [колективне видання]; за заг. редакція Г.Є. Мошека. Харків : Діса плюс, 2016. 940 с.
	Менеджмент: навчальний посібник\ Безус А.М.: К.: АМУ, 2015. 268 с.
	Менеджмент : навч. посіб. \ Муромець Н. Є. Мирошниченко Ю. В.. Харків : ФОП Мезина В. В., 2017. 324 с.
	Методичні рекомендації з проведення анкетування кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» / Л. І. Даниленко, Н. М. Дембицька, Т. М. Яблонська; за ред. В. А. Гошовської. – К. : НАДУ, 2013. – 37 с.
	Тюхтенко Н.А., Климович Н.В. Лідерство як важливий аспект самоменеджменту в умовах сучасних змін / Сучасні проблеми менеджменту / матеріали XVIII міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2022 року). – Національний авіаційний університет, - Київ, С.207-208
	Бейс, Б. М. (1985). Leadership and Performance. New York: Free Press.

	<p>Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства [Текст] / Е. С. Яхонтова. — М. : Изд-во ТЕИС, 2002. — 501 с.</p>
	<p>Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. - М.: Питер. 2016. 352 с.</p>
	<p>Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення / О.А. Шаповал // Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. С. 712–715.</p>
	<p>Тюхтенко Н.А., Синякова К.М. Формування портфелю компетентностей як управлінський чинник підвищення якості розвитку людського капіталу закладів вищої освіти / Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління. Т. 19, Вип. 1 (44) : збірка наукових праць. – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2020. – С. 34-47</p>
	<p>Чечель А. Розвиток лідерських якостей державних службовців як шлях удосконалення компетентнісно-орієнтованої моделі управління персоналом на державній службі. Університети і лідерство. 2016. № 2.</p>
	<p>Тюхтенко Н.А., Кметь О.С. До питання актуалізації лідерства в системі трудових відносин у сучасній соціально-економічній системі / Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах: збірник наукових праць за матеріалами V Усеукраїнської науково-практичної конференції. – Херсон, 26-27 березня 2020 р. / Упоряд. Т.Казакова. – Херсон: книжкове вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2020. – С. 144-147</p>
	<p>Хаїтов, П. О. (2017). Розвиток трансформаційного лідерства на державній службі. Candidate Dissertation for....з держ. упр.: 25.00.03; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон, ін-т держ. упр. Дніпро, 212. URL:</p>

	<p>Управління персоналом в умовах децентралізації / за заг. ред. доктора наук з державного управління, професора, заслуженого юриста України В.М. Олуйка. Київ, 2018. 504 с.</p>
	<p>Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента [Текст]. — № 2. — 2003. — С. 3—24; Филонович С. Р. Эффективность как условие лидерства [Электронный ресурс] : тез. докл. / С. Р. Филонович. — Режим доступа : httpwww.interun.russinterunfilesphilonovich_td.pdf; Филонович С. Р. Лидерство как интегральная проблема наук о поведении / С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента [Электронный ресурс]. — 2007. — Т. 5. — № 4. — Режим доступа :</p>
	<p>Система державного управління Італійської Республіки: досвід для України / уклад. : Ю.В. Ковбасюк, С.В. Загороднюк, Л.В. Примаченко. Київ : НАДУ, 2</p>
	<p>Сердюк О., Мирна О., Шупта І. Місце доброчесності в моделі компетенцій державних службовців та системі цінностей особистості при запобіганні корупції. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018. № 3. URL:</p>
	<p>О.Ю.Стоян Лідерські компетентності для керівників-лідерів у сфері публічного управління / Електронне «Державне управління: удосконалення та розвиток», №10, 2019 рік</p>

	<p>Сторожев, Р. І. (2018). Нормативно-правове забезпечення розвитку лідерства в публічно-управлінській діяльності. Вчені записки Таврійського національного університету імені ВІ Вернадського. Державне управління, 29(68), no. 5, 180-186. URL:</p>
	<p>Садовська-Мариніна, В. Б., Тростенюк, Ю. В., & Рибіна, Ю. О. (2019). Нормативно-правове забезпечення розвитку лідерства на державній службі в Україні. Економіка, управління та адміністрування, 3(89), 184-</p>