Challenges and Issues of Modern Science, 3 (2024). ISSN: 3083-5704
URL: https://cims.fti.dp.ua/j/article/view/208
PURL: https://purl.org/cims/2403.022

Аналіз ролі лідера у забезпеченні успіху проєкту: стиль, адаптивність та емоційний інтелект

Даніїл Абрамов, Юлія Стасюк

Purpose. The purpose of this paper is to explore the critical role of leadership in ensuring the success of a project. It aims to analyze how various leadership styles, skills, and strategies contribute to effective project management, team cohesion, and the achievement of project goals. The study seeks to highlight the direct and indirect ways in which a leader influences project outcomes and how leadership adaptability can address challenges faced in different phases of project implementation. **Design / Method / Approach.** The research employs a qualitative approach, examining existing literature on leadership in project management. **Findings.** The findings suggest that leadership plays a decisive role in project success. The ability of a leader to adapt to unforeseen challenges, manage team dynamics, and make informed decisions under pressure is crucial. The study also emphasizes the importance of emotional intelligence in leadership, especially in maintaining team morale and motivation. **Theoretical Implications.** This research contributes to the theoretical understanding of leadership in project management by providing a framework that links leadership styles to specific project success factors. It reinforces existing theories of transformational and adaptive leadership, while also proposing new insights into the significance of emotional intelligence and decision-making agility in project environments. **Practical Implications.** For project managers and organizations, this study offers practical guidance on how to develop leadership capabilities that enhance project success. Training programs that focus on emotional intelligence, communication skills, and adaptability are recommended for project leaders. Moreover, organizations are encouraged to foster a culture that supports continuous learning and leadership development. **Originality / Value.** The originality of this paper lies in its comprehensive analysis of leadership in diverse project environments. The value of the study extends to both academic and practical applications, offering actionable insights for improving project leadership. **Research Limitations / Future Research.** The study is limited by its qualitative nature and the specific industries from which data were collected. Future research could expand the scope to include quantitative analysis and explore leadership in different cultural and organizational contexts. **Paper Type.** Review Paper.

Keywords:

leadership, project success, leadership styles, emotional intelligence, team cohesion, adaptability, organizational culture

Contributor Details:

Daniil Abramov, Undergraduate Student, Oles Honchar Dnipro National University: Dnipro, UA, abramov.d.yu@365.dnu.edu.ua

Yuliia Stasiuk, Sen. Lect., Oles Honchar Dnipro National University: Dnipro, UA, stasiuk_yu@365.dnu.edu.ua

Copyright © 2024 Authors.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

У сучасних умовах швидкого розвитку технологій, глобалізації та постійних змін на ринку, успішне управління проєктами стає дедалі важливішим для досягнення стратегічних цілей організацій. Одним із вирішальних факторів успіху будь-якого проєкту є ефективне лідерство. Лідер проєкту відіграє ключову роль у керуванні командою, забезпеченні ресурсів, ухваленні стратегічних рішень та подоланні перешкод, що виникають у процесі реалізації проєкту (Гринько, 2023).

Проте, незважаючи на визнання важливості лідерства, існує недостатньо досліджень, що конкретно зосереджені на впливі різних лідерських стилів, навичок емоційного інтелекту та адаптивності на результативність проєктів (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Lyons & Schneider, 2009; Fischer & Sitkin, 2023; Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023). Крім того, актуальними залишаються питання, як лідери можуть ефективно комунікувати з командами та адаптуватися до змін, особливо у кризових ситуаціях, що часто виникають у проєктній діяльності.

Мета та завдання дослідження

Метою дослідження є аналіз ролі лідера у забезпеченні успіху проєкту, а також дослідження впливу лідерських навичок на різних етапах управління проєктом. Дослідження спрямоване на вивчення стратегій, що дозволяють лідерам ефективно керувати командами та досягати поставлених цілей навіть за умов невизначеності.

Для досягнення мети дослідження було сформульовано такі завдання:

– Дослідити вплив різних стилів лідерства на успіх проєкту.

– Проаналізувати роль емоційного інтелекту у підтриманні мотивації та згуртованості команди.

– Вивчити, як адаптивність лідера впливає на здатність подолати непередбачені виклики.

– Розглянути стратегії лідерів для ефективного управління проєктом в умовах змін та криз.

Методологія

Дослідження, присвячене аналізу ролі лідера у забезпеченні успіху проєкту, базується на якісних методах дослідження, що дозволяють отримати глибоке розуміння ключових аспектів лідерства та його впливу на різні етапи проєктного управління. У процесі роботи були використані такі методи:

1. Огляд наукової літератури з тематики лідерства, емоційного інтелекту, стилів керівництва та їх впливу на управління проєктами, що забезпечив наукову базу для подальшого аналізу,

2. У процесі дослідження проводився порівняльний аналіз різних стилів лідерства (трансформаційного, транзакційного та ситуативного) для виявлення їхнього впливу на успішність проєктів. Особлива увага приділялася

тому, як кожен стиль впливає на ефективність команди, мотивацію працівників та здатність досягати поставлених цілей в умовах обмежених ресурсів та змін,

3. Аналіз впливу емоційного інтелекту включав дослідження ролі емоційного інтелекту у підтриманні робочої атмосфери, злагодженості команди та управлінні стресовими ситуаціями,

4. На основі зібраної інформації було проведено систематизацію та узагальнення даних з метою формулювання висновків, що допомогло об'єднати теоретичні та практичні аспекти дослідження для створення єдиної концепції ефективного лідерства в управлінні проєктами.

Використані методи дослідження забезпечили всебічний аналіз ролі лідера у проєктному менеджменті, а також надали можливість розробити практичні рекомендації для підвищення ефективності лідерства в сучасних умовах.

Роль лідера у забезпеченні ефективного управління проєктом

Лідерство є одним із ключових аспектів управління проєктами, яке безпосередньо впливає на ефективність виконання проєктних завдань, згуртованість команди та досягнення визначених цілей (Ghorbani, 2023). Лідер проєкту виконує багатофункціональну роль, оскільки він не лише визначає стратегічні напрями розвитку, але й безпосередньо впливає на кожен етап життєвого циклу проєкту: від планування до виконання та контролю. У сучасному цифровому середовищі змінилися підходи до роботи, що підкреслює важливість командної співпраці (Hudoshnyk & Krupskyi, 2023). Проєктні команди тепер часто працюють у віддаленому або гібридному форматі, що вимагає від лідерів ефективної координації та забезпечення безперервної комунікації через цифрові інструменти (Krasnokutska & Podoprykhina, 2020).

Лідерство у контексті управління проєктами можна визначити як здатність мобілізувати ресурси і мотивувати команду до досягнення спільної мети, враховуючи складні обставини та постійні зміни. У сучасному цифровому середовищі лідерство набуває нових вимірів (Makedon et al., 2019), оскільки розвиток технологій вимагає від лідерів не тільки гнучкості та адаптивності, але й ефективного використання цифрових інструментів для управління проєктами. Лідери не просто керують командою, вони впливають на розвиток проєкту через свої рішення, навички комунікації, адаптивність та здатність мотивувати команду.

Існують різні стилі лідерства, які можуть по-різному впливати на успішність проєкту. Трансформаційне лідерство передбачає надихання та мотивацію команди через спільне бачення цілей проєкту (Islami & Mulolli, 2020; Mwita et al., 2023). Лідери цього стилю надають особливе значення індивідуальним потребам учасників команди, створюючи умови для їх особистісного та професійного зростання. Такий підхід дозволяє команді працювати з високою віддачею та творчістю.

Транзакційне лідерство базується на обміні «успіх за винагороду», де лідери зосереджуються на контролі та організації виконання завдань через чіткі інструкції та очікування (Mwita et al., 2023). Такий стиль управління дозволяє досягти високої ефективності в ситуаціях, де потрібне дотримання стандартів і процедур, однак може бути менш ефективним в умовах швидких змін та інновацій.

Ситуативне лідерство полягає у гнучкості лідера та його здатності змінювати стиль управління залежно від конкретних обставин (Podgórska & Detko, 2023). Цей підхід вимагає від лідера глибокого розуміння як індивідуальних характеристик членів команди, так і потреб проєкту на різних етапах його реалізації. Наприклад, на етапі планування може бути потрібен більш директивний підхід, тоді як під час виконання проєкту можуть бути ефективніші демократичні методи управління.

Вплив лідера проявляється на всіх ключових етапах проєкту: планування, виконання та контроль. На етапі планування лідер відповідає за формулювання чітких цілей, координацію дій команди та розподіл ресурсів. Під час виконання лідер підтримує робочий темп, вирішує конфлікти та надає команді зворотний зв'язок, а на етапі контролю – забезпечує виконання проєкту у визначені терміни та бюджет. Ефективне лідерство є критичним фактором, що безпосередньо впливає на успіх проєкту. Лідер, який обирає правильний стиль управління, здатний мобілізувати команду для досягнення визначених результатів та адаптувати стратегію проєкту під виклики сучасного середовища (Praise & Rapina, 2022).

Емоційний інтелект і його значення для лідера

Емоційний інтелект (EI) відіграє важливу роль у лідерстві, особливо в умовах проєктного управління, де взаємодія з командою є ключовим фактором успіху (Vivek & Krupskyi, 2024). Емоційний інтелект визначається як здатність людини розпізнавати, розуміти та контролювати як власні емоції, так і емоції інших людей. Для лідера, особливо у складних і стресових ситуаціях, ця навичка є життєво важливою, оскільки вона дозволяє ефективно керувати не тільки своїми реакціями, але й створювати позитивну робочу атмосферу в команді.

Одним із головних аспектів емоційного інтелекту є емоційна підтримка команди. Лідер, який володіє високим рівнем EI, здатен вчасно розпізнати ознаки стресу чи напруженості серед членів команди та надати необхідну підтримку (Шевяков, 2024). Це може бути допомога у вирішенні конфліктів, надання емоційної стабільності в кризових ситуаціях або ж мотивація команди у періоди спаду продуктивності. Емоційна підтримка лідера безпосередньо впливає на продуктивність команди, її моральний дух та здатність ефективно працювати у складних обставинах.

Крім того, емоційний інтелект дозволяє лідеру бути чуйним до потреб своїх співробітників, що підвищує рівень довіри та комунікації всередині колективу. Співчуття, розуміння і здатність поставити себе на місце інших допомагають лідерам знаходити підходи до кожного члена команди, що сприяє

кращій координації і злагодженості дій.

Лідери з високим ЕІ здатні мотивувати команди до досягнення високих результатів навіть за наявності викликів і перешкод. Наприклад, у технічно складних або інноваційних проєктах, де невизначеність і ризики є невід'ємною частиною процесу, лідери використовують емоційний інтелект для підтримки психологічної стійкості команди. У таких проєктах лідери здатні вчасно усунути тривогу команди, перенаправляючи фокус з проблем на пошук рішень, що сприяє підвищенню ефективності роботи.

Інший приклад застосування ЕІ полягає в тому, що лідери, здатні розпізнавати емоційні реакції членів команди, можуть своєчасно попереджати конфлікти або мінімізувати їхній вплив на проєкт. Це дозволяє уникати ескалації проблем та підтримувати стабільність у командній роботі, що, в свою чергу, сприяє досягненню цілей проєкту в строк і без додаткових витрат ресурсів.

Емоційний інтелект є незамінним інструментом лідера, який допомагає йому не лише керувати проєктом, а й зберігати здорову, позитивну атмосферу в команді. Лідери, які розвивають емоційний інтелект, мають значно вищі шанси досягти успіху, оскільки їх здатність керувати емоціями допомагає команді подолати виклики та забезпечити стійкий прогрес у реалізації проєктів.

Адаптивність лідера в умовах змін та криз

Адаптивність є однією з ключових характеристик ефективного лідера в умовах невизначеності, постійних змін та кризових ситуацій, що часто виникають у процесі управління проєктами (Roth, 2022).

У сучасному середовищі, де зміни в економіці, технологіях або політичних умовах можуть мати суттєвий вплив на проєкти, здатність лідера швидко адаптуватися та приймати виважені рішення стає вирішальною для забезпечення успіху проєкту.

Значення адаптивності для управління проєктними ризиками полягає у тому, що лідер здатен оперативно реагувати на виникаючі загрози та непередбачені обставини, мінімізуючи їхній негативний вплив на проєкт. Адаптивний лідер швидко аналізує ситуацію, приймає рішення, що відповідають новим умовам, і коригує стратегію розвитку проєкту. Наприклад, під час значної зміни ринкових умов або появи нових технологій, лідер може переглянути початкові плани та забезпечити інтеграцію нових ресурсів чи змін у процес реалізації проєкту, щоб зберегти його актуальність і конкурентоспроможність.

Стратегії лідерів для подолання викликів та непередбачених обставин можуть включати кілька підходів, зокрема:

1. Гнучке планування – лідери розробляють кілька альтернативних сценаріїв розвитку подій, що дозволяє швидко перейти на інший шлях у разі зміни зовнішніх умов,

2. Проактивний підхід до ризиків - адаптивні лідери здійснюють постій-

ний моніторинг потенційних ризиків і загроз, передбачаючи можливі сценарії розвитку подій і готуючи відповідні заходи,

3. Делегування та розширення повноважень - адаптивні лідери надають своїм командам більше автономії та гнучкості у прийнятті рішень, що дозволяє швидше реагувати на зміни на місцях,

4. Відкрита комунікація – лідери забезпечують постійну комунікацію з командою, зацікавленими сторонами та клієнтами, що сприяє ефективному обміну інформацією та швидкому прийняттю рішень у кризових ситуаціях.

Таким чином, адаптивність є невід'ємною складовою успішного лідерства в управлінні проєктами. Лідери, які вміють швидко пристосовуватися до нових умов і криз, здатні не тільки зберегти контроль над проєктом, але й вивести його на новий рівень ефективності.

Комунікація як інструмент успішного лідерства

Ефективна комунікація є одним із найважливіших інструментів успішного лідерства (Abbasi, 2011), особливо в управлінні проєктами, де координація дій команди та прозорість інформаційних потоків мають вирішальне значення. Відкрита та прозора комунікація дозволяє лідеру не лише доносити завдання та очікування, але й забезпечувати підтримку, мотивацію та довіру всередині команди. Запорукою ефективної комунікації є розвинута інформаційна компетентність фахівця (Krupskyi & Stasiuk, 2010).

Роль відкритої та прозорої комунікації у командній роботі полягає в тому, що вона створює атмосферу взаємної довіри та залученості, де кожен член команди відчуває себе важливою частиною процесу. Прозорість інформації дозволяє уникнути непорозумінь, а відкрите спілкування надає можливість обговорювати проблеми та знаходити рішення колективно. Лідери, які активно сприяють відкритій комунікації, створюють середовище, в якому кожен має можливість висловити свою думку та внести вклад у загальний успіх проєкту.

Одним із найважливіших аспектів лідерської комунікації є здатність лідера підтримувати довіру і мотивацію через комунікацію. Це досягається через послідовність дій та слів, відкрите обговорення проблем та надання конструктивного зворотного зв’язку. Лідери, які діють чесно та відкрито, надихають своїх співробітників працювати з більшою самовіддачею. Наприклад, у ситуаціях стресу або невизначеності, лідер, який визнає проблеми та відкрито обговорює можливі рішення, зміцнює довіру команди, підвищуючи її мотивацію до подолання труднощів.

Крім того, лідер повинен виявляти емпатію та емоційну підтримку через комунікацію, що сприяє створенню позитивної робочої атмосфери. Коли члени команди відчувають, що їхні емоції та переживання беруться до уваги, це підвищує їхню зацікавленість у спільному успіху проєкту. Відкрите, послідовне та прозоре спілкування допомагає лідерам не лише керувати процесом, але й створювати позитивний моральний клімат у команді, що сприяє досягненню високих результатів та забезпеченню успіху проєкту.

Висновки

У результаті дослідження було встановлено, що лідерство є критично важливим чинником, який впливає на успіх проєкту на всіх його етапах. Ефективний лідер не лише спрямовує команду до досягнення цілей, але й відіграє ключову роль у формуванні робочої атмосфери, забезпеченні мотивації та подоланні викликів. Особлива увага приділяється тому, як лідерство впливає на процес планування, виконання та контролю проєктів, а також на управління непередбаченими ситуаціями.

Адаптивність і гнучкість лідера є необхідними для швидкої реакції на зміни та ризики, що виникають у процесі управління проєктом. Лідери, здатні адаптуватися до нових умов та інтегрувати інноваційні рішення, мають більше шансів забезпечити успіх проєкту навіть в умовах кризи чи невизначеності. Приклади успішного адаптивного лідерства підтверджують ефективність цього підходу.

Крім того, дослідження показало, що емоційний інтелект є важливою складовою лідерства, яка допомагає забезпечити підтримку команди, підвищити рівень довіри та злагодженості. Лідери, які здатні керувати емоціями як своїми, так і своєї команди, створюють сприятливі умови для досягнення високих результатів.

Не менш важливим аспектом є комунікація як інструмент лідера. Відкрите та прозоре спілкування сприяє налагодженню довіри в команді, підтриманню мотивації та зменшенню ймовірності виникнення конфліктів. Лідери, які ефективно використовують комунікаційні навички, мають можливість створювати позитивне середовище для роботи та підтримувати високий рівень продуктивності.

Таким чином, дослідження підтвердило, що лідер, який володіє адаптивністю, емоційним інтелектом та навичками ефективної комунікації, має всі необхідні інструменти для забезпечення успіху проєкту. Ці навички дозволяють не лише подолати виклики, що виникають у процесі реалізації проєкту, але й створити умови для сталого розвитку та досягнення стратегічних цілей.

Посилання

Гринько, Т. В. (Ред.) (2023). *Підприємництво: сучасні виклики, тренди та трансформації* (монографія).Видавець Біла К. О. https://tinyurl.com/978-617-645-510-3

Шевяков, О. (2024). Моделювання лідерського потенціалу фахівця. *Challenges and Issues of Modern Science*, 2, 349-352. https://cims.fti.dp.ua/j/article/view/112

Abbasi M.H., Siddiqi A., & Rahat ul Ain A. (2011). Role of effective communications for enhancing leadership and entrepreneurial skills in university students. *International Journal of Business and Social Science, 2*(10), 242–250. https://ijbssnet.com/journals/Vol.%202_No._10;_June_2011/25.pdf

Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of social issues, 57*(4), 781-797. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241

Fischer, T., & Sitkin, S. B. (2023). Leadership styles: A comprehensive assessment and way forward. *Academy of Management Annals, 17*(1), 331-372.

https://doi.org/10.5465/annals.2020.0340

Ghorbani, A. (2023). A review of successful construction project managers' competencies and leadership profile. *Journal of Rehabilitation in Civil Engineering*, 11(1), 76-95. https://doi.org/10.22075/jrce.2022.24638.1560

Hudoshnyk, O. V., & Krupskyi, O. P. (2023). Media Possibilities of Comics: Modern Tools for the Formation and Presentation of Organizational Culture. *European Journal of Management Issues, 31*(1), 40-49. https://doi.org/10.15421/192304

Islami, X., & Mulolli, E. (2020). A conceptual framework of transformational leadership as an influential tool in the team performance. *European Journal of Management Issues*, 28(1-2), 13-24. https://doi.org/10.15421/192002

Krasnokutska, N., & Podoprykhina, T. (2020). Types and terminology of remote project teams. *European Journal of Management Issues*, 28(1-2), 34-40. https://doi.org/10.15421/192004

Krupskyi, O.P., & Stasiuk, Y. (2010). Formation of information competence of the future managereconomist in the modern educational space. https://philarchive.org/archive/KRU-20

Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2009). The effects of leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly, 20*(5), 737-748. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.010

Makedon, V., Krasnikova, N., Krupskyi, A., Stasiuk, Y. (2022). Arrangement of digital leadership strategy by corporate structures: a review. *Economic Studies*, 31(8), 19-40. https://tinyurl.com/bdz3uw8w

Mwita, K. M., Ndikumana, E. D., & Ringo, C. J. (2023). The Role of Transformational and Transactional Leadership on Turnover Intentions in Tanzanian Commercial Banks: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *European Journal of Management Issues*, 31(2), 102-112. https://doi.org/10.15421/192309

Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production, 382*, 134600. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600

Podgórska, M., & Detko, Ł. (2023). Situational leadership in project management: empirical research of project managers. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series, 2023*(168), 375-392. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.168.26

Praise, I., & Rapina, R. (2022). The Role of Internal Audit, Leadership Effectiveness, and Organizational Culture in Risk Management Effectiveness. *European Journal of Management Issues*, 30(2), 83-91. https://doi.org/10.15421/192208

Roth, O. D. (2022). *Adaptive crisis management skills for effective leadership during times of uncertainty and chaos (Doctoral dissertation)*. Alliant International University. https://tinyurl.com/58atbje2

Vivek, R., & Krupskyi, O. P. (2024). EI & AI In Leadership and How It Can Affect Future Leaders. *European Journal of Management Issues*, 32(3), 174-182. https://mi-dnu.dp.ua/index.php/MI/article/view/512