



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 005.9

ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ ТА РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

Юліана ДЕЙНЕКА

студентка

Науковий керівник – Вікторія ГУЦУЛЯК

кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

У сучасному бізнес-середовищі, особливо в умовах цифрової трансформації, яка значно прискорилася в Україні під час війни, компанії стикаються з новими викликами. Віддалена робота в умовах швидкого розвитку технологій і збільшення інформаційних потоків змінила традиційні підходи до управління командами [4]. Ці зміни вимагають від лідерів адаптації своїх навичок і підходів для збереження продуктивності та підтримання корпоративної культури на належному рівні.

Як зазначають М. Лізак, О. Материнська та Л. Гринів, що ефективне лідерство й чіткі стратегії управління віддаленими командами допомагають не лише підтримувати продуктивність, але й створювати нові цінності через використання сучасних технологій і комунікацій [1]. Важливо, що дистанційне управління базується не на повному контролі процесу, а на результативності роботи співробітників. О. Яковенко додає, що дистанційне управління є викликом для лідерів, адже керівник і підлеглі часто перебувають у різних локаціях [3]. Це вимагає від керівників ефективної комунікації та планування, що сприяє взаємодії команди й досягненню спільної мети.

Для ефективного управління командами в умовах віддаленої роботи треба розробити та впровадити стратегії, що допоможуть адаптувати традиційні підходи до нових викликів. До основних компонентів таких стратегій належать:

1. Фокус на результатах. Віддалена робота вимагає зміщення акценту з контролю процесів на досягнення результатів. Лідер має чітко окреслити

очікування щодо результатів і надавати співробітникам автономію у виборі методів їх досягнення.

2. Планування й організація комунікацій. Регулярні онлайн-зустрічі, чітко визначені канали для обміну інформацією, зворотний зв'язок — усе це сприяє прозорості процесів і забезпечує швидке реагування на виклики.

3. Використання технологій для моніторингу. Цифрові інструменти дають змогу лідерам ефективно відстежувати прогрес виконання завдань без постійного контролю.

4. Підтримання корпоративної культури. Важливо організувати віртуальні заходи, які сприятимуть підтриманню командної згуртованості, незважаючи на дистанційну роботу.

5. Формування довіри й автономії. Лідери мають довіряти своїм працівникам і давати їм свободу приймати рішення в межах їхніх повноважень, що підвищує відповідальність і мотивацію.

6. Індивідуальний підхід до розвитку навичок. Віддалена робота надає можливості для зосередження на розвитку специфічних навичок через онлайн-курси, тренінги або менторські програми.

Лідерство в умовах віддаленої роботи потребує нових підходів і навичок з боку керівників [2]. Використання сучасних технологій для моніторингу, ефективна комунікація та підтримка автономії працівників є критично важливими для забезпечення високої продуктивності й успішної роботи команди в умовах дистанційної праці.

Список використаних джерел:

1. Лизак М., Материнська О., Гринів Л. Сучасні тенденції у менеджменті: перехід до гібридної робочої моделі та дистанційного управління. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023. №8(08). С. 29–36. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.8-6>.

2. Павленчик Н. Особистісно-професійні риси лідера-керівника. Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування: тези доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (9–10 травня 2024

року, м. Львів) / за заг. ред. Н. Павленчик. – Львів: ЛДУФК ім. Івана Боберського, 2024 с. 261-263.

3. Яковенко О. І. Облік інноваційних витрат як складова ефективного управління підприємством. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Економіка і управління*. 2024. Т. 72, № 1. С. 42–51. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/72-1-6>.

4. Hutsuliak V. R. Vplyv biznes-etyky na efektyvnist menedzhmentu kompanii [Business ethics influence on the company management effectiveness]. *Naukovi zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho – Scientific notes of TNU named after V. I. Vernadskyi. Series: Economics and management*, vol. 32 (71), no. 1. 2022. pp. 42–45.