

3. Шевчук Л.М. Планування спадкоємності в системі стратегічного управління сімейним бізнесом. *Економічний аналіз*. 2023. № 2. С. 78-83. URL: <http://www.nbu.gov.ua/node/123> (дата звернення: 06.10.2025).

4. Poltorak A., Stamat V., Sukhorukova A., Dovgal I., Onyshchenko D. Strategies for regional disproportion management to restore economic security in the Ukrainian agricultural sector. *Ekonomika APK*. 2024. Vol. 31(6). pp. 48-58. doi: 10.32317/ekon.apk/6.2024.48.

5. Atamanyuk I., Poltorak A., Sidenko Ie., Bartnicka E., Kondratenko Yu. Concept of express monitoring of the state's financial security. 22nd Industrial Simulation Conference, ISC 2024. Valencia, 3 June 2024 - 5 June 2024. Pp. 24-29. URL: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85201267015&origin=resultslist>.

*Науковий керівник: Полторак А. С.,
д-р екон. наук, проф., завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та
адміністрування, Миколаївський національний аграрний університет,*

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ СТІЙКОСТІ БІЗНЕСУ

**Ветров Д.,
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет**

Сучасний бізнес перебуває в умовах постійних трансформацій і глобальних викликів - економічних криз, воєнних конфліктів, кліматичних змін, технологічних проривів і соціальних потрясінь. Такі умови формують нові вимоги до управлінських систем, особливо в частині забезпечення стійкості бізнесу [1].

Одними з ключових детермінант цієї стійкості є ефективне лідерство та підприємницька культура. Саме лідери визначають стратегічний напрямок, приймають рішення в умовах невизначеності та формують цінності, що впливають на поведінку персоналу. Підприємницька культура, у свою чергу, створює середовище, де ініціатива, інноваційність і готовність до ризику стають частиною організаційного ДНК. Їх поєднання утворює базис адаптивної, гнучкої та конкурентоспроможної організації [2].

Лідерство визначає не лише стратегічний напрямок організації, а й психологічну готовність колективу до змін. Сучасний ефективний лідер - це ініціатор змін, який створює довірливу атмосферу, мотивує до навчання й підвищує толерантність до невдач.

Трансформаційне лідерство, за Wang та колегами [3], забезпечує емоційну стабільність і залученість персоналу, що стає фундаментом для адаптивності. Лідери-новатори заохочують ініціативу, дозволяють експериментувати, визнають помилки частиною навчання. Такі лідери створюють культуру підтримки, де зміни не сприймаються як загроза, а як можливість для зростання.

Крім того, лідерство включає етичну відповідальність: у період невизначеності працівники орієнтуються на поведінку керівника, тому прозорість і чесність стають не менш важливими, ніж фінансова стратегія [1].

Підприємницька культура формує середовище, у якому інновації, гнучкість і ризик є не винятком, а нормою. Це культура активного навчання, експериментів і постійного вдосконалення [4]. Для країн, що розвиваються, таких як Україна, підприємницька культура має додаткову роль - адаптаційну. Вона допомагає підприємствам долати інституційні бар'єри, нестачу ресурсів і непередбачуваність середовища.

Ключовим елементом є інноваційна поведінка персоналу, що базується на відкритій комунікації, довірі та підтримці з боку лідерів. Успішні компанії формують *екосистему довіри*, де працівники мають простір для творчості та прийняття рішень [2].

Лідерство і культура діють не окремо, а взаємопідсилюють одне одного. Лідер формує культуру, яка, у свою чергу, підтримує лідера у кризових періодах. Така синергія проявляється у трьох ключових вимірах [3]:

1. Стратегічному - формування бачення розвитку та адаптації бізнес-моделі до нових умов.
2. Організаційному - розбудова гнучкої структури, орієнтованої на співпрацю.
3. Поведінковому - розвиток довіри, командної відповідальності та емоційної стабільності персоналу.

Згідно з Northouse (2024) [3], лише за умови поєднання етичного лідерства та культури партнерства організація здатна підтримувати стійкість у довгостроковій перспективі. На практиці це означає, що компанії повинні розвивати партнерське лідерство, де керівники стають наставниками, а працівники - співтворцями цінностей.

Розвиток підприємницької культури через навчання, внутрішні хакатони, програми наставництва та зворотний зв'язок формує стійку, самонавчальну організацію.

Отже, лідерство та підприємницька культура виступають взаємодоповнюючими чинниками стійкості бізнесу. Лідерство формує стратегічний і емоційний фундамент організації, тоді як культура забезпечує довгострокову життєздатність через інноваційність, залученість і спільні цінності [4].

Список використаних джерел

1. Олійник, Т., Коноплянко, Д. (2023). Методичні аспекти формування стратегічного розвитку підприємств в умовах кризи. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=ajFCOnUAAAAJ&citation_for_view=ajFCOnUAAAAJ:u_35RYKgDlwC
2. Wickramasinghe, A. (2025). Entrepreneurial Resilience through Leadership Transformation. ResearchGate. URL: https://www.researchgate.net/publication/389767677_Entrepreneurial_Resilience_through_Leadership_Transformation

3. Wang, Y., Hong, A., Li, X., & Gao, J. (2024). Building Business Resilience Through Strategic Entrepreneurship. *Sustainability*, 17(6), 2578. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/6/2578>

4. Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2024). Entrepreneurial culture and leadership: Evidence of the importance of entrepreneurial behavior. *Global Business and Organizational Excellence*. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.22269>

*Науковий керівник – Олійник Т. Г.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

СТАТИСТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Вислоцька Надія Іванівна,
ЗВО спеціальності 073 «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет**

Постановка проблеми. В умовах динамічного розвитку ринкових відносин та посилення глобалізаційних процесів проблема оцінки конкурентоспроможності підприємств набуває особливої актуальності. Сучасні підприємства функціонують в умовах високої невизначеності, що вимагає застосування науково обґрунтованих методів оцінки їх конкурентних позицій на ринку. Статистичні підходи до оцінки конкурентоспроможності дозволяють забезпечити об'єктивність та достовірність отримуваних результатів, що є критично важливим для прийняття стратегічних рішень щодо розвитку підприємства. Традиційні методи оцінки конкурентоспроможності часто базуються на суб'єктивних судженнях експертів, що знижує їх надійність та практичну цінність. Використання статистичного інструментарію дозволяє мінімізувати вплив суб'єктивного фактору та забезпечити кількісну основу для порівняльного аналізу конкурентних переваг підприємств.