

- формування портфеля товарів ефективних для продажу;
- ціноутворення та маркетингові акції;
- проведення інвентаризацій;
- інтелектуальне (без участі людини) закриття змін та формування відповідного пакету документів у системі;
- документообіг із постачальниками.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Безпалько І. Р. Торгові мережі: основи функціонування, управління та розвитку. 2013. С. 37-42.
2. Вороніна В. Л. Торгові мережі України: особливості функціонування, управління та розвитку. *Економічний форум*. 2018. С. 56-62.
3. Іванечко Н. Р. Цифрові технології в роздрібній торгівлі: зарубіжний та український досвід *Food Industry Economics*. 2020.

*Юлія Сухович*

Західноукраїнський національний університет,  
м. Тернопіль

## **ЛІДЕРСТВО ТА МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВІ КОМПОНЕНТИ МІЖНАРОДНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Людські ресурси в менеджменті розглядаються як важливий аспект функціонування внутрішнього середовища організації. Оскільки в кожній організації існує власне бачення стратегічних цілей, яких необхідно досягти, то ефективне управління людськими ресурсами є ключовим фактором для їх досягнення, оскільки воно включає в себе мотивацію працівників як ключового критерію досягнення високої продуктивності. Лідерство та мотивація є двома взаємопов'язаними елементами, які впливають на успішність бізнесу і сприяють досягненню стратегічних цілей організації.

У сучасному динамічному ландшафті глобального бізнесу важливо визнати критичне значення створення стійкої корпоративної культури. Лідерство та мотивація виступають незамінними компонентами цієї культури, які визначають стандарти поведінки, рівень продуктивності та, в кінцевому підсумку, успіх організації на міжнародному ринку. У глобальному бізнес-середовищі ефективне лідерство спрямовує різноманітні команди на досягнення спільних цілей.

Міжнародні корпорації функціонують у динамічному середовищі, що охоплює різноманітні культури, мови та бізнес-практики, тому лідери повинні володіти емоційним інтелектом, емпатією та здатністю адаптуватися, щоб залишатися конкурентоспроможними. Додатково, у період значного технологічного прогресу та ринкових турбулентностей, гнучке керівництво стає незамінним. Лідерам потрібно виявляти гнучкість у процесі прийняття рішень, сприймаючи зміни як можливості для розвитку, а не загрози уявній стабільності.

Шляхом сприяння культурі експериментів і навчання, ефективні лідери забезпечують своїм командам здатність сприймати зміни, швидко адаптуватися та використовувати нові можливості на міжнародному ринку. Мотивація працівників є головною метою керівництва, оскільки вона перетворює знання, навички та здібності працівника на конкретні робочі дії та ефективність роботи. Збереження високого рівня мотивації у глобальному робочому середовищі породжує унікальні виклики, що потребують індивідуального підходу, який враховує різноманітні культурні особливості.

Головними факторами формування корпоративної культури визначається поведінка топ-менеджменту (37,41%), стиль комунікації (28,15%) та мотивація (27,04%) [1; 2]. Принципи визнання, автономії та змістовної праці мають вагомe значення у міжнародному контексті корпоративної культури. Топ-керівники повинні інвестувати у розуміння індивідуальних потреб та культурних аспектів своїх команд, застосовуючи різні стратегії мотивації відповідно цьому. Застосування персоналізованих програм визнання, можливостей для розвитку навичок або культивування довіри дозволяє ефективним лідерам надихати свої команди на досягнення високих результатів, незалежно від географічних кордонів. Крім того, комунікація відіграє ключову роль у підтримці мотивації в міжнародних організаціях.

Прозорі та чіткі комунікаційні зв'язки дозволяють керівникам формулювати мету організації, забезпечувати зворотній обмін і ефективно відзначати досягнення. У світовому масштабі використання технологій для віртуальної співпраці та міжкультурної комунікації є невід'ємним атрибутом, щоб кожен член команди відчував свою цінність, мотивацію для спільних зусиль в досягненні ефективності організації.

Таким чином, у контексті корпоративної культури міжнародних компаній лідерство та мотивація виступають як важливі основи, що сприяють стійкому успіху та конкурентній перевазі на глобальному ринку. Розвиваючи навички ефективного керівництва та відданості культурі мотивації та залученості, організації здатні подолати географічні кордони, використовуючи колективні здібності та енергію своїх різних працівників для досягнення спільних цілей та стимулювання інновацій. Оскільки глобальна бізнес-сфера продовжує зростати, інвестування у ці ключові аспекти корпоративної культури залишається надзвичайно важливою, забезпечуючи стійкість, адаптивність та успіх у турбулентному світі.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Christian Stamov. Leadership and motivation. [https://www.researchgate.net/publication/303758160\\_Leadership\\_and\\_Motivation](https://www.researchgate.net/publication/303758160_Leadership_and_Motivation)
2. Ingrida Kosiciarova, Zdenka Kadekova, Peter Starchon. Leadership and Motivation as Important Aspects of the International Company's Corporate Culture. [https://www.researchgate.net/publication/350570440\\_Leadership\\_and\\_Motivation\\_as\\_Important\\_Aspects\\_of\\_the\\_International\\_Company's\\_Corporate\\_Culture](https://www.researchgate.net/publication/350570440_Leadership_and_Motivation_as_Important_Aspects_of_the_International_Company's_Corporate_Culture)