

Ірина КОЛОС,
канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна
ORCID 0000-0001-7134-1441
vasylivna.iryana@kneu.edu.ua

Ян САВРАСОВ,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
освітня програма «Менеджмент бізнес-організацій»
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна
Yanich580@gmail.com

ВПЛИВ ЛІДЕРА НА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Обґрунтовано лідера як носія організаційної культури бізнес-організації. Визначено лідера ініціатором формування, розвитку та удосконалення організаційної культури бізнес-організації. Доведено доречність прояву гнучкості лідера при формуванні й удосконаленні організаційної культури з використанням окремих способів.

Ключові слова: лідер, компетентності лідера, організаційна культура

Актуальність. Вплив лідера на формування організаційної культури підприємства є ключовим в управлінні змінами з орієнтацією на покращення результативності функціонування. Лідер визначає цілі і цінності бізнес-організації, впливає на залученість, мотивацію та відданість працівників. Ця проблематика перебуває в полі зору науковців і практиків і потребує постійного вивчення, особливо в контексті взаємозв'язку організаційної культури бізнес-організації й особистості керівника.

Постановка завдання. Метою авторського дослідження є систематизація і розвиток теоретичних і прикладних аспектів удосконалення організаційної культури підприємства в контексті персоналії лідера.

Результати. В умовах сьогодення для забезпечення конкурентного статусу й посилення конкурентоспроможності одним з чинників розглядається організаційна культура підприємства, ключовим компонентом якої є лідерство. Так, українськими дослідниками [1, с. 460-465] запропоновано ієрархічну модель професійної компетентності лідера за такими компонентами: (1) соціальна компетентність з фокусуванням на забезпечення ефективності виконання лідером персональних завдань і функцій, (2) модель професійно значущих особистісних рис і якостей лідера з орієнтацією на реалізацію лідерського потенціалу, (3) модель загальної і професійної культури лідера, де враховано духовний світ, моральність, інтелігентність та систему життєвих цінностей лідера. Отже, саме лідер нової якості зобов'язаний мати достатній рівень професійної компетентності, високу культуру особистості, бути взірцем для підлеглих, створювати умови для розвитку культури в межах бізнес-організації.

В науковій праці [2, с. 76] дослідники акцентують на ключових аспектах лідера – якісні комунікативні й організаційні навички. Водночас, лідер відповідає за формування, розвиток і удосконалення, а також зміцнення організаційної культури з фокусуванням на досягненні стратегічних цілей і успіху в діяльності бізнес-організації.

Диджиталізація й активне використання інформаційних технологій впливає на якісні зміни умов праці, виконання робочого процесу, а також атмосферу в колективі. Кожен працівник є професійною особистістю зі значним рівнем впливу на функціонування бізнес-процесів. Разом з цим, працівник вимагає пояснень від керівництва, ставить під сумнів усталені норми і правила, а також має силу і право вимагати обґрунтування свого

значення у сформованій організаційній культурі.

Лідер як носій організаційної культури має стати ключовою персоною для об'єднання колективу й посилення команди шляхом систематичного професійного розвитку кожного фахівця й постійного вдосконалення процесів створення цінності для клієнта. Перегляд і зміни організаційної культури доцільно ініціювати лідеру з орієнтацією на забезпечення інтеграції особистісних принципів і життєвих цінностей кожного працівника, покращення мотивації й активізації міжособистісної взаємодії. Отже, можна стверджувати, що лідер впливає на організаційну культуру бізнес-організації через власні особистість, стиль керівництва та спосіб взаємодії з колективом. Водночас, позитивне лідерство сприяє розвитку організаційної культури з орієнтацією на відкритість, довіру та співпрацю. Проте, наслідками негативних аспектів лідерства може стати знищення організаційної культури через конфлікти, недовіру, непродуктивну атмосферу в колективі.

Вбачається доречним прояв гнучкості лідера при формуванні й удосконаленні організаційної культури з урахуванням внутрішніх і зовнішніх чинників, що має бути сфокусовано на досягненні поставленої мети. Це можна реалізувати у певний спосіб, зокрема: (1) встановлення прикладу з підтриманням і поширенням в межах бізнес-організації; (2) спілкування на основі цінностей з прийняттям як цінності бізнес-організації; (3) створення систем винагород і визнання з фокусуванням на підтримання й посилення важливих аспектів організаційної культури бізнес-організації; (4) формування команди за ідентичними цінностями; (5) реакція на виклики і кризи з орієнтацією на задоволення потреб бізнес-організації через потреби персоналу (захист і впевненість).

Висновки. Отже, удосконалення організаційної культури потребує цілеспрямованих зусиль і дій від лідера з фокусуванням на чітке визначення бачення майбутнього бізнес-організації, формулювання цінності і норми поведінки, а також мотивування співробітників. Як результат, організаційна культура може сприяти покращенню продуктивності праці, лояльності працівників, задоволеності клієнтів та конкурентоспроможності на ринку.

Список використаних джерел

1. Пономаренко О.С., Кіпенський А.В., Чеботарьов М.К., Харченко А.О. Формування професійної компетентності лідера. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/816252c4-e8e6-4874-b096-2bd2ade54173/content> (дата звернення: 05.04.2024).

2. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Загинайло В.А. Роль лідерства та комунікацій у забезпеченні розвитку сучасних підприємницьких структур. *Бізнес-інформ.* 2022. № 5. С. 75-83. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-75-83>

Iryna KOLOS,

Ph.D., Associate Professor,
Management Department

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

Yan SAVRASOV,

Student of the first (bachelor) level of higher education,

Educational program "Management of Business Organizations"

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Ukraine

THE INFLUENCE OF THE LEADER ON THE FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF A BUSINESS ORGANIZATION

Abstract. The leader as a bearer of the organizational culture of a business organization is substantiated. The leader is identified as the initiator of the formation, development and improvement of the organizational culture of the business organization. The appropriateness of the leader's flexibility in forming and improving the organizational culture using separate methods has been proven.

Keywords: leader, leader's competencies, organizational culture