

### **РОЗДІЛ 3. Підприємницька організаційна культура, лідерство та мотивація**

**Александрова Світлана Анатоліївна,**  
к.пед.н., доц. ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, alexandrova\_s@ukr.net

**Комlach Аліна Олегівна,**  
магістрантка ХНУМГ ім. О.М. Бекетова

#### **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ТУРИСТСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Александрова Светлана, Комlach Алина**  
**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ**  
**КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**  
**ТУРИСТСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Aleksandrova Svitlana, Komlach Alina**  
**DEVELOPMENT OF THE LEADER**  
**COMPETENCIES MANAGERS OF**  
**TOURISM ENTERPRISES**

Динамічність умов функціонування сучасних підприємств туристської індустрії обумовлюють потребу керівників-лідерів. Саме такі менеджери, з яскраво вираженими лідерськими якостями, здатні забезпечити адаптивність, гнучкість та ефективність діяльності організації.

Донедавна серед науковців переважала думка, що поняття «керівництво», «лідерство», «влада» є синонімічними, адже керівник автоматично вважався лідером колективу і мав владу над підлеглими. Однак практика свідчить про неправомірність такого підходу. Лідер не керує, не командує, а веде за собою інших.

Лідерство – це істотний компонент діяльності менеджера, його цілеспрямований вплив на поведінку окремих осіб чи цілої робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особисті якості менеджера, що відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи [1].

Якщо розглядати компетентність як здатність особистості ефективно здійснювати професійну діяльність, використовуючи на практиці компетенції (сукупність знань і вмінь з певних питань), то лідерська компетентність керівника передбачає здатність ефективно управляти колективом, впливати на нього.

Так, наприклад, для лідера важливою є харизматичність. І, якщо такі її складові як здатність надихати, притягувати людей, енергія, формуються на генетичному рівні та притаманні далеко не кожній особистості, то увагу слід приділити підтримці фізичної форми, переосмислити власні звички, стиль одягу, спілкування тощо.

Важливо розвивати комунікативну компетентність, як сукупність відповідних знань і навичок (уміння встановлювати та утримувати контакт, ораторська майстерність, навички презентації, уміння слухати та отримувати зворотний зв'язок тощо). З цієї метою доцільно відвідувати тренінги, наприклад, з ораторського мистецтва та організовувати певні заходи для персоналу (презентації, доповіді тощо).

Керівнику необхідно підтримувати високий рівень професійної кваліфікації шляхом безперервного навчання, набуття досвіду. Слід визначити ті компетенції, розвиток яких сприяє підвищенню статусу лідера, та формувати або розвивати їх.

Керівник-лідер має вміти розставляти пріоритети й вирішувати важливі завдання, які приведуть до досягнення максимальних результатів; делегувати повноваження.

Менеджер, що володіє лідерськими якостями, здатен виходити з зони власного комфорту, є ініціативним, тобто здатен створювати успішні обставини.

Упевненість у собі, у правильності власних дій, самодисципліна також є необхідними рисами лідера.

Керівник, який претендує на роль лідера, має володіти низкою якостей, серед яких найважливішими є: здатність до ризику, уміння прийняти відповідальність за колектив, повага до підлеглих-професіоналів, позитивне відношення до людей, прагнення до безперервного саморозвитку, організаційні уміння, стресостійкість та емоційна стійкість, відсутність потре-

би самостверджуватися за рахунок інших, активна життєва позиція, моральність, толерантність тощо.

Тому й підвищувати рівень лідерської компетентності керівника підприємства туріндустрії необхідно формуючи та розвиваючи перелічені якості шляхом, передусім, постійної роботи менеджера над собою та відвідуючи тренінги, семінари, застосовуючи коучингові технології тощо.

### **Список використаних джерел**

1. *Гуторов О.І.* Керівництво та лідерство в організації: теоретико-методологічний аспект [Електронний ресурс] / О.І. Гуторов, О.О. Гуторова, І.О. Шарко // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки. – 2014. – № 7. – С. 7–12. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnauc\\_ekon\\_2014\\_7\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnauc_ekon_2014_7_5)

2. *Лугова В. М.* Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств [Електронний ресурс] / В. М. Лугова, О. А. Єрмоленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 64–67. – Режим доступу: [http://www.problecon.com/pdf/2012/1\\_0/64\\_67.pdf](http://www.problecon.com/pdf/2012/1_0/64_67.pdf)

**Александрова Світлана Анатоліївна,**

к.пед.н., доц. ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, alexandrova\_s@ukr.net

**Брунько Дмитро Геннадійович,**

магістрант ХНУМГ ім. О.М. Бекетова

### **УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ**

**Александрова Светлана**

**Брунько Дмитрий**

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
КУЛЬТУРОЙ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ**

**Aleksandrova Svitlana**

**Brynko Дмитро**

**MANAGEMENT OF CORPORATE  
CULTURE OF TOURISM ENTERPRISES**

Організаційна культура є одним з найдієвіших стратегічних інструментів управління підприємством, застосування якого дозволяє орієнтувати всі структурні підрозділи організації і кожного окремого співробітника на загальні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечити лояльність персоналу, підвищити якість комунікацій всередині організації.

В сучасних умовах інтеграції в світове співтовариство, загострення конкурентної боротьби на ринку туристських послуг, особливої актуальності набуває проблема формування кожним туристським підприємством власного бачення – визначення своїх цілей і цінностей, стратегії якості послуг, що надаються, цивілізованих правил поведінки та моральних принципів працівників, створення позитивної репутації турфірми. Все це можливо забезпечити за допомогою управління організаційною культурою.

Організаційна культура – синтетичне поняття, що акумулює у свідомості та підсвідомості персоналу підприємства синергетично-ідеологічний базис (сукупність соціально-трудових і виробничих відносин), що виражається у ціннісно-комунікативних аспектах, виділяючи вектор стратегічних змін (способи дій і взаємодій), а відтак визначальною мірою впливаючи на досягнення поставлених цілей, рівня ефективності виробництва на підприємстві та інноваційних тенденцій його розвитку [1].

Стосовно організації культури виконує низку важливих функцій [4], серед яких: охоронна (бар'єр від небажаних зовнішніх впливів); інтегруюча (почуття приналежності до організації); регулююча (правила й норми є гарантією стабільності); адаптивна (полегшує взаємне пристосування працівників один до одного й до організації); орієнтирна (спрямовує діяльність організації та її учасників у необхідне русло); функція формування іміджу (певного образу в уявленні оточуючих).