

**Копчак Ю.С.**

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

**Матвеев М.Е.**

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Національний лісотехнічний університет України

**Моторнюк У.І.**

кандидат економічних наук, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності, Національний університет «Львівська політехніка»

**Korcsak Yuriy**

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University

**Matveyev Mykola**

Ukrainian National Forestry University

**Motorniuk Uliana**

Lviv Polytechnic National University

## ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ РІЗНИХ СТИЛІВ ЛІДЕРСТВА НА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Дослідження, присвячене аналізу впливу різних стилів лідерства на управління підприємством, виявляє критичну роль лідерських стратегій у забезпеченні ефективності, продуктивності та інноваційного розвитку. Центральною тезою є те, що лідерство перевищує просте керівництво та вимагає від лідерів здатності до ініціювання змін, адаптації до складних умов та мотивації команди до досягнення спільних цілей. Акцент зроблено на важливості вибору між авторитарним, демократичним, трансформаційним та іншими стилями лідерства, в залежності від конкретного організаційного контексту та поточної ситуації на підприємстві. Висновки дослідження містять рекомендації щодо застосування конкретних стилів лідерства в залежності від потреби у стимулюванні інновацій, підвищенні продуктивності та забезпеченні адаптивності підприємства до змінюваних умов зовнішнього середовища.*

**Ключові слова:** менеджмент підприємства, стиль лідерства, лідерські концепції, прийняття рішень, управління змінами, роль керівника.

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження полягає в зростаючій потребі адаптації сучасних підприємств до швидко змінюваних умов ринку, викликів глобалізації, інноваційних технологій та культурних змін. Лідерство відіграє ключову роль у формуванні стратегії підприємства, його організаційної культури та ефективності управління змінами. Розуміння впливу різних стилів лідерства на ефективність управління підприємством дозволяє керівникам свідомо вибирати модель поведінки, яка найкраще відповідає потребам організації та її співробітників. Враховуючи динамічний характер сучасного бізнес-середовища, існує велика потреба в лідерах, здатних ефективно керувати різноманітними командами, сприяти інноваціям та адаптуватися до змін [3]. Аналізуючи сучасні тенденції та виклики, перед якими стоять підприємства, дослідження акцентує на необхідності вибору ефективного стилю лідерства, який би сприяв залученню та збере-

женню талантів, забезпечував стійкість бізнесу та його зростання. Таким чином, актуальність дослідження полягає у забезпеченні підприємствам інструментарію для розвитку ефективного лідерства, що є вирішальним фактором успіху в сучасних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Бенміра С., Агбула М. [9], Невінс М. [16] вивчають розподіл стилів лідерства, пропонуючи свої класифікації. Сучасні дослідження підкреслюють, що для досягнення оптимальних результатів в управлінні необхідно ефективно поєднувати різні стилі лідерства, виходячи з конкретних обставин та впливаючих на них факторів. Дослідження Бондарчук Л.В., Крамаренко К.В., Рудик Т.О. [1], Прилепа Н. [5] показують, що під час інноваційних змін лідерство повинно бути насиченим емоціями. Ми погоджуємося з цією точкою зору, вказуючи на те, що важливу роль у проведенні реформ в бізнес-організаціях відіграють не тільки стратегії та

управлінські системи, але й зміни в поведінці персоналу. У цій статті, визначаючи проблематику та шукаючи шляхи її розв'язання, ми опиралися на наукові роботи: Олексюк О. [4], Чуа Дж. та Айоко О. [11], які зазначають, що ідеального лідера не існує, замість цього існує комбінація осіб, що застосовують різні стилі керівництва на різних етапах розвитку підприємства. Аналізуючи це питання, ми висвітлюємо значення цієї методології для обґрунтування висновків щодо найбільш ефективних комбінацій стилів лідерства.

Як зазначає Метьюз К. [13] на ефективний менеджмент підприємства впливає ціла сукупність чинників: стратегії, структура, культура, програмно-технологічні платформи, маркетинг, життєві цінності, отже значення суб'єктивного чинника під управлінням зростає. Проведений аналіз наукових джерел показує, що дослідниками різних напрямків багато зроблено в плані дослідження стилю керівництва, проте швидкоплинна трансформація суспільства та динаміка змін у соціальному просторі не дозволяють вважати вирішеними всі питання, пов'язані з управлінням, зокрема питання вибору стилю керівництва в роботі сучасного підприємства.

**Формулювання цілей статті.** Основною метою дослідження є аналіз і систематизація впливу різних стилів лідерства на ефективність управління підприємством.

**Завдання дослідження:** дослідити практичні питання лідерства та його вплив на управління підприємством з метою узагальнення та систематизації існуючих підходів;

– виявити чітку класифікацію стилів лідерства з акцентом на їх основні характеристики та особливості в контексті управління підприємством;

– провести ідентифікацію найбільш ефективних практик і стратегій лідерства, які можуть бути рекомендовані для впровадження в управлінську практику підприємств;

– сформулювати практичні рекомендації для керівників підприємств з метою покращення ефективності управління через оптимізацію вибору та застосування стилів лідерства.

**Виклад основного матеріалу.** Наразі світова економіка зазнає ступеня нестабільності, який змушує традиційні методи не лише погіршувати ситуацію, а й загострювати існуючі конфлікти. В деяких випадках причини цих конфліктів можна зрозуміти через призму політичних рішень, які, в свою чергу, визначаються економічним контекстом. Лідерство на підприємстві має вирішальний вплив на ефективність, витрати праці, продуктивність та інші економічні аспекти діяльності підприємства через вибрані методики та підходи до управління персоналом. Спосіб керівництва має значення для таких аспектів, як якість взаємодії в команді, стимулювання інновацій, продуктивність співробітників та загальний психологічний клімат, що, в кінцевому рахунку, впливає на загальну ефективність організації. Сучасний підхід до розвитку виробництва полягає в активній участі кожного працівника у вдосконаленні

виробничих процесів, починаючи зі свого робочого місця і розширюючи вплив на весь колектив. Таке залучення сприяє креативному середовищу та служить потужним стимулом для працівників, дозволяючи кожному з них повною мірою реалізувати свій потенціал та креативність. Успішність будь-якого підприємства залежить від розуміння та прийняття її цілей і цінностей усіма членами колективу, включаючи керівництво, та їх участі в розробці стратегій підприємства [13].

Лідерство означає процес впливу на колективну діяльність з метою досягнення встановлених цілей за допомогою прихильників; воно виражається через здатність заручитися підтримкою, а не через досягнення певного статусу чи титулу. Не кожна людина може стати лідером, проте потрібно значно більше лідерів, ніж є наразі, адже вони можуть стимулювати внутрішній потенціал підприємства для здійснення змін. Існує кілька підходів до пояснення походження лідерських якостей. За харизматичною концепцією, людина приходить у світ уже з лідерськими здібностями та призначена керувати іншими. Згідно з поведінковим підходом, лідерські якості, такі як інтелект, обізнаність, здоровий глузд, ініціативність, самовпевненість, цілеспрямованість, можуть бути розвинуті. Прихильники цього підходу вважають, що важливо виявити ці якості та сприяти розвитку справжнього лідера [12]. Ці дві протилежні концепції пізніше були інтегровані в синтетичну або ситуаційну теорію лідерства, яка стверджує, що ефективність лідерства залежить не стільки від особистих якостей лідера, скільки від його стилю поведінки з підлеглими і змінюється в залежності від конкретної ситуації та обставин (табл. 1).

Досвід свідчить про те, що керівники підприємств часто використовують гібридні стилі управління, обираючи найбільш ефективні аспекти різних підходів. Основна відповідальність керівника полягає у досягненні цілей організації. Вони мають забезпечити порядок у колективі, поважно ставитись до співробітників, не перекладати на інших свої обов'язки, визнавати заслуги команди, критично аналізувати власні дії, піклуватись про працівників, бути доброзичливими та поважними, та відповідати за прийняття рішень у межах своїх повноважень. Основним показником оцінки роботи керівника є результати діяльності підприємства [7]. Кваліфікація та підхід до керівництва проектним лідером сприяють досягненню проектних цілей, і організації зазвичай вибирають лідера для проекту на основі цих компетенцій. Підбір лідера, який віддає перевагу трансформаційному або транзакційному стилю, а також вміє адаптуватися до контролю, самоуправління або лідерства в непередбачуваних обставинах, є прикладом стратегій для ефективного управління віртуальними командами, спрямованих на забезпечення конкурентних переваг компанії та позитивного впливу на результати проекту. Основні моделі (стили) лідерства, які застосовуються в управлінні розподіленими командами, детально представлені в таблиці нижче (табл. 2).

Порівняльна характеристика типів лідерства в управлінні підприємством

Стиль лідерства	Характеристика	Переваги	Недоліки	Умови застосування
Авторитарний	Керівники, що дотримуються цього підходу, зазвичай надають чіткі вказівки, очікують ініціативності від своїх підлеглих та активно наглядають за їхньою роботою.	Це забезпечує ефективність та дотримання термінів, чітке розмежування обов'язків, виконання владних функцій без надмірного тиску та можливості для розвитку менш досвідчених співробітників.	Такий стиль може обмежувати професійний розвиток команди, викликати незадоволення або навіть образу у деяких співробітників, а також призвести до збільшення обороту персоналу, коли співробітники набувають більше досвіду.	Цей стиль лідерства є найбільш відповідним у ситуаціях, коли співробітник уже має певний рівень досвіду та розуміння своїх завдань.
Демократичний	Керівники, які застосовують цей метод, мотивують свої команди до активної участі у рішенні задач та сприяють розвитку їхніх навичок.	Він стимулює залученість до процесу виробництва, сприяє кар'єрному зростанню співробітників і підвищує рівень їх задоволеності роботою.	Такий підхід вимагає значних часових витрат від керівника, може ускладнити ситуацію, коли деякі працівники не в змозі впоратися з покладеними на них завданнями, створюючи ризики для досягнення цілей організації. Запровадження змін може призвести до внутрішніх конфліктів.	Такий стиль лідерства найкраще працює, коли співробітник знає свої обов'язки, коли існує згода між працівниками та керівництвом щодо прийнятих рішень.
Ліберальний	Керівники обмежують своє втручання в процеси ухвалення рішень та нагляд за діяльністю підлеглих.	Це сприяє розвитку професійних навичок і досвіду; забезпечують стабільну продуктивність праці на тривалий термін; зустрічають позитивне ставлення від досвідчених співробітників; заохочують до максимального вияву креативності.	цей підхід може бути неефективним у випадках, коли команда не має мотивації або здатності працювати самостійно; можливі конфлікти з працівниками, які використовують свою автономію для зловживань.	Цей стиль керівництва найбільш підходить, коли співробітник готовий брати на себе відповідальність і має інтерес та бажання самостійно приймати рішення та реалізовувати їх.

Джерело: систематизовано авторами на основі [6; 8]

Лідерство, орієнтоване на контроль, включає в себе відповідальність керівника за динаміку роботи кожного члена розподіленої команди, що безпосередньо пов'язано з визначенням та досягненням цілей. Важливі аспекти такого підходу включають мотивацію, встановлення пріоритетів та чітке розподілення ролей. З особистого досвіду відомо, що ефективність віртуальних команд значно зростає при наявності чітко визначеної мети. Координація роботи, формулювання та досягнення цілей є ключовими для оцінки ефективності лідерства [14].

В межах обговорюваних заходів розвитку лідерства на підприємстві, успішність організаційних змін залежить від детального розуміння змін, що передбачає проходження восьми ключових етапів трансформації: ініціювання нагальної потреби в діях; створення впливової команди реформ; формулювання бачення; просування нової бачення; сприяння реалізації бачення; планування та забезпечення реалізації короткострокових перемог; консолідація успіхів та розширення змін. Вплив різноманітних стилів лідерства на параметри розвитку підприємства може бути оцінений за 10 бальною шкалою, з відповідними висновками (табл. 3).

У контексті змін, на відміну від стабільних умов, лідер досягає успіху, мотивуючи людей до досягнень і

використовуючи комбінацію різноманітних лідерських підходів. Різні стилі лідерства, їх особливості та вплив на ефективність і продуктивність в короткотерміновій та довготерміновій перспективах згідно з обраною методологією описані в табл. 4.

Аналізуючи вищезгадані концепції в контексті вивченої теми та їх порівняння з точки зору можливостей для практичного застосування, ми дійшли до висновку, що такий аналіз є продуктивним внеском у наше дослідження. Було виявлено, що авторитарний стиль управління має зв'язок з низькою гнучкістю організаційного клімату, що може призводити до зниження відчуття власної значимості у співробітників та обмежувати їх ініціативність і турботу про якість роботи. Натомість демократичний стиль лідерства показує позитивний вплив на залученість співробітників через їх активну участь у процесі прийняття рішень [15]. Авторитарний стиль сприяє гармонії та емоційному зв'язку, що позитивно корелює з мотивацією співробітників. Лідери-прикладники, які очікують високих результатів від своїх команд, викликають натхнення та впевненість. Кооперативний стиль лідерства забезпечує атмосферу злагоди та позитивно впливає на єдність команди, а освітній стиль лідерства демонструє свою

Аналітичні складові використання лідерських концепцій на підприємстві

Лідерство концепції	Опис	Можливість застосування
Лідерські якості у контексті контролю	Постановка задачі	Використання процесу встановлення мети високого рівня
	Мотивація	Заохочення взаємозалежних завдань
	Забезпечення ясності ролі	Підходить для короткострокових проектів
	Встановлення чіткої мети та пріоритети	
	Дає хороші напрямки	
Трансформаційний	Нахнення послідовників до роботи	формування почуття місії; мотивація Встановлення бачення проекту
Транзакційний	Направлений для досягнення цілей	Використання добре розробленого статуту проекту
	Субординація та чітко визначені ролі,	Контроль, відстеження КРІ
	Посилення бачення проекту	Використання бачення проекту, щоб направляти та керувати роботою команди
Самоврядування	Самоврядні робочі групи	Необхідність у розробці правил, керівних принципів та процедур Забезпечення мотивації
	Розподіл функцій	Встановлення мети проекту Самоврядування добре підходить до команд до 15 осіб
Ситуативний	Прийняття певних стилів чи поведінки	Наявність навичок кількох стилів лідерства
	Підлаштування до рівня зрілості підлеглого	Прийняття відповідних стилів, що залежать від досвіду та потреб члена команди Лідер стикається із значним тиском, щоб постійно аналізувати ситуацію до ухвалення рішень. Менеджер повинен опинитися у потрібній ситуації для ідентифікації відповідного стилю
Випадкове (залежно від обставин)	Відповідність стилю керівництва до діяльності/роботи	Наявність навичок кількох стилів лідерства
	Призначення членів, орієнтованих на конкретні завдання	Гнучкість протягом всього проекту
	Адаптація до факторів довкілля	Пристосування та застосування відповідних стилів керівництва в міру необхідності
	Стиль	лідерства залежить від потреб команди

Джерело: систематизовано авторами на основі [2; 9; 10]

Таблиця 3

Вплив різноманітних стилів лідерства на параметри розвитку підприємства

Параметри організаційного клімату	Стилі лідерства (бальна оцінка)					
	Авторитарний	Авторитетний	Товариський	Демократичний	Зразковий	Навчальний
Гнучкість	1	3	3	7	4	2
Відповідальність	1	4	2	7	5	1
Стандарти	2	5	4	6	4	4
Винагорода	3	6	5	9	7	5
Чітке уявлення про завдання підприємства	8	7	5	8	8	4
Прихильність до загальної мети	7	8	5	9	9	4
Загальний вплив на клімат	10	8	7	8	6	4

Джерело: розроблено авторами

цінність через зосередження на розвитку потенціалу співробітників і наданні їм підтримки.

Встановлено, що ключовими перевагами авторитарного лідерства є зосередженість на термінах і дисципліні, а також передбачуваність виконання завдань; однак, цей стиль обмежує індивідуальну ініціативу. Демократичний підхід вирізняється зміцненням відданості завданням серед співробітників через їх включення в процес прийняття рішень, але потребує більше часу для цього процесу. Ліберальний стиль дає

підлеглим свободу у виборі підходів до роботи, але може призвести до втрати орієнтиру та сповільнення робочого процесу. Також зазначено, що авторитарне управління може забезпечити високий обсяг виконаної роботи порівняно з демократичним, але це часто веде до зниження мотивації, креативності, відсутності доброзичливості та збільшення агресії в колективі. Незважаючи на здатність авторитарного стилю досягати високої продуктивності, задоволеність серед співробітників залишається низькою. Ліберальний стиль

**Стили лідерства в управлінні підприємством, їх характеристика та результативність**

Вхід	Перетворення	Вихід (результат)	
Функції (стили)	Для перетворення підприємства на ...	Характеризуються	На тимчасовому горизонті
Р. Генератор результатів	Функціональне	Результативністю	У короткостроковому горизонті
А. Адміністрація	Систематизоване	Ефективністю	У короткостроковому горизонті
Є. Підприємець	Готовність до запобіжних дій	Результативністю	У довгостроковій перспективі
І. Інтегрування	Єдиний організм	Ефективністю	У довгостроковій перспективі

Джерело: розроблено авторами

знижує обсяг та якість роботи, сприяючи релаксації в команді.

Необхідно враховувати, що кожен лідерський стиль має свої сильні та слабкі сторони, ефективність яких залежить від конкретних умов. Авторитарний стиль ефективний у певних ситуаціях завдяки своїй прямоті та ефективності, але може призвести до зниження ініціативності та недовіри до керівництва. Демократичний стиль сприяє залученню і співучасті, але може ускладнити швидке прийняття рішень. Ліберальний підхід підкреслює незалежність членів команди, але ефективний тільки при їх високій кваліфікації.

**Висновки.** Загальним висновком із викладеного вище є те, що стиль керівництва в управлінні підприємством визначається як притаманний спосіб поведінки лідера щодо його команди, який має на меті мотивувати співробітників до виконання організаційних цілей. Рівень делегування влади керівником, використання різних форм влади та акцент на людських

відносинах чи виконанні завдань відображають унікальний лідерський стиль даної особи.

Доведено, що лідерство відіграє ключову роль у успіху стратегічних перетворень організації. Ефективність змін у фінансовому, стратегічному, управлінському та організаційному аспектах часто залежить від особливостей стилю лідера, який керує змінами. Трансформаційне лідерство є найбільш ефективним підходом під час проведення масштабних змін, оскільки цей стиль прийнятний у різних культурах, не залежить від статі керівника, типу організації чи рівня управління. Трансформаційні лідери мотивують своїх прихильників до неперервного вдосконалення, здобуття нових знань і винаходу інноваційних рішень для звичних задач, підвищуючи їх впевненість та усвідомлення значущості цілей. У своїй діяльності трансформаційні лідери виявляють харизму, надихають, стимулюють інтелектуально та застосовують індивідуальний підхід.

**Список літератури:**

1. Бондарчук Л.В., Крамаренко К.В., Рудик Т.О. Теоретичне дослідження понять «лідерства» та «керівництва»: сутність та особливості. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 664–667.
2. Кочубей Т.Д., Семенов А.А. Сучасні теорії лідерства. Теоретичний аспект. URL: [https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/1886/1/Suchasni\\_teorii\\_liderstva.PDF](https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/1886/1/Suchasni_teorii_liderstva.PDF) (дата звернення: 10.02.2024).
3. Македон В.В., Маковецька А.О. Інформаційне забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах ринкової нестабільності. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : «Економічні науки»*. 2023. № 12. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-12-9477>.
4. Олексюк О.Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 372–380.
5. Прилепа Н.В. Лідерство в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 5. С. 184–187. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2019-274-5-186-189>
6. Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Голоवेशко Б.Р., Бондаренко В.В. Лідерські якості в професійній діяльності / за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : ФОП Панов А.М., 2017. 144 с.
7. Adizes Ichak Managing Corporate Lifecycles: How Organizations Grow, Age And Die. Embassy Books. Second edition, 2014. 460 p.
8. Ama Staff. Characteristics of Agile Leaders. American Management Assotiation. June 18, 2020. URL: <https://www.amanet.org/articles/characteristics-of-agile-leaders/#:~:text=No%20team%20can%20achieve%20true,assured%20direction%20and%20instill%20confidence>. (дата звернення: 10.02.2024).
9. Benmira S, Agboola M. Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*. 2021. № 5. С. 3–5. DOI: <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
10. Bill George, Zach Clayton. True North: Leading Authentically in Today’s Workplace, Emerging Leader Edition. Jogn Wiley & Sons Inc. 2022. 320 p.
11. Chua J., Ayoko O. B. Employees’ self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*. 2021. No. 27(3). P. 523–543.

12. Gram-Hanssen I. Individual and collective leadership for deliberate transformations: Insights from Indigenous leadership. *Leadership*. 2021. Vol. 17(5). P. 519–541. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715021996486>.
13. Kylie Matthews. Being an agile leader can help you better manage business disruption. CEO Magazine. August 29, 2022. URL: <https://www.theceomagazine.com/business/management-leadership/agile-leadership/> (дата звернення: 10.02.2024).
14. 5 Leadership Modes for Today. Social fabric. URL: <https://socialfabric.com/2021/03/5-leadership-modesfor-team-success/> (дата звернення: 11.02.2024).
15. Makedon V., Hetman O., Yemchuk L., Paranytsia N., Petrovska S. Human resource management for secure and sustainable development. *Journal of security and sustainability*. 2019. Is. 8(3). P. 345–354.
16. Mark Nevins. You Need A Leadership Triangle. Forbes. March 29, 2022. URL: <https://www.forbes.com/sites/hillennevins/2022/03/29/you-need-a-leadership-triangle/?sh=2cb6859c2205> (дата звернення: 11.02.2024).
17. Федик М. В. Креативна зайнятість в умовах цифрових трансформацій. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 1. С. 48–54. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/1\\_2022/9.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf) (дата звернення: 11.02.2024).

#### References:

1. Bondarchuk L. V., Kramarenko K. V., Rudyk T. O. (2016) Teoretychne doslidzhennya ponyat' "liderstva" ta "kerivnytstva": sutnist' ta osoblyvosti [Theoretical study of the concepts of "leadership" and "management": essence and features]. *Molody vcheny*, no. 12, pp. 664–667. (in Ukrainian)
2. Kochubey T. D., Semenov A. A. (2022) Suchasni teorii liderstva. Teoretychnyy aspekt [Modern theories of leadership. Theoretical aspect]. Available at: [https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/1886/1/Suchasni\\_teorii\\_liderstva.PDF](https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/1886/1/Suchasni_teorii_liderstva.PDF) (accessed February 10, 2024). (in Ukrainian)
3. Makedon, V. V., Makovets'ka, A. O. (2023) Informatsiynе zabezpechennya ekonomichnoyi bezpeky pidpriyemstv v umovakh rynkovoyi nestabil'nosti [Information provision of economic security of enterprises in conditions of market instability]. *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internauka". Seriya: "Ekonomichni nauky"*, no. 12. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-12-9477> (in Ukrainian)
4. Oleksyuk O. Ye. (2017) Lider's'ki rysy ta yakosti yak skladovi struktury osobystosti lidera [Leadership traits and qualities as components of the leader's personality structure]. *Naukovyy visnyk Mykolayivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. O. Sukhomlyns'koho. Seriya: Pedagogichni nauky*, no. 4, pp. 372–380. (in Ukrainian)
5. Prylepa N. V. (2019) Liderstvo v systemi upravlinnia pidpriyemstvom. *Visnyk Khmelnytskoho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 5, pp. 184–187. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2019-274-5-186-189> (in Ukrainian)
6. Romanovs'kyi O. H., Ryznyk S. M., Hura T. V., Panfilov Yu. I., Holoveshko B. R., Bondarenko V. V. (2017) *Liders'ki yakosti v profesiyniy diyal'nosti / za zah. red. O. H. Romanovs'koho*. Kharkiv: FOP Panov A.M. (in Ukrainian)
7. Adizes Ichak (2014) *Managing Corporate Lifecycles: How Organizations Grow, Age And Die*. Embassy Books. Second edition.
8. Ama Staff (June 18, 2020) Characteristics of Agile Leaders. American Management Assotiation. Available at: <https://www.amanet.org/articles/characteristics-of-agile-leaders/#:~:text=No%20team%20can%20achieve%20true,assured%20direction%20and%20instill%20confidence> (accessed February 10, 2024).
9. Benmira S, Agboola M. (2021) Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, no. 5, pp. 3–5. DOI: <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
10. Bill George, Zach Clayton (2022) *True North: Leading Authentically in Today's Workplace*, Emerging Leader Edition. Jogn Wiley & Sons Inc.
11. Gram-Hanssen I. (2021) Individual and collective leadership for deliberate transformations: Insights from Indigenous leadership. *Leadership*, no. 17(5), pp. 519–541. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715021996486>
12. Chua J., & Ayoko O. B. (2021) Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*, vol. 27(3), pp. 523–543.
13. Kylie, Matthews (August 29, 2022) Being an agile leader can help you better manage business disruption. CEO Magazine. Available at: <https://www.theceomagazine.com/business/management-leadership/agile-leadership/> (accessed February 10, 2024).
14. 5 Leadership Modes For Today. Social fabric (2021). Available at: <https://socialfabric.com/2021/03/5-leadership-modesfor-team-success/> (accessed February 1, 2024).
15. Makedon V., Hetman O., Yemchuk L., Paranytsia N., Petrovska S. (2019) Human resource management for secure and sustainable development. *Journal of security and sustainability*, is. 8(3), pp. 345–354.
16. Mark Nevins (2022) You Need A Leadership Triangle. Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/hillennevins/2022/03/29/you-need-a-leadership-triangle/?sh=2cb6859c2205> (accessed February 1, 2024).
17. Fedyk M. V. (2022) Kreatyvna zainiatist v umovakh tsyfrovyykh transformatsii [Creative employment in conditions of digital transformations]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 1, pp. 48–54. Available at: [http://www.investplan.com.ua/pdf/1\\_2022/9.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2022/9.pdf) (accessed February 11, 2024). (in Ukrainian)

## FEATURES OF THE INFLUENCE OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES ON ENTERPRISE MANAGEMENT

*In today's volatile world, economic fluctuations and political decisions affect the management of enterprises, causing the need to adapt and rethink traditional approaches to leadership. Research devoted to the analysis of the impact of different leadership styles on enterprise management reveals the critical role of leadership strategies in ensuring efficiency, productivity and innovative development. The central thesis is that leadership goes beyond simple direction and requires leaders to be able to initiate change, adapt to complex conditions, and motivate a team to achieve common goals. Emphasis is placed on the importance of choosing between authoritarian, democratic, transformational and other leadership styles, depending on the specific organizational context and the current situation at the enterprise. The research emphasizes that there is no universal leadership style that guarantees success in all circumstances, but indicates that leadership effectiveness depends on the leader's ability to adapt his style to the needs of the organization and its employees. Special attention is paid to transformational leadership as a tool for stimulating innovation and involving employees in active participation in the development of the enterprise. The effectiveness of different leadership styles is analyzed, the authors of the article use theoretical models and empirical data to highlight the specifics of their impact on various aspects of the company's activities, such as flexibility, responsibility, standards, rewards and the general organizational climate. It has been proven that leadership plays a key role in the success of strategic transformations within an organization. The effectiveness of changes in financial, strategic, managerial, and organizational aspects often depends on the peculiarities of the leader's style who manages these changes. The research findings contain recommendations for the application of specific leadership styles depending on the need to stimulate innovation, increase productivity, and ensure the company's adaptability to changing environmental conditions. Recommendations have been made for heads of enterprises and managers who seek to optimize their leadership strategies to increase the efficiency of enterprise management.*

**Key words:** enterprise management, leadership style, leadership concepts, decision-making, change management, the role of the manager.