

Список використаних джерел

1. Берданова О., Вакуленко В. Стратегічне планування місцевого розвитку: практичний посібник; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO. К. : ТОВ «Софія-А». 2012. 88 с.
2. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
3. Стратегія розвитку Черкаської області на період 2021–2027 роки. URL: <http://strategy2027-ck.gov.ua/wp-content/uploads/2021/01/Strategiya-rozvytku-CHerkaskoyi-oblasti-2021-2027.pdf>
4. План реалізації Стратегії розвитку Черкаської області на період 2021–2023 роки. URL: <http://strategy2027-ck.gov.ua/wp-content/uploads/2021/06/PLAN-REALIZATSIYI-STRATEGIYI-2021-2023-NOVA-REDAKTSIYA-1.pdf>

Науковий керівник: кандидат педагогічних наук, доцент Ткаченко В.В.

РОЛЬ ЛІДЕРА-МЕНЕДЖЕРА У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Лядецька Є.М.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: lyadeczka.yevgeniya@vu.cdu.edu.ua*

Лідерство – мистецтво управління, є невід’ємною частиною соціокультурних закладів. Сучасний світ не може існувати без професійних лідерів. Кожен лідер має свій стиль, тип та модель управління. Він формує корпоративну культуру та згуртовує працівників.

Дослідження, що проводилися в останні десятиліття в галузі лідерства, показали, що компетентне управління діяльністю організацій є важливою умовою їхньої ефективності. Англійський керівник бізнесу Бернард Ч. вважає, що організація є групою людей, діяльність якої свідомо координується для досягнення мети або цілей [6]. Виходячи з цього визначення будь-яка організація (міністерство, вищий навчальний заклад, лікарня, церква, великі підприємства або підприємства малого бізнесу) має відповідати таким вимогам:

організація повинна складатися з двох або більше осіб, які є свідомо створеною формальною групою, призначеною для здійснення будь-якої спільної діяльності; – організація повинна мати мету діяльності. Таких цілей може бути безліч, і вони можуть мати різноманітний характер. Основною метою діяльності будь-якої організації є задоволення потреб окремих людей та суспільства загалом у товарах чи послугах, виробництво яких має намір здійснювати організація;

спільна діяльність працівників потребує організації та координації їх зусиль, спрямованих на виробництво товарів чи послуг. Одна особа сама керує лише собою [7].

Лідерство є основним суб’єктом формування корпоративної культури, яка є невід’ємною частиною кожного закладу. Явище культурної корпорації було

завжди, незалежно від того, розуміли її носії чи ні. Не дивлячись на те, що корпоративна культура була розроблена відносно недавно, її існування привертає увагу вчених вже давно. Поняття культури корпорації є одним з основних понять в управлінні.

Вперше поняття «корпоративної культури» було запатентовано у 1982 році Теренсом Е. Ділом та Аланом А. Кеннеді. Дослідники проаналізували, що окрім високоякісних співробітників, дієвого менеджменту та сучасних стратегій, компанії мають свою культуру та унікальний стиль, які сприяють позитивним досягненням на внутрішньому та зовнішньому ринках [6].

Корпоративна культура – це цінності, етика, бачення, поведінка та робоче середовище компанії. Це те, що робить кожну компанію унікальною. Впливає на неї все, починаючи від публічного іміджу до залучення та утримання співробітників. Якщо працівники поділяють етику, бачення та інші культурні елементи компанії, це може позитивно вплинути на прибуток бізнесу. Організації з хорошою корпоративною культурою часто мають високий моральний дух на робочому місці та високоактивний та продуктивний персонал. Хоч вона, безумовно, відрізняється в різних організаціях. Досліджуючи культуру компанії, ми можемо визначити, чи збігаються її організаційний стиль і основні цінності.

Колектив авторів навчального посібника під загальною редакцією Г. М. Захарчин «Корпоративна культура» акцентує увагу на тому, що корпоративною культурою можна назвати сферу менеджменту, який пов'язаний з розвитком, розв'язанням різних завдань у керівництві. Вона містить в собі основні компоненти цінностей учасників колективу, трудову поведінку, переконання і спілкування під час трудового процесу, має різні елементи, які відрізняють її від інших компаній [4].

Корпоративна культура – це невід'ємна частина управління організації, адже саме від неї залежить стан бізнесу. Вона впливає на поведінку, психологічний стан, виконання поставлених цілей та вирішення проблем під час роботи працівників.

Культура корпорації містить в собі цінності, етику, бачення та робоче середовище організації [4, с. 24].

Культурний вплив регулюється не лише від керівників до підлеглих, але й відбувається певний вплив нижчої культури на вищу. Безсумнівно, що на формування моделі лідерства значною мірою впливає формування організаційної культури або культури груп. Дослідження Зазикіна В. Г. та Смірної І. А. щодо корпоративної культури як вищого рівня розвитку організаційної культури показують, що корпоративна культура проявляється у позитивній ролі смислових систем (саме цінностей, життєвих принципів, особистісних ідеалів), які допоможуть прийняти працівникам організації її цілі, місії, традиції, норми, правила, відредагують їх діяльність, поведінку, відносини та спілкування. Тому провідну роль у формуванні корпоративної культури всієї організації відіграє так звана адміністративна субкультура, тобто корпоративна культура суб'єкта управління [3].

Ефективне формування корпоративної культури в організації можна вважати лише тоді, коли основні органи управління, займаючи керівні посади, будуть служити зразком і еталоном ідеальної форми, стандартом корпоративних відносин, підприємницького духу та корпоративної культури. Якщо лідери групи вимагають від підлеглих дотримання певної нормативної діяльності та відносин, що відповідають принципам корпоративності, а самі виявляють інші форми діяльності, поведінку та ставлення, далекі від правил, то це буде вважатись подвійною мораллю.

Науковець Дафт Р. Л. у книжці «Уроки лідерства» зазначає, що сучасний менеджмент, який становить собою, кризовий менеджмент і менеджмент змін вимагає не керівництва, а саме лідерства. Сьогодні управління відчувається в абсолютно іншій реальності та світоглядній парадигмі. Глибока трансформація організацій і управління зумовлене різними факторами, а саме:

- 1) стрімким змінам в навколишньому середовищі;
- 2) глобалізацією;
- 3) індивідуальністю бізнесу;
- 4) візуалізацією взаємодій (тобто команд);
- 5) мінімізацією державного регулювання;
- 6) економічної нестабільності і невизначеністю;
- 7) постійною небезпеками та ризиками (пандемії, тероризм, війни) [2].

Якщо наш світ буде стабільний, то лідери одразу будуть створювати певні зміни, адже джерелом влади лідера є його особисті якості. «До них можна віднести ентузіазм, чесність, сміливість, скромність» [2, с.32]. Сюди також варто додати:

- сильне бажання працювати;
- глибока увага до оточення
- здатність передавати своє захоплення;
- емоційний зв'язок з іншими;
- відчуття себе частиною команди чи колективу;
- визнання власних помилок і прийняття ризиків;
- уміння слухати і розуміти людей;
- довіра до колег;
- уміння навчитися в інших;
- уміння адекватно оцінювати себе;
- відкритість до нового;
- здатність приймати складні і нестандартні рішення

Кожен управлінець має свій особистий стиль керування людьми. Аналізуючи наукову літературу ми виокремили основні типи лідерства:

1) Авторитарний – це стиль лідерства, де головний має достатню владу, щоб нав'язати свою волю підлеглим і не соромиться використовувати адміністративні методи, які впливають на підлеглих для прийняття життєвих рішень. Такі особи самостійно вирішують усі проблеми, нехтуючи думкою підлеглих, нерідко

втручаються в дії підлеглих керівників, перешкоджаючи їх ініціативі та не дають їм приймати самостійні рішення без їхнього відома. ступінь авторизації [5].

2) Демократичний – це стиль, який характеризується високим ступенем розширення прав і можливостей. Підлегли активно беруть участь у прийнятті рішень і мають широкий діапазон свободи виконання завдань. Зазвичай рішення можна приймати лише після підтвердження думки підлеглих, і в той же час він створює атмосферу відкритості та довіри, а підлегли завжди можуть звернутися за допомогою та порадою до керівників, поговорити про певні питання, актуальні проблеми, порадитись та поділитись успіхами [7].

3) Ліберальний (нейтральний) – це стиль лідерства, де підлегли мають велику самостійність у роботі та прийнятті рішень, а керівник лише час від часу дає загальні вказівки та контролює діяльність виконавця. Нейтральне управління комфортне для лідера, який зможе легко відпускати ситуацію, довіряти своїй команді, послаблювати контроль у будь-яких ситуаціях, добре володіє мистецтвом вирішувати конфлікти та гуртувати людей навколо своїх ідей [1].

Таким чином, кожному лідеру необхідно створити свою корпоративну культуру, адже саме вона займає важливу роль в управлінні. Допомагає вирішувати питання, згуртовувати колектив та зміцнювати бізнес.

Список використаних джерел

1. Абашкіна Є. Б., Косолапова Ю. М. Про теорії лідерства в сучасній психології США / Є.Б. Абашкіна, Ю.М. Косолапов // США: економіка, політика, ідеологія, 1993. – № 4. – С. 75.
2. Дафт Р.Л. Д 12. Уроки лідерства/Р.Л. Дафт; за участю П. Лейна; [Пер. з англ. А.В.
3. Козлова; за ред. проф. І.В. Андрєєвої]. - К: Підручники та посібники, 2006. - 480 с
4. Зазикін В. Г., Смирнов Е. Л. Психологія і акмеологія лідерства. – ВЕЛІТ, 2019. – 410 с.
5. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: навч. посіб. – Львів, 2011. – 104 с.
6. Комарова Є. В., Редіна Н. І., Шмельова С. А. Лідерство : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. – Дніпропетровськ : ДДФА, 2008. – 286 с.
7. Освіта UA: менеджмент. URL: Ч. Бернард, <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15415/> (дата звернення: 03.02.2023)
8. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. — СПб.: Речь, 2007. – 238 с.

Науковий керівник: кандидат філологічних наук, доцент Завгородня Л.В.

РУШНИК ПЕРЕМОГИ МИСТИКИНИ ОЛЕКСАНДРИ ТЕЛІЖЕНКО: ТРАДИЦІЇ ТА НОВАТОРСТВО

Постоєнко В.С.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: v.po100enko@ukr.net*

Днями у місті Черкаси було впроваджено ювілейний мистецький проєкт «Мої дороги», авторкою якої є – Олександра Василівна Теліженко. 30 березня 2023 року відбулося відкриття проєкту, що об'єднує в собі 2 виставки, які розміщені в