

Список використаних джерел:

1. Арапова О. М. Компетентний підхід в управлінні системою винагороди персоналу організації. *Економіка: реалії часу*. 2011, № 1. С. 57-58.

2. *Управління персоналом: навч. посіб.* / О.А. Азарова та ін. Вінниця: ВНТУ, 2014. 283с.

3. Храмов В.О., Бовтрук А.П. *Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб.* К.: МАУП, 2001. 112с.

УДК: 65.012.7:005.336.1

Ізбаш В. М.,

здобувач вищої освіти,

Кучмілова Т. С.,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, комп'ютерних наук та інформаційних технологій, Миколаївський національний аграрний університет

РОЗВИТОК МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРСТВА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИЦТВА В ГЛОБАЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

У швидкоплинному та взаємопов'язаному світі сучасного бізнесу роль лідера зазнала глибоких трансформацій. Глобалізація, технологічний прогрес і динаміка ринку, що розвивається, зумовили необхідність переоцінки традиційних парадигм лідерства. Сьогодні ефективне лідерство в глобальному бізнесі вимагає більше, ніж просто управлінської майстерності, а саме потребує далекоглядного мислення, культурного інтелекту та адаптивності, щоб орієнтуватися в складнощах все більш взаємопов'язаної глобальної економіки.

Багато вчених, таких як З. Антонова, Б. Буяк, С. Загурська, Т. Новаченко, О. Слюсаренко, М. Бедринець, С. Федулова та інші, досліджували питання професійного лідерства в різних галузях економіки, створюючи необхідні теоретичні основи для подальших досліджень.

Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства [3, с 12]. Лідери формують організаційну культуру, мотивують персонал та сприяють

комунікації. Стилi управління, включаючи авторитарний, демократичний та ліберальний підходи, грають ключову роль. Ефективне лідерство є важливим для глобальних стратегій, вимагаючи глибокого розуміння глобального бізнес-середовища та урахування культурних, юридичних та економічних аспектів.

Керівники повинні володіти мовами, поважати культурні норми та розробляти чітку стратегію. Вони встановлюють цілі, виявляють можливості та проблеми, формують ефективні команди та сприяють інноваціям. Лідери розвивають культуру вдосконалення, створюючи умови для навчання співробітників у глобальному бізнесі.

Існує безліч різних моделей лідерства, кожна з яких відображає різноманітні аспекти лідерських якостей та підходів. Ось кілька видів моделей лідера :

- Трансформаційне лідерство ставить перед собою завдання інспірувати та мотивувати підлеглих до досягнення високих результатів. Трансформаційні лідери зазвичай мають сильну візію, створюють інноваційні підходи та активно впливають на організаційну культуру.

- Службове лідерство лідер виступає як слуга для своєї команди, покладаючи свої інтереси в бік підлеглих. Службові лідери демонструють емпатію, вміння слухати та враховувати потреби своїх співробітників.

- Аутентичне лідерство підкреслює важливість автентичності та інтегритету у лідері. Аутентичні лідери діють відповідно до своїх цінностей та переконань, що дозволяє їм отримати довіру та підтримку від своєї команди.

- Адаптивне лідерство акцентує на гнучкості та здатності лідера адаптуватися до змін у навколишньому середовищі. Адаптивні лідери швидко реагують на нові умови та змінюють стратегії управління для досягнення успіху.

Кожна модель пропонує унікальні перспективи та підходи до лідерства, підкреслюючи багатогранну природу ефективного лідерства в сучасному складному та динамічному світі.

У збірнику «Leadership 2050» М. Меткалф, М. Морроу-Фокс і С. Кеннон представили модель лідерських компетенцій, яка набула значної уваги. Для уявлення цих компетенцій вони використали віртуальну особистість на ім'я Кейт, що є втіленням ключових лідерських якостей, необхідних для керівників у всьому світі. Серед

цих якостей виокремлюються особистісна цілісність, стійка орієнтація на цінності, розумова гнучкість, нахил до саморефлексії, здатність надихати підлеглих та навички співпраці [1].

Сучасному керівнику потрібно ефективно взаємодіяти з командами, що складаються з різновікових працівників. На підприємствах спостерігається участь працівників п'яти різних поколінь: «тихе покоління» (75-95 років), «бебі-бумери» (55-75 років), «покоління X» (35-55 років), «покоління Y або міленіали» (23-35 років) та «покоління Z» (15-23 роки) [2]. Роботодавцю необхідно встановлювати зв'язок з кожним з цих поколінь, розуміти їхні цінності та потреби. Управління різноманітністю вимагає від керівника гнучкості, емпатії та здатності враховувати індивідуальні особливості. Ключовою задачею є створення стимулюючого середовища, що сприяє розвитку потенціалу кожного члена команди.

Розвиток моделей лідерства для глобального бізнесу надзвичайно важкий. Глобалізація, технологічний прогрес, ринкова динаміка та культурні зміни потребують інноваційних підходів. Ми досліджували трансформаційне, службове, автентичне, дистрибутивне та адаптивне лідерство, які є основою для успішного керівництва в глобальному середовищі. Важливо розуміти глобальний контекст та адаптуватися до змін для ефективного лідерства в глобальному бізнесі. Постійне вдосконалення та застосування моделей лідерства є ключем до успіху.

Список використаних джерел:

1. Лідерські компетенції для майбутнього: URL: <http://surl.li/sxwfr>

2. Нова реальність: як мотивувати бумерів, зумерів і решту : URL: <http://surl.li/sxwfy>

3. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано - Франківськ. Лілея - НВ. 2015. – 296 с.