

УДК 338.242.2:005.336.1
JEL Classification: M12, L26, J24

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ В УМОВАХ ТРАНСЦЕНДЕНТНОЇ ЕКОНОМІКИ

ГАРАФОНОВА Ольга¹, ЯНКОВОЙ Роман², ЛАЗАРЕНКО Юлія³, КРАВЧИК Юрій⁴

¹ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

<https://orcid.org/0000-0002-4740-7057>

ogarafonova@ukr.net

² Заклад вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»

<https://orcid.org/0000-0001-5307-0991>

³ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

<https://orcid.org/0000-0003-0337-8239>

⁴ Хмельницького національного університету

<https://orcid.org/0000-0002-2780-5605>

yurii.kravchik@khnmu.edu.ua

У статті обґрунтовано концептуальні засади розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб в умовах трансцендентної економіки, що формується під впливом транснаціоналізації, економіки вражень, цифровізації та поширення платформних форм зайнятості. Лідерство самозайнятих осіб розглядається не як формальна управлінська функція, а як внутрішній механізм самокерування, стратегічної автономії та професійної стійкості в умовах підвищеної невизначеності та нестабільності економічного середовища. Запропоновано концептуальну модель розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб, яка поєднує вплив середовищних чинників трансцендентної економіки з внутрішніми механізмами self-leadership, самомотивації, саморегуляції та стратегічного мислення. У межах дослідження систематизовано ключові чинники і прояви розвитку лідерських якостей на макро-, мезо- та мікрорівнях, а також обґрунтовано роль управління символічним і репутаційним капіталом у формуванні конкурентоспроможності самозайнятих осіб. Практичне значення дослідження полягає у формуванні теоретичного підґрунтя для розроблення управлінських інструментів підтримки розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб у сучасному економічному середовищі. Запропоновані положення можуть бути використані в процесі формування програм професійного розвитку, політик підтримки самозайнятості та подальших прикладних досліджень у сфері лідерства й управління людським капіталом.

Ключові слова: самозайняті особи, розвиток, лідерські якості, трансцендентна економіка

<https://doi.org/10.31891/mdes/2026-19-18>



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Стаття надійшла до редакції / Received 05.11.2025

Прийнята до друку / Accepted 14.01.2026

Опубліковано / Published 29.01.2026

© Гарафоновна Ольга, Янковой Роман,
Лазаренко Юлія, Кравчик Юрій

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасні трансформаційні процеси в економіці характеризуються не лише поглибленням глобалізації та транснаціоналізації, а й поступовим виходом економічної діяльності за межі класичних раціональних моделей. В умовах трансцендентної економіки, де поряд із матеріальними ресурсами визначальну роль відіграють враження, символи, нематеріальні цінності та суб'єктивний досвід економічних агентів, змінюється сама логіка професійної реалізації та самозайнятості [1; 3; 5]. Самозайняті особи дедалі частіше функціонують у середовищі підвищеної невизначеності, цифрової залежності та асиметрії влади, що актуалізує потребу в нових підходах до формування їхніх лідерських якостей [7; 12].

У таких умовах лідерство перестає бути виключно організаційною або управлінською функцією та набуває рис внутрішнього самокерування, стратегічного мислення і здатності до автономного прийняття рішень. Самозайнята особа фактично поєднує ролі виконавця, стратега і носія відповідальності за власний професійний розвиток, що вимагає високого рівня саморефлексії, мотиваційної стійкості та здатності до адаптації [2; 10; 11]. Водночас існуючі дослідження зосереджуються або на загальних аспектах лідерства, або на соціально-економічних характеристиках самозайнятості, залишаючи поза увагою специфіку розвитку лідерських якостей саме в умовах трансцендентної економіки [4; 8].

Наукова проблема полягає у відсутності цілісного бачення механізмів розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб з урахуванням впливу економіки вражень, платформної зайнятості та організаційних трансформацій. Практичний вимір цієї проблеми проявляється у зростанні професійного вигорання, нестабільності доходів і обмежених можливостях стратегічного розвитку самозайнятих фахівців [6; 7]. У цьому контексті дослідження розвитку лідерських якостей

самозайнятих осіб набуває особливого значення як для теорії управління та лідерства, так і для формування ефективних інструментів підтримки самозайнятості в сучасній економіці [9; 12].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У науковому полі проблема розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб розгортається на перетині трьох ліній досліджень. Перша лінія описує макроекономічні трансформації та зміну логіки господарювання. У вітчизняних працях акцентовано, що транснаціоналізація і глобалізаційні зсуви переформатовують структуру економіки України, змінюють ринки праці, моделі зайнятості та вимоги до індивідуальної конкурентоспроможності [1; 5]. Цей пласт важливий тим, що задає зовнішні умови, в яких самозайнятість стає не маргінальною формою праці, а поширеною стратегією економічного виживання й самореалізації. Паралельно розвивається ідея економіки вражень як середовища, де цінність все частіше виробляється не стільки через продукт, скільки через переживання та символічні ефекти, а отже змінюються інструменти позиціонування, комунікації і стратегування розвитку суб'єктів господарювання [3]. У сукупності ці роботи формують рамку, в якій "трансцендентна економіка" може бути інтерпретована як економічний простір, де нематеріальні чинники стають не доповненням, а ядром створення вартості.

Друга лінія досліджень концентрується на самозайнятості та платформній праці як новій інфраструктурі ринку. На рівні міжнародної соціології самозайнятість концептуалізується не як однорідна категорія, а як типологічно різноманітне явище з відмінними режимами автономії, ризику та соціального визнання, що безпосередньо впливає на можливості формування лідерських якостей і стратегічного саморозвитку [8]. Дослідження платформної праці показують, що цифрові платформи одночасно розширюють агентність працівників і звужують її через алгоритмічне управління, непрозорі правила та асиметрію доступу до ресурсів [7; 12]. Це створює специфічний контекст для лідерства самозайнятих: автономія тут не є заданою, вона постійно виборюється через цифрову компетентність, саморегуляцію, здатність до переговорів і управління власною репутацією.

Третя лінія досліджень описує лідерство як внутрішній механізм самоуправління і розвитку. Вітчизняні праці частіше розглядають розвиток лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх фахівців, зокрема менеджерів або представників соціономічних професій, де наголошується роль ціннісних орієнтацій, кар'єрних установок та освітніх практик у формуванні лідерського потенціалу [4; 9]. У площині управлінських досліджень з'являються спроби описати механізм стратегічного управління розвитком лідерських якостей саме самозайнятих осіб, що важливо, бо переводить тему з рівня загальних декларацій у рівень управлінської конструкції з елементами, зв'язками та інструментами [2]. На міжнародному рівні розвиток лідерських якостей у самозайнятих і gig-працівників усе частіше пов'язується із концептом self-leadership як системою самовпливу, що включає поведінкові й когнітивні стратегії саморегуляції, постановку цілей, самомотивацію та контроль виконання [11]. Емпіричні дані вказують, що self-leadership у gig-середовищі корелює з вищою залученістю та результативністю праці, тобто може розглядатися як прикладний ресурс підвищення стійкості самозайнятих у нестабільному середовищі [10].

Водночас у наявних публікаціях простежується методологічна прогалина. Макроекономічні роботи здебільшого описують трансформації середовища, але не розкривають мікромеханізмів становлення лідерства самозайнятої особи [1; 5; 6]. Дослідження платформної праці детально аналізують владу, контроль і автономію, однак часто зупиняються на діагностиці умов і ризиків, не пропонуючи цілісних моделей розвитку лідерських якостей як відповіді на ці умови [7; 12]. Праці з лідерства і self-leadership дають сильний теоретичний інструментарій, але потребують адаптації до специфіки трансцендентної економіки, де мотивація, цінність і поведінка значною мірою формуються в просторі нематеріальних стимулів, репутаційних сигналів і економіки вражень [3; 10; 11].

Отже, аналіз останніх досліджень засвідчує наявність важливих фрагментів знання, але водночас виявляє недостатню інтегрованість підходів. Це обґрунтовує потребу в дослідженні, яке поєднує макроконтекст трансформацій, особливості самозайнятості та платформної праці і механізми розвитку лідерських якостей як внутрішнього ресурсу професійної стійкості й стратегічної автономії самозайнятих осіб [2; 8; 10; 12].

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

У поточних умовах трансцендентної економіки самозайнятість поступово перестає бути тимчасовою або вимушеною формою економічної активності й набуває рис самостійної стратегії професійного розвитку. За таких обставин особливого значення набуває здатність самозайнятих

осіб не лише адаптуватися до змінного середовища, а й активно конструювати власну траєкторію розвитку, що безпосередньо пов'язано з рівнем сформованості їхніх лідерських якостей [1; 3; 7]. Водночас результати аналізу наукових публікацій засвідчують фрагментарність існуючих підходів до дослідження цього явища та недостатню увагу до поєднання економічних, управлінських і поведінкових чинників у межах єдиної концептуальної рамки [2; 8; 11].

Метою статті є теоретичне обґрунтування та концептуалізація розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб в умовах трансцендентної економіки з урахуванням впливу економіки вражень, трансформацій ринку праці та поширення платформних форм зайнятості [3; 5; 10]. Досягнення поставленої мети передбачає уточнення змісту лідерських якостей самозайнятої особи як ресурсу самокерування, стратегічної автономії та професійної стійкості в умовах невизначеності [7; 11; 12].

Реалізація зазначеної мети також спрямована на формування підґрунтя для подальших прикладних досліджень і розроблення управлінських інструментів підтримки розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб у сучасному економічному середовищі, що має значення як для теорії управління та лідерства, так і для практики регулювання та стимулювання самозайнятості [2; 6; 8].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Формування лідерських якостей самозайнятих осіб у межах трансцендентної економіки відбувається під впливом комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників, які змінюють класичні уявлення про лідерство як ієрархічну управлінську функцію. У сучасному економічному середовищі самозайнята особа функціонує в умовах високої індивідуалізації праці, цифрового посередництва та посиленої ролі нематеріальних активів, що зумовлює переорієнтацію лідерства з управління іншими на управління власною діяльністю, поведінкою та розвитком [1; 7; 8].

Трансцендентна економіка, поєднуючи риси транснаціоналізації, економіки вражень і платформної зайнятості, формує простір, у якому економічні рішення ґрунтуються не лише на раціональних розрахунках, а й на суб'єктивних оцінках цінності, репутації та довіри [3; 5]. За таких умов лідерські якості самозайнятих осіб проявляються як здатність до стратегічного бачення, саморегуляції, управління власною мотивацією та формування стійкої професійної ідентичності [2; 11].

У дослідженнях підкреслюється, що самозайняті особи змушені поєднувати ролі виконавця, менеджера і стратегічного суб'єкта, що істотно підвищує вимоги до їхніх особистісних і поведінкових характеристик [8; 10]. Це дозволяє розглядати розвиток лідерських якостей не як додаткову компетенцію, а як базовий ресурс професійної стійкості в умовах нестабільності доходів, алгоритмічного контролю та конкуренції на глобальних цифрових ринках [7; 12].

З огляду на це доцільно узагальнити ключові чинники та прояви розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці. Ключові чинники та прояви розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці систематизовано та представлено в табл. 1.

Дані табл. 1 свідчать, що розвиток лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці має багаторівневий характер і формується під впливом взаємопов'язаних макроекономічних, організаційних, інституційних та особистісних чинників. При цьому ключовою особливістю є зсув акценту з зовнішніх управлінських впливів на внутрішні механізми самокерування, що зумовлює зростання ролі self-leadership, стратегічного мислення та емоційної стійкості як базових складових лідерського потенціалу самозайнятих осіб.

Розвиток лідерських якостей у такому середовищі доцільно інтерпретувати через призму self-leadership як механізму внутрішнього управління поведінкою та цілями. Емпіричні дослідження підтверджують, що високий рівень self-leadership позитивно впливає на залученість самозайнятих осіб, їхню продуктивність і здатність протистояти професійному вигоранню [10; 11]. Водночас у трансцендентній економіці цей механізм доповнюється необхідністю управління символічним капіталом, зокрема іміджем, довірою клієнтів та емоційним сприйняттям результатів діяльності [3].

Узагальнюючи викладене, розвиток лідерських якостей самозайнятих осіб можна подати у вигляді концептуальної моделі, де трансцендентне економічне середовище виступає не лише фоном, а активним чинником формування поведінкових стратегій. З метою узагальнення взаємозв'язків між середовищними умовами трансцендентної економіки, особливостями діяльності самозайнятих осіб та внутрішніми механізмами формування їхніх лідерських якостей у дослідженні розроблено концептуальну модель розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб, що відображає логіку переходу від зовнішніх економічних чинників до результативних проявів лідерського

потенціалу. Логіку формування та розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб у контексті трансцендентної економіки відображено у концептуальній моделі, представлений на рис. 1.

Таблиця 1

Чинники та прояви розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці

Рівень впливу	Група чинників	Характеристика середовища	Ключові виклики для самозайнятих	Прояви лідерських якостей
Макроекономічний	Транснаціональні та глобалізаційні процеси	Відкритість ринків, конкуренція без територіальних меж	Нестабільність попиту, тиск глобальних стандартів	Стратегічне бачення, довгострокове планування
Макроекономічний	Економіка вражень	Зростання ролі нематеріальної цінності та символічного капіталу	Необхідність постійного підтримання уваги та довіри	Креативне мислення, управління ціннісною пропозицією
Мезорівень	Платформна організація праці	Алгоритмічне управління, рейтингова конкуренція	Обмежена прозорість правил, залежність від цифрових інтерфейсів	Адаптивність, управління цифровою репутацією
Мезорівень	Відсутність формальної ієрархії	Самостійне прийняття рішень і відповідальність	Перевантаження ролями, дефіцит зворотного зв'язку	Самоорганізація, відповідальність
Мікрорівень	Особистісно-мотиваційні чинники	Індивідуалізація професійних цілей і траєкторій	Ризик професійного вигорання, нестійка мотивація	Самомотивація, емоційна стійкість
Мікрорівень	Когнітивно-поведінкові механізми	Необхідність постійного навчання та саморефлексії	Високі когнітивні навантаження, інформаційний тиск	Self-leadership, саморегуляція поведінки
Інституційний	Регуляторне середовище	Фрагментарність підтримки самозайнятості	Невизначеність правового статусу	Проактивність, здатність до самозахисту інтересів
Соціокультурний	Зміна моделей професійної ідентичності	Розмиття меж між роботою та особистим життям	Втрата стабільних рольових орієнтирів	Формування цілісної професійної ідентичності

Джерело: узагальнено та розширено автором на основі [1; 2; 3; 7; 8; 10; 11; 12].

Концептуальна модель відображає взаємозв'язок між середовищними умовами трансцендентної економіки, особливостями діяльності самозайнятих осіб та внутрішніми механізмами формування їхніх лідерських якостей. Вихідною ланкою моделі є трансцендентна економіка, яка поєднує процеси транснаціоналізації, економіки вражень і цифрової платформізації, формуючи середовище високої невизначеності, нематеріальної цінності та алгоритмічного впливу на економічну поведінку суб'єктів [1; 3; 7].

Під впливом зазначених умов трансформується характер самозайнятості, що проявляється в поєднанні автономії з підвищеним рівнем відповідальності, відсутності формальної ієрархії та необхідності самостійного стратегічного вибору. Самозайнята особа змушена одночасно виконувати функції виконавця, менеджера та стратегічного суб'єкта, що підсилює значення внутрішніх регуляторів поведінки [8; 10].

Центральним елементом моделі виступають механізми розвитку лідерських якостей, серед яких ключову роль відіграє self-leadership як система самокерування, що охоплює саморегуляцію, самомотивацію, постановку цілей та контроль результатів діяльності [11]. У межах трансцендентної економіки ці механізми доповнюються здатністю до управління символічним і репутаційним капіталом, стратегічного мислення та адаптації до цифрового середовища [3; 12].

Результатом функціонування зазначених механізмів є формування лідерських якостей самозайнятих осіб, які проявляються у професійній стійкості, здатності до стратегічної автономії, конкурентоспроможності та довгострокового саморозвитку. Таким чином, запропонована модель демонструє, що розвиток лідерських якостей у самозайнятих осіб є не лінійним процесом, а динамічною системою взаємодії зовнішніх економічних чинників і внутрішніх механізмів самокерування [2; 6; 8].



Рис. 1. Концептуальна модель розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці
Джерело: авторська розробка з урахуванням [3; 7; 10; 11; 12].

Таким чином, розвиток лідерських якостей самозайнятих осіб у трансцендентній економіці слід розглядати як динамічний процес, що формується на перетині економічних трансформацій, організаційних змін і внутрішніх механізмів самокерування. Це створює підґрунтя для подальшого пошуку прикладних інструментів підтримки самозайнятості та підвищення її стійкості в умовах сучасного економічного середовища [2; 6; 8].

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що розвиток лідерських якостей самозайнятих осіб в умовах трансцендентної економіки є складним, багаторівневим процесом, який формується під впливом трансформацій економічного середовища, зміни характеру зайнятості та зростання ролі нематеріальних чинників економічної діяльності. Встановлено, що в сучасних умовах лідерство самозайнятих осіб набуває рис внутрішнього самокерування, стратегічної автономії та професійної стійкості, що відрізняє його від класичних управлінських моделей.

Узагальнення наукових підходів та результати концептуального аналізу дозволили уточнити зміст лідерських якостей самозайнятих осіб як сукупності здатностей до self-leadership, самотивації, саморегуляції та стратегічного мислення, які забезпечують адаптацію до умов невизначеності, алгоритмічного впливу та конкуренції на глобалізованих ринках. Запропонована концептуальна модель розвитку лідерських якостей самозайнятих осіб відображає причинно-наслідкові зв'язки між чинниками трансцендентної економіки, умовами самозайнятості та результативними проявами лідерського потенціалу.

Практичне значення отриманих результатів полягає у формуванні теоретичного підґрунтя для розроблення інструментів підтримки розвитку лідерського потенціалу самозайнятих осіб, зокрема у сфері програм професійного розвитку, освітніх ініціатив та політик стимулювання

самозайнятості. Запропоновані положення можуть бути використані органами публічного управління, освітніми установами та професійними спільнотами.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з емпіричною перевіркою запропонованої концептуальної моделі, кількісною оцінкою впливу окремих чинників трансцендентної економіки на розвиток лідерських якостей самозайнятих осіб, а також з розробленням прикладних методик діагностики та розвитку self-leadership у різних сегментах самозайнятості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сімахова А. О., & Грицик, Т. О. (2021). Сучасна транснаціоналізація економіки України. Економіка, управління та адміністрування, (4(98), 64–68. [https://doi.org/10.26642/ema-2021-4\(98\)-64-68](https://doi.org/10.26642/ema-2021-4(98)-64-68)
2. Гарбузюк О. Склад механізму стратегічного управління розвитком лідерських якостей самозайнятих осіб / О. Гарбузюк, Є. Рудніченко // Development Service Industry Management. – 2025. – № 4. – Р. 22–32. URI <https://elar.khmnu.edu.ua/handle/123456789/20327>
3. Райко Д. В. Стратегування розвитку підприємств у контексті економіки вражень: маркетинговий підхід // Економіка та держава. – 2025. – № 3. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.3.7>
4. Костенко, Р. В. Розвиток лідерських якостей майбутніх менеджерів наукових проєктів / Р. В. Костенко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи : зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, Укр. держ. ун-т імені Михайла Драгоманова. – Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2023. – Вип. 93. – С. 77–81.
5. Костик, Є., & Чекаловська, Г. (2024). СТРУКТУРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ. Економіка та суспільство, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-13>
6. Татаринцева Ю.Л. Розвиток організацій у змінному середовищі: концепції, механізми трансформацій та стратегічні принципи / Ю.Л. Татаринцева, О.І. Пушкар // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2025. – № 6 (82). – С. 132–142. – Режим доступу: <https://economics.net.ua/files/archive/2025/No6/132.pdf>. <https://doi.org/10.15276/ETR.06.2025.13> DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18064688>
7. Alasoini T, Immonen J, Seppänen L, Käsälä M. Platform workers and digital agency: Making out on three types of labor platforms. Front Sociol. 2023 Mar 27;8:1063613. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1063613>
8. Cohen, R. L. (2025). The Sociology of Self-Employment: A Typology and Reconciliation. Sociology, 59(5), 905–924. <https://doi.org/10.1177/00380385251324563>
9. Kalyuzhna, Y., & Honcharenko, A. (2023). ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ З РІЗНИМИ КАР'ЄРНИМИ ОРІЄНТАЦІЯМИ. Психологія і особистість, (2), 180–194. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.2.288294>
10. Shukla K, Shaheen M (2024), "I am my own boss: effect of self-leadership on gig worker's work engagement and performance". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 45 No. 1 pp. 35–50, doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2023-0146>
11. Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Academy of Management Review, 11(3), 585–600. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
12. Pilatti, G. R., & Rocha-de-Oliveira, S. (2024). Power, control and autonomy in the gig economy: A systematic literature review. Administrative Sciences, 14(10), 267. <https://doi.org/10.3390/admsci14100267>

REFERENCES:

1. Simakhova, A. O., & Hrytsyk, T. O. (2021). Modern transnationalization of Ukraine's economy. Economics, Management and Administration, 4(98), 64–68. [https://doi.org/10.26642/ema-2021-4\(98\)-64-68](https://doi.org/10.26642/ema-2021-4(98)-64-68)
2. Harbuziuk, O., & Rudnichenko, Y. (2025). Structure of the mechanism of strategic management of leadership qualities development of self-employed individuals. Development Service Industry Management, 4, 22–32. <https://elar.khmnu.edu.ua/handle/123456789/20327>
3. Raiko, D. V. (2025). Strategizing enterprise development in the context of the experience economy: A marketing approach. Economy and State, 3. <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2025.3.7>
4. Kostenko, R. V. (2023). Development of leadership qualities of future managers of scientific projects. In Scientific Journal of the National Pedagogical Dragomanov University. Series 5: Pedagogical Sciences: Realities and Prospects (Issue 93, pp. 77–81). Kyiv: Helvetica Publishing House.

5. Kostyk, Y., & Chekalovska, H. (2024). Structural transformation of Ukraine's economy in the context of globalization. *Economy and Society*, 68. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-13>
6. Tatyryntseva, Y. L., & Pushkar, O. I. (2025). Organizational development in a changing environment: Concepts, transformation mechanisms, and strategic principles. *Economics: Time Realities*, 6(82), 132–142. <https://doi.org/10.15276/ETR.06.2025.13> <https://doi.org/10.5281/zenodo.18064688>
7. Alasoini, T., Immonen, J., Seppänen, L., & Käsälä, M. (2023). Platform workers and digital agency: Making out on three types of labor platforms. *Frontiers in Sociology*, 8, 1063613. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1063613>
8. Cohen, R. L. (2025). The sociology of self-employment: A typology and reconciliation. *Sociology*, 59(5), 905–924. <https://doi.org/10.1177/00380385251324563>
9. Kalyuzhna, Y., & Honcharenko, A. (2023). Features of leadership qualities development of future psychologists with different career orientations. *Psychology and Personality*, 2, 180–194. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.2.288294>
10. Shukla, K., & Shaheen, M. (2024). I am my own boss: Effect of self-leadership on gig workers' work engagement and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 35–50. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2023-0146>
11. Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
12. Pilatti, G. R., & Rocha-de-Oliveira, S. (2024). Power, control and autonomy in the gig economy: A systematic literature review. *Administrative Sciences*, 14(10), 267. <https://doi.org/10.3390/admsci14100267>

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES OF SELF-EMPLOYED INDIVIDUALS IN THE CONTEXT OF A TRANSCENDENT ECONOMY

GARAFONOVA Olga¹, YANKOVOI Roman², LAZARENKO Yuliia¹, KRAVCHYK Yuriy³

¹ Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

² Higher Educational Institution Academician Yuriy Bugay International Scientific and Technical
University

³ Khmelnytskyi National University

The article substantiates the conceptual foundations for the development of leadership qualities of self-employed individuals in the context of a transcendent economy shaped by transnationalization, the experience economy, digitalization, and the expansion of platform-based forms of employment. Leadership of self-employed individuals is interpreted not as a formal managerial function, but as an internal mechanism of self-governance, strategic autonomy, and professional resilience under conditions of increased uncertainty and economic instability.

A conceptual model for the development of leadership qualities of self-employed individuals is proposed, integrating the influence of the transcendent economic environment with internal mechanisms of self-leadership, self-motivation, self-regulation, and strategic thinking. The study systematizes key factors and manifestations of leadership development at the macro-, meso-, and micro-levels, and substantiates the role of symbolic and reputational capital management in enhancing the competitiveness of self-employed individuals.

The practical significance of the study lies in establishing a theoretical basis for the development of managerial instruments aimed at supporting the leadership potential of self-employed individuals in contemporary economic conditions. The proposed provisions may be applied in the design of professional development programs, self-employment support policies, and further applied research in the fields of leadership and human capital management. Keywords: strategic management, foreign economic activity, enterprise risk management (ERM), real options, network resilience, Ukraine, scenario modeling, sanctions, FX volatility, Incoterms.

Keywords: self-employed individuals, development, leadership qualities, transcendent economy.