

Дмитро ВЕТРОВ
здобувач вищої освіти, спеціальність ДЗ «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет

Науковий керівник:
Наталія ПОТРИВАЄВА
доктор економічних наук, професор
Миколаївський національний аграрний університет

ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ СВІТОВОГО РИНКУ

Сучасний світовий ринок характеризується високим рівнем нестабільності, викликаній геополітичними конфліктами, технологічними змінами, пандеміями та економічними кризами. В таких умовах лідерство набуває особливого значення, оскільки воно визначає здатність організацій адаптуватися та зберігати конкурентоспроможність. Лідерство в умовах нестабільності – це не лише управління ресурсами, але й формування візії, мотивація команди та прийняття рішень у середовищі VUCA [1, с. 10]. Актуальність теми зумовлена глобальними тенденціями: за даними Gallup, лише 13% співробітників активно залучені до роботи в умовах волатильності, що призводить до зниження продуктивності [2, с. 71].

Метою є аналіз кореляції між ключовими характеристиками лідерства (бізнес-агільність, резилієнтність) та рівнем економічної волатильності організацій, а також обґрунтування ефективної стратегії лідерства для мінімізації ризиків в умовах глобальної нестабільності.

Дослідження виділяють 11 тем лідерської готовності в VUCA-середовищі, серед яких бізнес-агільність є ключовою. Лідери повинні бути гнучкими, швидко реагувати на ринкові зміни та приймати рішення в умовах обмеженої інформації. Наприклад, у глобальних ринках, де затримки можуть призвести до втрат, швидкість стає конкурентною перевагою.

Інша важлива характеристика – резилієнтність. Fails та Lupton аналізують, як зміна лідера впливає на волатильність економічного зростання. В цьому контексті «режим» розглядається як інституційне середовище економічного управління. У змішаних режимах (анократіях) нове лідерство знижує волатильність, оскільки лідери мотивовані стабільністю для уникнення внутрішніх конфліктів [3, с. 6-9]. У партійних авторитарних режимах подібний ефект спостерігається через фокус на запобіганні дисидентству. Це підкреслює, що інституційний контекст визначає ефективність лідерства в глобальній нестабільності.

Лідери повинні формулювати стратегію, адаптуватися до змін та створювати середовище для інновацій [4, с. 2-4]. Приклади, як Стів Джобс в Apple чи Мері Барра в General Motors, ілюструють, як лідери перетворюють

кризи на зростання, інвестуючи в персонал та корпоративну культуру.

В умовах глобалізації лідери потребують емоційного інтелекту, адаптивного мислення та міжкультурної компетентності для управління змінами [2, с. 72-74]. Корпоративна культура, заснована на довірі та інноваціях, допомагає подолати кризи, стимулюючи креативність та адаптацію. Для адаптації до нестабільності лідери застосовують ряд стратегій: по-перше, розвиток бізнес-агільності, які включають створення модульних команд, що дозволяють швидко перерозподіляти ресурси; по-друге, системне мислення та спільне лідерство, де рішення приймаються колективно, а не ієрархічно; по-третє, мультистейкхолдерський підхід, який забезпечить будівництво мереж з партнерами для обміну інформацією та пом'якшення шоків [1, с. 15]. У глобальному контексті це включає культурну чутливість для управління різноманітними командами; по-четверте, фокус на меті, де чітка візія стабілізує організацію в хаосі. Дослідження показують, що самоорганізовані моделі, як у компаніях Morning Star чи Buurtzorg, забезпечують зростання в нестабільності, досягаючи подвійних показників порівняно з галуззю [2, с. 71].

Отже, лідерство в умовах нестабільності світового ринку вимагає комбінації агільності, резилієнтності та інновацій. Ефективні лідери не лише управляють змінами, а й створюють культуру, що сприяє адаптації. На корпоративному рівні необхідно інвестувати в корпоративну культуру, засновану на довірі та інноваціях, що знижує транзакційні витрати на управління змінами. На рівні стратегії необхідно застосовувати мультистейкхолдерські підходи та розвивати бізнес-агільність шляхом створення модульних, самоорганізованих команд, що дозволяє швидко перерозподіляти ресурси у відповідь на ринкові шоки.

Список використаних джерел

1. Rimita K. Leader readiness in a volatile, uncertain, complex, and ambiguous business environment *Journal of Social Change*. 2020. Vol. 12, Iss. 1. P. 10–18. DOI: 10.5590/JOSC.2020.12.1.02 (дата звернення 06.11.2025).
2. Лебедева Н. А. Інноваційне лідерство та корпоративна культура як інструменти ефективного менеджменту. *Економіка та підприємництво*. 2024. № 3 (133). С. 71–75. DOI: <https://doi.org/10.32782/1814-1161/2024-3-10> (дата звернення 06.11.2025).
3. Fails M. D. Lupton Leadership Turnover and Economic Growth Volatility: The Role of Regime Type, *International Studies Quarterly*. 2023. Vol. 3, No. 2. P. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1093/isagsq/ksad020> (дата звернення 06.11.2025).
4. Тарасов С. Ю. Роль лідерства в управлінні змінами в періоди економічної нестабільності. *Ефективна економіка*. 2024. № 7. DOI: 10.32702/2307-2105.2024.7.80. (дата звернення 06.11.2025).