

конкурентних переваг. По-перше, вона сприяє підвищенню ефективності діяльності за рахунок удосконалення бізнес-процесів та оптимізації використання ресурсів. По-друге, цифрова трансформація сприяє покращенню якості продукції та послуг, що призводить до збільшення частки ринку підприємства. По-третє, завдяки використанню цифрових технологій компанії стають більш гнучкими та адаптивними, що сприяє ефективній діяльності в кризових ситуаціях. Однак впровадження цифрової трансформації супроводжується певними викликами та ризиками, серед яких загрози кібербезпеки, значні фінансові витрати на реалізацію проєктів цифровізації, ймовірний опір персоналу змінам, необхідність навчання працівників у сфері цифровізації.

Отже, цифрова трансформація управління підприємством є вирішальним чинником його конкурентоспроможності, що забезпечує ефективність, інноваційність, гнучкість, адаптивність у сучасному бізнес-середовищі.

Література

1. Бондаренко С., Корсуненко І., Бондаренко Б. Управління конкурентоспроможністю бізнес-процесів підприємства в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. № 64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4266>

2. Голушко Д.Ю. Цифрова трансформація управління підприємством: світові тренди та українська практика. Економіка та суспільство. 2025. Випуск 79. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6747>
УДК 330.675

Нестеренко К.В., здобувач вищої освіти
Бондаренко С.М., науковий керівник, д.е.н., доц.,
Київський національний університет
технологій та дизайну

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІНСЬКИХ СТИЛІВ У БІЗНЕСІ

В умовах сучасного динамічного розвитку світової економіки та глобальної конкуренції від здатності керівника організувати роботу та взаємодіяти з підлеглими значною мірою залежить ефективність діяльності організації, досягнення стратегічних цілей і забезпечення конкурентних переваг. Сучасний ринок вимагає від керівників гнучкості, здатності адаптувати свої стилі управління до змінних умов і забезпечувати результативну роботу колективу за рахунок правильного підбору методів і підходів.

У сучасній науковій літературі питання стилів керівництва досліджується досить ґрунтовно як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Серед основних досліджень варто виокремити роботи таких науковців, як К. Левін, Ф. Фідлер, К. Бланшар, Р. Хауз, А. Файоль, Р. Блейк, П. Герсі,

Т. Мітчел, Бондаренко Б.С. [1], Воробйова Є.В. [2], Калушка Л. В. [3], Корсуненко І.Г. [1], Перерва І. М. [4] та ін.

На сьогодні відома значна кількість підходів до класифікації стилів керівництва. Як основа різних підходів науковцями взято дослідження К. Левіна, який виділив три стилі: авторитарний, демократичний і ліберальний [4]. Вибір стилю керівництва залежить від ряду чинників: специфіки організації, рівня зрілості підлеглих, типу завдання та ін. Важливо розглянути різні теорії та моделі, які розкривають вплив керівника на колектив.

Згідно з теорією Ф. Фідлера, ефективність лідера залежить не тільки від його стилю, а й від ситуації, у якій він працює. Ефективність управління значною мірою залежить від взаємодії керівника з підлеглими, типу завдань і посадових повноважень. Він вважає, що стиль керівництва є стабільним, і керівник не завжди може змінити свою манеру поведінки в залежності від ситуації. Однак сучасні підходи до стилів керівництва, як показує теорія П. Герсі та К. Бланшара, наголошують на тому, що керівники повинні змінювати свій стиль залежно від рівня зрілості працівників, їхніх навичок і бажання працювати. Згідно з цією теорією, чим вищий рівень зрілості підлеглих, тим більше свободи і самостійності їм надає керівник, делегуючи завдання та прийняття рішень. Модель «шлях-ціль» Т. Мітчела і Р. Хауза наголошує на необхідності гнучкості в управлінні, де керівник може змінювати стиль відповідно до ситуації. У випадку з висококваліфікованими працівниками, яким не потрібна постійна настанова, керівник може застосувати стиль, орієнтований на підтримку, тоді як для новачків доцільним буде використання директивного підходу.

Таким чином, стиль керівництва є ключовим чинником ефективності управлінської діяльності. Керівник повинен адаптувати свій стиль залежно від ситуації, завдань та рівня зрілості підлеглих. Змішане застосування стилів дозволяє ефективно досягати результатів та стимулювати розвиток команди.

Література

1.Бондаренко С., Корсуненко І., Бондаренко Б. Управління конкурентоспроможністю бізнес-процесів підприємства в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. 2024. № 64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4266>

2.Воробйова Є.В. Розвиток індивідуального стилю діяльності менеджера в процесі професійної підготовки. Теорія і практика управління соціальними системами. 2012. №1. С. 81-85.

3. Калушка Л. В. Вплив стилю керівництва на ефективність управління персоналом. Соціально-економічні проблеми і держава. 2012. Вип. 2 (7). С. 74-80.

4.Перерва І. М. Стилi керівництва та їх місце в управлінні діяльністю підприємства. Бізнес Інформ. 2023. №2. С. 241–248. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-2-241-248>