

УДК 005.57

DOI: <https://doi.org/10.31651/2076-5843-2026-1-34-41>

**КУРЯЧА Наталя Вікторівна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами,

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара,

м. Дніпро, Україна

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-7105-9232>  
nkuriacha@gmail.com

## ВПЛИВ ІМІДЖУ ЛІДЕРА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ КОМАНДИ

*Досліджено вплив іміджу лідера на ефективність роботи команди в умовах сучасного організаційного середовища. Обґрунтовано, що імідж керівника виступає важливим соціально-психологічним чинником, який визначає рівень довіри, мотивації, згуртованості та продуктивності членів колективу. Розглянуто сутність іміджу лідера як сукупності професійних, морально-етичних, комунікативних та особистісних характеристик, що формують сприйняття керівника працівниками та впливають на їхню поведінку. Визначено, що позитивний імідж сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, підвищенню лояльності персоналу, розвитку ефективної взаємодії та досягненню спільних цілей організації. Особливу увагу приділено ролі професійної компетентності, відповідальності, відкритості до комунікації та здатності лідера надихати команду на досягнення високих результатів. Наголошено, що узгодженість між особистими якостями керівника, його управлінськими рішеннями та поведінкою є необхідною умовою формування стійкого позитивного іміджу. Встановлено, що негативне сприйняття лідера може зумовлювати зниження рівня мотивації працівників, посилення конфліктності та погіршення загальної ефективності діяльності команди. Зроблено висновок про те, що формування та підтримка позитивного іміджу керівника є важливим інструментом підвищення результативності командної роботи та забезпечення конкурентоспроможності організації в сучасних умовах.*

**Ключові слова:** імідж лідера, лідерство, команда, ефективність роботи команди, управління персоналом, мотивація, комунікація, організаційна культура, психологічний клімат, управлінська діяльність.

**Постановка проблеми.** В умовах динамічних соціально-економічних змін, цифрової трансформації бізнес-процесів та зростання ролі людського капіталу особливої актуальності набуває проблема забезпечення високої ефективності роботи команд. У сучасних організаціях результативність діяльності колективу дедалі більше залежить не лише від професійної компетентності працівників, а й від якості управлінського впливу керівника, його здатності формувати сприятливе середовище для співпраці, мотивації та досягнення спільних цілей. У цьому контексті важливого значення набуває імідж лідера як комплексне відображення його професійних, моральних, комунікативних та особистісних характеристик, що визначають особливості сприйняття керівника членами команди. Саме імідж значною мірою впливає на рівень довіри до лідера, готовність працівників підтримувати управлінські рішення, ступінь їхньої залученості до виконання завдань та ефективність внутрішньо-командної взаємодії. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, присвячених питанням лідерства та управління персоналом, проблема впливу іміджу лідера на ефективність роботи команди залишається недостатньо вивченою в аспекті механізмів формування позитивного сприйняття керівника та його практичного впливу на продуктивність колективної діяльності. Особливої уваги потребує дослідження взаємозв'язку між іміджем лідера, психологічним кліматом у команді, рівнем мотивації працівників та досягненням стратегічних цілей організації, що зумовлює необхідність подальшого наукового осмислення зазначеної проблематики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виокремлення частини нерозв'язаної раніше проблеми.** Проблематика лідерства та його впливу на результати діяльності організацій тривалий час залишається одним із провідних напрямів досліджень у галузі менеджменту, організаційної психології та управління персоналом. Особлива увага науковців зосереджується на вивченні чинників, які визначають ефективність взаємодії між лідером і членами команди, серед яких важливе місце посідає імідж керівника як складний соціально-психологічний конструкт, що формується на основі професійних, морально-етичних, комунікативних та особистісних характеристик.

Серед робіт вітчизняних вчених, опублікованих за останні роки, у яких досліджуються зазначені питання, можна відзначити статтю Кривобок К., Кінас І., Омарова Е. [1], присвячену узагальненню сучасних аспектів процесу розвитку персоналу та лідерства в контексті глобального середовища. Окремий напрям досліджень стосується вивчення ролі емоційних та комунікативних характеристик лідера. Сучасні наукові праці доводять, що емоційний інтелект керівника сприяє формуванню довіри, зниженню рівня конфліктності та підвищенню згуртованості колективу, що позитивно позначається на загальній ефективності командної діяльності. Крім того, у роботах, присвячених віртуальним командам, встановлено, що значення лідерських якостей та сприйняття образу керівника посилюється в умовах дистанційної взаємодії, де особливого значення набувають довіра, комунікація та здатність лідера підтримувати залученість співробітників.

Теоретичні засади сучасного розуміння лідерства були закладені у працях Б. Басса [2] та Б. Аволіо [3], які обґрунтували концепцію трансформаційного лідерства та довели його позитивний вплив на мотивацію працівників, організаційну прихильність і результативність діяльності колективів. Дослідники наголошували, що ефективний лідер здатний формувати довіру, надихати підлеглих та створювати спільне бачення розвитку організації, що безпосередньо пов'язано зі сприйняттям його образу членами команди.

Значний внесок у дослідження взаємозв'язку між стилем лідерства та ефективністю роботи команд зробили К. Лоу і К. Кроєк [4]. За результатами проведеного метааналізу автори встановили, що трансформаційне лідерство статистично значуще пов'язане з ефективністю роботи організаційних підрозділів та позитивно впливає на показники продуктивності праці.

Попри значний науковий доробок у сфері лідерства, аналіз сучасних досліджень свідчить, що більшість учених зосереджує увагу переважно на стилях лідерства, емоційному інтелекті, мотиваційних механізмах та управлінських компетентностях керівника. Водночас імідж лідера найчастіше розглядається як другорядний елемент або окрема складова лідерського впливу, тоді як комплексний аналіз його впливу на ефективність роботи команди залишається недостатньо розробленим. Недостатньо дослідженими є механізми формування позитивного іміджу керівника в сучасних організаціях, особливості його впливу на психологічний клімат колективу, рівень довіри працівників, їхню мотивацію та результативність діяльності в умовах цифровізації й поширення гібридних форм роботи. Саме необхідність поглибленого вивчення взаємозв'язку між іміджем лідера та ефективністю командної роботи зумовлює актуальність подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

**Метою статті є** дослідження теоретичних і практичних аспектів впливу іміджу лідера на ефективність роботи команди, визначенні ключових характеристик лідерського іміджу, які сприяють формуванню довіри, мотивації та згуртованості колективу, а також обґрунтуванні ролі позитивного сприйняття керівника у забезпеченні результативної командної взаємодії. Особлива увага приділяється виявленню взаємозв'язку між професійними, комунікативними та морально-етичними якостями лідера й рівнем продуктивності команди, психологічним кліматом у колективі та досягненням організаційних цілей в умовах сучасних викликів і трансформацій управлінського середовища.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** У сучасних умовах розвитку організацій, підприємств та установ особливого значення набуває проблема ефективного управління людськими ресурсами. Одним із ключових чинників, що впливають на результативність діяльності колективу, виступає особистість керівника та його імідж. Сьогодні лідер розглядається

не лише як особа, що здійснює управлінські функції, але й як носій певних цінностей, норм поведінки та професійних стандартів, які визначають характер взаємодії в команді. Саме тому питання ролі іміджу лідера в забезпеченні ефективності роботи команди є актуальним як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Лідер виконує у групі різноманітні функції, серед яких цілепокладання та планування, прийняття рішень, мотивування, комунікація, контроль і оцінка виконання завдань. Сучасне розуміння лідерства підкреслює важливість емоційного інтелекту, здатності до інновацій та вміння адаптуватися до змін [5].

Лідерський потенціал в узагальненому вигляді розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. Він є соціально-психологічною характеристикою особистості, що може як виявлятися ситуативно, так і не залежати від ситуації і зумовлює здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Це сукупність внутрішніх потреб, можливостей, цінностей, засобів, що сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності та комунікативності особистості, який забезпечує її вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань та досягненні цілей організації [6].

Компоненти іміджу лідера складаються з уявлень про його здібності, установки, ціннісні орієнтації, психологічні характеристики та зовнішність. До необхідних якостей для формування позитивного іміджу лідера належать комунікабельність, лідерство, гнучкість, ораторські та організаторські здібності, патріотизм, компетентність, впевненість у собі та харизматичність – демократичність як альтернатива авторитарності, що визначає здатність делегувати повноваження, розподіляти відповідальність, підтримувати ініціативу, ділитися славою з однодумцями [7].

Імідж лідера являє собою складний соціально-психологічний феномен, що формується на основі сприйняття його професійних, моральних, комунікативних та особистісних характеристик членами колективу та зовнішнім середовищем. Він є своєрідним образом керівника, який виникає у свідомості підлеглих і визначає рівень їхньої довіри, лояльності та готовності до співпраці. Формування позитивного іміджу лідера є тривалим процесом, який передбачає узгодженість між словами, діями та результатами діяльності керівника.

Ефективність роботи команди значною мірою залежить від того, наскільки лідер здатний створити атмосферу довіри та взаємоповаги. Позитивний імідж керівника сприяє підвищенню авторитету, що дозволяє йому впливати на поведінку працівників не лише через формальні механізми влади, але й завдяки особистому прикладу. У такому випадку члени команди сприймають рішення керівника як обґрунтовані та справедливі, що зменшує рівень конфліктності та підвищує ефективність виконання поставлених завдань.

Лідер може досягти ефективного впливу на колег, якщо проявлятиме терпимість у стосунках і стримуватиметься від негативних висловлювань на адресу співробітників. Неприйнятним є обговорення прорахунків, чи незрозумілості у певних ситуаціях, з іншими членами колективу, необхідне з'ясування стосунків з особою, яка має безпосередній стосунок до цієї ситуації. Справжній лідер має чітко розділяти людину та її вчинки, вибирати проактивну реакцію, не виходити за межі свого впливу, дотримувати обіцяного тощо. Щоб підлеглі відчували піклування та турботу, лідеру доцільно шукати у них тільки позитивні характеристики, сприяти відкритості у висловлюванні. Сміливою особистісною рисою лідера є визнання своїх помилок та вміння просити вибачення у підлеглих. Справедлива поведінка лідера формується через дотримання чітких визначених правил, меж, очікувань та наслідків [6].

Особливу роль у формуванні іміджу лідера відіграють його професійна компетентність та здатність приймати виважені управлінські рішення. Працівники схильні довіряти тим керівникам, які демонструють високий рівень знань, професійного досвіду та готовність брати на себе відповідальність за результати діяльності організації. Компетентний лідер стає джерелом впевненості для колективу, особливо в умовах невизначеності або кризових ситуацій. Водночас недостатній рівень професійної підготовки негативно впливає на репутацію керівника та може стати причиною зниження мотивації працівників.

Важливим елементом іміджу є комунікативна культура лідера. Успішний керівник володіє навичками ефективного спілкування, вміє слухати підлеглих, враховувати їхню думку та забезпечувати відкритий обмін інформацією. Якісна комунікація сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі та створює умови для продуктивної взаємодії між членами команди. Натомість авторитарний стиль спілкування, ігнорування думок співробітників або недостатня відкритість можуть призводити до виникнення недовіри та зниження ефективності роботи.

Комунікативна культура лідера є одним із найважливіших складників його іміджу, оскільки саме через процес спілкування відбувається реалізація управлінських функцій, формування міжособистісних відносин у колективі та забезпечення ефективної взаємодії між усіма учасниками командної діяльності. У сучасних умовах розвитку організацій роль комунікації суттєво зростає, адже результативність роботи команди дедалі більше залежить від здатності керівника налагоджувати конструктивний діалог, підтримувати відкритий обмін інформацією та створювати атмосферу довіри й взаєморозуміння. Саме тому комунікативна культура розглядається як невід'ємна характеристика ефективного лідера, яка безпосередньо впливає на його авторитет, репутацію та сприйняття членами колективу.

Комунікативна культура охоплює сукупність знань, умінь, навичок і моделей поведінки, що забезпечують результативне професійне спілкування. Вона проявляється у здатності лідера чітко й аргументовано висловлювати власні думки, уважно слухати співрозмовників, враховувати їхні потреби та інтереси, а також знаходити оптимальні способи вирішення суперечностей і конфліктів. Високий рівень комунікативної культури дозволяє керівникові не лише ефективно передавати інформацію, а й формувати позитивний психологічний клімат у команді, сприяти розвитку співробітництва та підтримувати високий рівень мотивації працівників.

Важливість комунікативної культури зумовлена тим, що працівники оцінюють лідера не лише за результатами його діяльності, а й за характером взаємодії з колективом. Відкритість до діалогу, повага до думки підлеглих, коректність у висловлюваннях та здатність до конструктивного зворотного зв'язку формують позитивний імідж керівника та зміцнюють його авторитет. У свою чергу, недостатній рівень комунікативної компетентності може призводити до непорозумінь, виникнення конфліктних ситуацій, зниження довіри та погіршення результатів спільної діяльності. Саме тому ефективний лідер повинен постійно вдосконалювати власні комунікативні навички, адаптуючи їх до потреб організації та особливостей колективу.

Особливого значення комунікативна культура набуває в умовах командної роботи, де успіх значною мірою залежить від якості взаємодії між учасниками. Лідер виступає не лише координатором спільної діяльності, але й посередником у процесі обміну інформацією, який забезпечує єдність цілей, узгодженість дій та своєчасне вирішення проблем. Завдяки ефективній комунікації керівник здатний об'єднувати працівників навколо спільних завдань, формувати почуття відповідальності за результати роботи та стимулювати розвиток командного потенціалу. Таким чином, комунікативна культура є важливим елементом іміджу лідера, що сприяє підвищенню ефективності управління, зміцненню довіри в колективі та забезпеченню високої результативності командної діяльності.

Сильна команда є одним із основних чинників успішної діяльності будь-якої організації. Нові структури бізнесу, які виникають, та сформовані ними стратегії розвитку, а також сучасний інноваційний підхід обумовлюють створення ефективних команд, діяльність яких визначає досягнення конкурентних переваг бізнесу і має вплив на його конкурентоспроможність і намічений рівень економічного розвитку.

Успіх командної праці пов'язують насамперед із «скоординованою позитивною синергією» – здатністю учасників до високопродуктивної діяльності, за якої спільний результат значно вищий за індивідуальний чи їх сукупність. Команда виходить за межі традиційної формальної робочої групи, це досягається за допомогою колективного синергетичного ефекту (ціле є більшим, аніж проста сума доданків) [6].

Не менш важливим аспектом є морально-етичні характеристики лідера. Чесність, відповідальність, справедливість та послідовність у прийнятті рішень формують позитивне

ставлення до керівника та зміцнюють його авторитет. Працівники більш охоче виконують завдання та демонструють вищий рівень залученості до діяльності організації, якщо впевнені в моральній надійності свого керівника. У цьому контексті імідж виступає не лише зовнішньою характеристикою особистості, але й відображенням її внутрішніх цінностей та принципів.

Суттєвий вплив на ефективність роботи команди має здатність лідера надихати та мотивувати підлеглих. Харизматичний імідж керівника сприяє формуванню спільного бачення цілей організації та стимулює працівників до досягнення високих результатів. Такі лідери здатні об'єднувати людей навколо спільної ідеї, створювати відчуття причетності до важливої справи та підтримувати високий рівень мотивації навіть за складних обставин. Саме тому в сучасних концепціях лідерства особлива увага приділяється розвитку емоційного інтелекту та навичок міжособистісної взаємодії.

Сучасне лідерство вимагає не лише раціональних управлінських рішень, але й високого рівня емоційного інтелекту (EI), що є критично важливим для формування позитивного іміджу. Лідери з розвиненим EI демонструють такі якості, як впевненість у собі, самоконтроль, ініціативність, оптимізм та емпатія. Ці риси дозволяють їм ефективно керувати власними емоціями та розуміти почуття інших, що створює атмосферу довіри та підтримки в колективі [7].

Емоційний інтелект є комплексом навичок, що забезпечують усвідомлення, розпізнавання та управління емоціями в процесі соціальної взаємодії. Для лідера ця характеристика набуває особливого значення, оскільки саме керівник виступає центральною фігурою в системі внутрішньо-організаційних комунікацій. Його здатність адекватно оцінювати емоційний стан працівників, виявляти емпатію та підтримувати конструктивний діалог сприяє зміцненню довіри, розвитку командної згуртованості та підвищенню ефективності спільної діяльності. Водночас навіть високий рівень професійної компетентності не гарантує успішного лідерства за відсутності розвинених емоційних навичок, оскільки управлінські рішення реалізуються через людей, їхню мотивацію, переконання та ставлення до роботи.

Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру ефективно діяти в умовах невизначеності та стресу. У кризових ситуаціях працівники очікують від керівника не лише чітких інструкцій, але й психологічної підтримки, впевненості та здатності зберігати емоційну стабільність. Лідер, який контролює власні емоції та демонструє врівноваженість, формує у членів команди відчуття безпеки та впевненості в досягненні поставлених цілей. Крім того, емоційна компетентність сприяє більш ефективному вирішенню конфліктів, оскільки дозволяє враховувати інтереси різних сторін та знаходити компромісні рішення, що підтримують продуктивну взаємодію в колективі.

Важливим аспектом сучасного лідерства є здатність надихати працівників на досягнення високих результатів. Реалізація цього завдання неможлива виключно за допомогою адміністративних методів управління або раціонального обґрунтування рішень. Для формування високого рівня залученості персоналу необхідно враховувати емоційні потреби працівників, підтримувати їхню впевненість у власних можливостях та створювати умови для професійної самореалізації. Саме тому емоційний інтелект стає важливим інструментом впливу на мотивацію персоналу, формування позитивного іміджу лідера та зміцнення його авторитету.

Сучасне лідерство вимагає гармонійного поєднання раціонального та емоційного компонентів управління. Ефективний лідер повинен не лише володіти стратегічним мисленням і здатністю приймати виважені рішення, але й демонструвати високий рівень емоційного інтелекту, який забезпечує продуктивну взаємодію з колективом, підтримання сприятливого психологічного клімату та досягнення спільних організаційних цілей. У сучасних умовах саме поєднання професійної компетентності та емоційної зрілості визначає успішність лідера та його здатність забезпечувати ефективне функціонування команди.

Позитивний імідж лідера також сприяє формуванню організаційної культури, орієнтованої на співпрацю, інноваційність та професійний розвиток. Поведінка керівника часто стає зразком для наслідування, а його цінності поступово трансформуються у корпоративні стандарти. Якщо лідер демонструє відповідальність, відкритість до нових ідей та готовність до саморозвитку, ці

якості поширюються на весь колектив. У результаті формується середовище, яке стимулює працівників до професійного зростання та підвищення ефективності діяльності.

Водночас негативний імідж лідера може стати серйозною перешкодою для успішної роботи команди. Недостатня компетентність, непослідовність у рішеннях, порушення етичних норм або низький рівень комунікації призводять до втрати довіри з боку підлеглих. У таких умовах знижується мотивація працівників, посилюються конфлікти та погіршується психологічний клімат у колективі. Працівники починають сприймати діяльність керівника критично, що негативно впливає на якість виконання завдань та загальні результати роботи організації.

Слід зазначити, що імідж лідера формується не лише під впливом його особистих якостей, але й завдяки зовнішнім факторам. До них належать стиль управління, особливості організаційної культури, репутація установи, соціальні очікування та інформаційне середовище. У сучасному цифровому суспільстві важливого значення набуває також публічний образ керівника, який формується через соціальні мережі, професійні платформи та засоби масової інформації. Тому ефективний лідер повинен приділяти увагу як внутрішній, так і зовнішній складовим свого іміджу.

На думку більшості працівників лідер в цілому сприяє згуртованості та забезпечує співпрацю в команді, позитивно впливає на корпоративну культуру, підтримуючи цінності та демонструючи приклад відповідності корпоративним стандартам і етиці. Лідер підтримує позитивний психологічний клімат, допомагає у вирішенні конфліктів, є гарантом стабільності та спокою в команді в стресових ситуаціях, підвищує енергію та впевненість членів команди. Можна відзначити досить високий рівень комунікативної компетентності лідера, понад 57 % респондентів абсолютно впевнені у його здатності забезпечити відкритий обмін інформацією та ідеями в команді [5].

Феномен іміджу лідера як керованого інструменту впливу є об'єктом міждисциплінарних досліджень, що поєднують здобутки політології, психології, соціології, менеджменту та комунікацій. У науковому дискурсі імідж розглядається не як стихійне відображення особистості, а як цілеспрямовано сконструйований образ, покликаний вирішувати конкретні стратегічні завдання менеджменту [7].

Дослідження у сфері менеджменту та організаційної психології свідчать про наявність прямого зв'язку між позитивним сприйняттям керівника та продуктивністю праці колективу. Високий рівень довіри до лідера сприяє зміцненню командної взаємодії, підвищенню відповідальності працівників та покращенню результатів діяльності організації. Успішні компанії дедалі частіше розглядають розвиток лідерських компетентностей і формування позитивного іміджу керівників як стратегічний напрям управління персоналом.

Таким чином, імідж лідера є важливим чинником, що визначає ефективність роботи команди. Він впливає на рівень довіри, мотивації, згуртованості та професійної активності працівників, формує організаційну культуру та сприяє досягненню стратегічних цілей організації. Позитивний імідж керівника ґрунтується на поєднанні професійної компетентності, моральних якостей, комунікативної культури та здатності надихати людей на досягнення спільних результатів. У сучасних умовах успішне лідерство неможливе без цілеспрямованої роботи над формуванням і підтриманням позитивного іміджу, який стає важливим ресурсом підвищення конкурентоспроможності організації та забезпечення ефективної командної діяльності.

**Висновки та перспективи подальших розвідок.** Комунікативна культура є одним із визначальних елементів іміджу лідера, який безпосередньо впливає на якість управлінської діяльності та ефективність функціонування команди. У сучасних організаційних умовах успішність керівника значною мірою залежить від його здатності встановлювати конструктивні комунікації, забезпечувати відкритий обмін інформацією та підтримувати атмосферу взаємної довіри між усіма учасниками колективної взаємодії. Комунікативна культура виступає не лише інструментом передачі інформації, а й важливим механізмом формування авторитету лідера, його професійної репутації та позитивного сприйняття з боку підлеглих.

Доведено, що високий рівень розвитку комунікативних компетентностей сприяє підвищенню згуртованості команди, зменшенню кількості конфліктних ситуацій, покращенню психологічного клімату та зростанню мотивації працівників до досягнення спільних цілей. Ефективний лідер, який володіє навичками активного слухання, аргументованого висловлення власної позиції, надання конструктивного зворотного зв'язку та управління міжособистісними взаєминами, здатний створювати умови для максимальної реалізації потенціалу кожного члена команди. Водночас недостатній рівень комунікативної культури негативно впливає на формування іміджу керівника, знижує рівень довіри до нього та може стати причиною погіршення результатів діяльності колективу.

Перспективи подальших наукових розвідок доцільно пов'язати з поглибленим вивченням особливостей формування комунікативної культури лідера в умовах цифрового суспільства, дослідженням її впливу на ефективність діяльності гібридних і віртуальних команд, а також розробленням практичних механізмів розвитку комунікативних компетентностей керівників різних рівнів управління. Особливої уваги потребує аналіз взаємозв'язку між комунікативною культурою, емоційним інтелектом лідера та рівнем організаційної довіри, що дозволить розширити наукові уявлення про чинники формування позитивного іміджу керівника та його вплив на результативність командної роботи. Подальше дослідження зазначених аспектів сприятиме вдосконаленню сучасних підходів до управління персоналом і розвитку ефективного лідерства в організаціях різних сфер діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Кривобок К. В., Кінас І.О., Омаров Е.Ш. Роль лідерства в контексті розвитку персоналу в глобальному середовищі. *Наукові перспективи*: журнал. 2024. № 3(45). С. 545-548.
2. Bass B. M. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, 1985.
3. Avolio B. J., Bass B. M. Transformational leadership, charisma and beyond. In: *Emerging Leadership Vistas*. Lexington, MA: Heath, 1988.
4. Lowe K. B., Kroeck K. G., Sivasubramaniam N. Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review of the MLQ Literature. *The Leadership Quarterly*. 1996.
5. Лугова В., Мартіянова М. Дослідження ролі лідера у забезпеченні ефективності діяльності команди. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2024. 336(6), p. 515-523. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-78>
6. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. ISBN 978-617-511-405-6
7. Філь О. Р., Сватюк О. Р. Імідж як цілеспрямовано керований інструмент лідера. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. № 84, 2025. С.138-144.

#### References

1. Kryvobok, K. V., Kinas, I. O., Omarov, E. Sh. (2024). Rol liderstva v konteksti rozvytku personalu v hlobalnomu seredovyshchi. *Naukovi perspektyvy: zhurnal*, 3(45), 545-548.
2. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
3. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). Transformational leadership, charisma and beyond. In *Emerging Leadership Vistas*. Lexington, MA: Heath.
4. Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review of the MLQ Literature. *The Leadership Quarterly*.
5. Luhova, V., & Martiianova, M. (2024). Doslidzhennia roli lidera u zabezpechenni efektyvnosti diialnosti komandy. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 336(6), 515–523. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-78>
6. Mykhalitska, N. Ya., & Yatsyk, M. R. (Eds.). (2024). *Liderstvo ta komunikatsii v orhanizatsii: navchalnyi posibnyk*. Lviv: Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav. 512 p. ISBN 978-617-511-405-6.
7. Fil, O. R., & Svatiuk, O. R. (2025). Imidzh yak tsilespriamovano kеровanyi instrument lidera. *Visnyk Lvivskoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 84, 138-144.

**KURIACHA Natalia**

PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics,  
Entrepreneurship and Enterprise Management,  
Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine

**THE INFLUENCE OF A LEADER'S IMAGE ON TEAM EFFECTIVENESS**

**Introduction.** *In the contemporary context of organizational development, characterized by a high level of competition, the dynamic nature of the external environment, and the growing importance of human capital, the issue of ensuring effective teamwork has become increasingly relevant. One of the key factors determining team performance is the leader's personality and the image formed in the perception of employees. The leader's image represents a complex socio-psychological phenomenon that combines professional, ethical, communicative, and behavioral characteristics, shaping employees' attitudes toward the leader and influencing their motivation, trust, and willingness to cooperate. Despite the considerable body of research devoted to leadership studies, the issue of the leader's image and its impact on team effectiveness requires further scientific consideration in light of modern management trends.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to investigate the influence of a leader's image on team effectiveness, identify the main components of a positive leadership image, and substantiate their significance in creating a favorable psychological climate, enhancing employee motivation, and ensuring high levels of collective performance.*

**Methods.** *The theoretical and methodological basis of the study is grounded in general scientific and specialized research methods. The research employed methods of analysis, synthesis, generalization, and systematization of scientific sources related to leadership, human resource management, and organizational behavior. In addition, the logical method was applied to identify the relationships between the characteristics of a leader's image and indicators of team effectiveness, while theoretical generalization was used to formulate conclusions regarding the role of leadership image in contemporary organizations.*

**Results.** *The findings of the study indicate that a leader's image is a significant factor influencing the quality of internal team interaction and the overall effectiveness of collective performance. It has been established that a positive leadership image is shaped by professional competence, responsibility, ethical values, communication culture, and the ability to effectively organize collective activities. The study demonstrates that a high level of trust in a leader contributes to stronger team cohesion, increased employee motivation, reduced conflict, and an improved psychological climate. It is substantiated that communication culture serves as one of the key elements of a leader's image, as it ensures effective information exchange, the development of partnership-based relationships, and the maintenance of a high level of employee engagement in achieving organizational goals. Conversely, a negative leadership image may lead to decreased productivity, loss of trust, and deterioration in the quality of team interaction.*

**Originality.** *The scientific originality of the study lies in its comprehensive consideration of a leader's image as an integrated factor affecting team effectiveness. Unlike approaches that focus primarily on leadership styles or managerial competencies, this study substantiates the significance of image as a multidimensional system of characteristics that determines the level of trust, motivation, and organizational commitment among employees. Furthermore, the role of communication culture as an essential component of a positive leadership perception and effective team functioning within the modern organizational environment has been specified and expanded.*

**Conclusion.** *The results of the study confirm that a leader's image constitutes an important resource for enhancing team effectiveness and achieving organizational strategic objectives. The development of a positive leadership image contributes to strengthening trust, fostering cooperation, increasing employee motivation, and creating a favorable psychological climate within the team. The practical value of the findings lies in their potential application for improving human resource management systems, developing leadership competencies, and training managers at different organizational levels. It is advisable to implement programs aimed at developing communication culture, emotional intelligence, and interpersonal interaction skills among managers as important factors in shaping a positive leadership image. Future research should focus on examining the impact of a leader's image on the effectiveness of virtual and hybrid teams, as well as on developing methodologies for assessing the extent of its influence on organizational performance.*

**Keywords:** *leader image, leadership, team, team effectiveness, human resource management, motivation, communication, organizational culture, psychological climate, managerial activity.*

Одержано редакцію: 17.03.2026  
Прийнято до публікації: 10.04.2026