

цифрові технології, зелена енергетика, біоінженерія та рішення у сфері штучного інтелекту. За умов стабільної економічної політики та розвитку інноваційної інфраструктури Україна має реальні шанси стати одним із центрів технологічного зростання у Східній Європі.

В підсумку відзначимо, що інноваційні стартапи є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності України, адже сприяють створенню робочих місць, розвитку високотехнологічних секторів та впровадженню сучасних технологій у бізнес. Співпраця держави, науки й бізнесу, а також залучення до європейських програм підтримки відкривають нові можливості для інтернаціоналізації та залучення інвестицій. За умов подальшого розвитку інноваційної інфраструктури стартап-рух здатний стати одним із драйверів економічного зростання України до 2030 року.

Література:

1. Белялов Т., Гірник Я. Стартап-проект як форма розвитку інноваційного підприємництва. *Журнал стратегічних економічних економіки досліджень*, № 2(19), 2024. С. 8-15. URL: <https://strategic-economic.com.ua/web/uploads/pdf/2-2024-1.pdf>
2. Кирич Н.Б., Вовк Ю.Я., Погайдак О.Б., Вовк І.П. Технологічне підприємництво і науково-дослідні програми інноваційного малого бізнесу. *Ефективна економіка*. 2010. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=335>
3. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/526-2019-p>
4. WINWIN: Україна затвердила Стратегію цифрового розвитку інновацій до 2030 року. *Міністерство цифрової трансформації*. 14 січня 2025 р. URL: <https://surl.lt/xzcovr>

Сторожук О.В.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

Пугач К.Д.

здобувачка вищої освіти на другому (магістерському) рівні,
спеціальність 073 «Менеджмент», гр. МЕ-24м
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ГОРИЗОНТАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Екологічний менеджмент у сучасних умовах глобальних екологічних викликів виступає стратегічним інструментом сталого розвитку підприємства, спрямованим на мінімізацію негативного впливу виробництва на довкілля через впровадження інноваційних та спрямованих на збереження ресурсів технологій. Запровадження горизонтального лідерства забезпечує підвищення відповідальності та активізації внутрішнього потенціалу співробітників, перетворюючи екологічну свідомість на спільну корпоративну цінність. Особливої актуальності це набуває для українських підприємств у період євроінтеграційних процесів, коли адаптація до екологічних стандартів ЄС потребує не лише технологічних, а й організаційно-культурних змін. В умовах обмеженого державного фінансування програм екологічної політики саме горизонтальне лідерство виступає каталізатором внутрішніх змін, стимулюючи екологічну ініціативність, розвиток соціальної відповідальності та формування екологічної компетентності працівників на всіх рівнях.

Отже, дослідження горизонтального лідерства як інструменту удосконалення екологічного менеджменту є важливим для формування системи управління, здатної поєднувати економічну ефективність і екологічну стійкість підприємства.

Спільне формування екологічних політик підвищує рівень залученості співробітників і забезпечує їхню більшу відповідальність за дотримання екологічних стандартів. Для ефективного впровадження горизонтального лідерства доцільно перетворити корпоративні екологічні правила на живу, візуально привабливу систему комунікації: супроводжувати їх інфографікою, прикладами, фотографіями з реальних екопроектів підприємства. Такі елементи створюють емоційний зв'язок працівників із цінностями компанії. Доцільно також інтегрувати інтерактивні цифрові платформи, що забезпечують двосторонній зв'язок і збір відгуків працівників щодо екологічних ініціатив, сприяючи формуванню культури спільної соціально-екологічної відповідальності.

Визначальну роль у функціонуванні горизонтальної системи відіграють менторські практики, що спрямовані на розвиток лідерських якостей на всіх рівнях. Регулярні діалоги між керівником і працівниками, у яких 70% часу відведено слуханню, а решта – ставленню запитань і рекомендаціям, допомагають виявляти потенційних лідерів, підтримувати їх ініціативи та формувати командну відповідальність за екологічні результати [1]. Таке посилення «вузлових» лідерів створює мультиплікативний ефект, тому що екологічні принципи стають частиною командних звичок і корпоративного ДНК підприємства.

Таким чином, горизонтальне лідерство не лише демократизує процес управління, а й робить екологічний менеджмент більш гнучким, адаптивним та ефективним. Воно створює умови, за яких екологічна культура формується природно, тобто через участь, діалог і взаємну підтримку, а не через формальні регламенти та адміністративний контроль.

Література:

1. Наседкіна М. Як впровадити горизонтальне управління: 6 порад. URL: <https://www.management.com.ua/notes/horizontal-management.html>

Солонар Л.М.

віцепрезидент Кіровоградської регіональної торгово-промислової палати

Федькін Ю.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ФУНДАМЕНТ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДИ

У сучасному світі, де темп роботи постійно зростає, а конкуренція на ринку послуг і продуктів посилюється, успіх будь-якої організації дедалі більше залежить від якості командної взаємодії. Водночас навіть найталановитіша команда може втратити ефективність, якщо її учасники не відчують себе у безпеці — коли бояться висловлювати думки, визнавати помилки чи пропонувати нові ідеї. Саме тому психологічна безпека сьогодні вважається одним із ключових чинників ефективної командної роботи.

Ема Едмондсон визначила психологічну безпеку як атмосферу, у якій кожен учасник команди може висловитися без страху бути осміяним, приниженим чи покараним за власну думку. На перший погляд це здається дрібницею, але у дійсності саме ця умова визначає, чи стане команда інноваційною, продуктивною і згуртованою, чи залишиться просто групою окремих виконавців. Психологічна безпека передбачає відкритість, взаємоповагу, емпатію, толерантність до помилок і спільну відповідальність за результат. У психологічно безпечному середовищі люди активніше діляться ідеями, не бояться ризикувати, пропонують нові рішення. А от у токсичному колективі переважає замкненість, страх критики, зниження ініціативи. Це прямо впливає на продуктивність і рівень залученості працівників. [1]

Сучасні компанії все частіше впроваджують конкретні інструменти для підтримки безпечного клімату. Одним із таких є регулярні «ретроспективи» — зустрічі, де команда