

Воробйова В. В., Стасюк Ю. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ЛІДЕРСТВА
ДО ГЛОБАЛЬНИХ КУЛЬТУРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ**

У сучасному глобалізованому світі міжнародна співпраця стає ключовим трендом та фактором успіху на ринку. Зростання важливості взаємодії між країнами вимагає від лідерів глибокого розуміння культурних відмінностей та вміння ефективно адаптуватися до них. Одним з найважливіших аспектів успішного лідерства є вміння виявляти емпатію та розуміти специфіку культурного контексту, в якому працюють їхні команди [6]. Актуальним завданням є дослідження важливості адаптації лідерства до глобальних культурних відмінностей та розробка стратегій, спрямованих на підтримку цього процесу.

При діловій взаємодії на міжнародному рівні розуміння різних культурних контекстів стає життєво необхідним для успішного лідерства [4]. Адаптація лідерських практик до культурних відмінностей дозволяє лідерам ефективно співпрацювати з різними інтернаціональними командами, забезпечуючи високий рівень продуктивності та створення комфортних умов для співробітників. Саме тому лідерам необхідно бути гнучкими та відкритими до навчання новим культурним нормам і цінностям. Вони повинні розвивати свою емпатію та вміння адаптувати свої методи керівництва до різних культурних контекстів, щоб ефективно співпрацювати з колегами з усього світу. Такий підхід сприяє не лише успішному виконанню завдань, а й підвищує рівень довіри, згуртованості та співпраці в колективі.

Глобальна культурна диверсифікація може виявитися складною для лідерів через занадто широку різноманітність культурних цінностей, поглядів на лідерство та способів комунікації [5]. У деяких культурах найвищу цінність мають індивідуалізм та самовираження, натомість у інших переважає колективізм та цілковите підкорення інтересам групи. Такі яскраві культурні відмінності впливають на стиль лідерства, вимагаючи від лідерів вміння адаптувати свою стратегію керівництва відповідно до контексту, що буває вкрай важким через протилежність цінностей. Лідерам доводиться збалансовувати між індивідуальними та колективними підходами, враховуючи культурні особливості кожної групи. Такий

гнучкий підхід дозволяє лідерам ефективно взаємодіяти з різноманітними командами та досягати поставлених цілей у різних культурних середовищах [4].

Культурні відмінності можуть стати перешкодою для ефективного впровадження лідерських стратегій та підходів. Тому застосування стратегій адаптації лідерства до культурних відмінностей є важливою умовою для досягнення успіху в глобальному бізнесі та управлінні.

Однією з ключових стратегій адаптації лідерства до культурних відмінностей є розвиток культурної компетентності [3]. Це дозволяє лідерам краще розуміти особливості інших культур та пристосовуватися до них. Успішний сучасний лідер повинен вміти модифікувати свої підходи та стратегії залежно від потреб та особливостей конкретної культури. Іншими словами, лідерство у сучасному глобалізованому світі вимагає відкритості, гнучкості та здатності до навчання, щоб ефективно співпрацювати з різноманітними культурними середовищами та досягати успіху в управлінні та веденні бізнесу.

Надзвичайно важливою є гнучкість у застосуванні різних стилів керівництва та створення міжкультурних команд, де різноманіття стає перевагою, а не слабкістю [2]. Різноманітність у складі персоналу дозволяє впроваджувати ширший спектр ідей та підходів до вирішення поставлених завдань. Лідер має створювати сприятливе середовище для розвитку таких команд та сприяти взаємному навчанню і розумінню між представниками різних культур. Основна сутність розвитку культурної компетенції включає такі аспекти, як усвідомлення культурних відмінностей, вміння адаптувати свої дії під різні культурні контексти, емпатія та повага, здатність ефективно спілкуватися з людьми з різних культур і розуміти їхні комунікаційні стилі, відкритість до навчання та розвитку [1].

Отже, розвиток у лідера культурної компетентності полягає передусім у розумінні та прийнятті культурних відмінностей, вивченні та вдосконаленні навичок, необхідних для успішної взаємодії з представниками різних культур. Проведення подальших досліджень в цьому напрямку і розробка нових стратегій адаптації лідерства до глобальних культурних відмінностей є критично важливими у сучасному світі. Напрямки подальших досліджень у цій сфері можуть включати вивчення впливу культурних відмінностей на прийняття управлінських рішень, розробку нових методів розвитку культурної компетенції для керівників, аналіз ефективності різних стратегій культурної адаптації та впровадження новітніх

технологій для створення нових можливостей для міжкультурної взаємодії і співпраці.

Список використаних джерел:

1. Волкова Н.П., Іванова Г.І., Лаврентьева О.О. Моделювання компетентнісної професійної освіти в контексті євроінтеграції. Дніпро: Унів-т ім. А. Нобеля, 2021. 356 с.
2. Гассаб О.В. Мультинаціональний колектив та його особливості. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. №. 3. С. 216-221.
3. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: Монографія / За ред. О.О. Лаврентьевої, О.П. Крупського, Є.В. Намлієва. Дніпропетровськ: Акцент ПП. 2014. 360 с.
4. Hofstede G. Culture's consequences: International differences in work-related values. SAGE, 1984. 328 p.
5. Krupskiy O.P. Organizational culture: nature, types, peculiarities of implementation in Ukraine. *Economic Bulletin of the National Mining University scientific journal*. 2014. Vol. 45. №. 45. P. 29-38.
6. Krupskiy O., Stasiuk Y., Levenets A. Peculiarities of managing gaming communities on the example of Minecraft clans. *Bulletin of VN Karazin Kharkiv National University Economic Series*. 2023. №. 105. P. 44-56.

Громцев К. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Актуальність дослідження особливостей нематеріальної мотивації персоналу в закладах охорони здоров'я зумовлена кількома ключовими факторами, які визначають сучасний стан та потреби медичної сфери. По-перше, глобальні зміни в охороні здоров'я, викликані такими факторами, як демографічні зсуви, зростання хронічних захворювань, пандемічні загрози та стрімкий розвиток медичних технологій, ставлять перед медичними працівниками все більш складні завдання та виклики. По-друге, в умовах обмежених ресурсів та постійного пошуку шляхів оптимізації витрат в охороні здоров'я акцент зміщується на пошук ефективних нематеріальних форм мотивації. Вони не лише допомагають підтримувати мотивацію персоналу без значного збільшення фінансових витрат, але й сприяють формуванню позитивної організаційної культури [7] та збільшенню лояльності співробітників [2]. По-третє, практика показує, що нематеріальна