

ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМТВА

***Анотація.** В статті розглянуто теоретичні аспекти організаційної культури підприємств в умовах турбулентності зовнішнього середовища. Також визначено сутнісну характеристику понять організаційна та корпоративна культура. Структуровані основні елементи організаційної культури, в основі яких лежать організаційні цінності, норми та принципи, а також філософія лідера. Організаційні цінності та філософія ведення бізнесу, на думку автора, залежать від обраного керівником стилю лідерства, який в свою чергу впливає на формування стратегії і місії підприємства, на базі яких визначається культура якості продукту або послуги, вона формує принципи культури праці та організаційної етики, а загальні правила та принципи функціонування підприємства, проголошені лідерами, створюють символіку, яка найповніше характеризує організаційну культуру. Тому, є доцільним розглянути поняття різних стилів лідерства, типи лідерів, природу стилів лідерства, сильні та слабкі їх сторони. У статті обґрунтовано взаємозв'язок обраного керівником стилю лідерства та сили організаційної культури. Було розглянуто вплив різних стилів лідерства на формування соціально-психологічного клімату.*

***Ключові слова:** організаційна культура, лідерство, авторитаризм, демократія, лібералізм, стратегія, місія, вплив, цінності, організаційна етика, культура бізнесу, організаційні символи.*

Постановка проблеми. Сучасний бізнес в умовах глобалізації, ослаблення державного регулювання, розвитку інформаційних і телекомунікаційних технологій, формування нових адаптивних організаційних структур (віртуальних, матричних, мережових та ін.), динамічності та невизначеності зовнішнього середовища вимагає кардинального переходу від старої парадигми управління до нової. Нова парадигма управління, що представляє собою загальну ментальність сучасних українських керівників, основний спосіб сприйняття і розуміння світу, припускає зсув традиційного менеджменту, заснованого на стандартному управлінні, стабільності та одноманітності в бік лідерства, заснованого на змінах, передачі владних повноважень і конструктивних взаємин з людьми.

Сьогодні відбуваються глибинні зміни не тільки в системі управління, а й в ціннісній орієнтації особистості. У повсякденній діяльності як організація в цілому, так і співробітники зокрема переслідують досягнення економічних цілей, тобто отримання прибутку. Але, як показує практика, отримання грошової компенсації для співробітника, часом, стає мало. Для задоволення власних потреб співробітнику так само необхідно відчувати себе в безпеці і мати почуття причетності до певного соціуму. В даному випадку головну роль грає сильна організаційна культура. У свою чергу, сучасні керівники, намагаючись отримати максимальний економічний ефект від діяльності персоналу і усвідомлюючи, що виконання стандартних функцій менеджменту недостатньо, прикладають багато зусиль і спроб створити в організації таку культуру управління та функціонування, яка сприяла би досягненню цілей організації та задоволенню потреб персоналу.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Питанням дослідження організаційної культури і лідерства присвячено низку наукових праць. Основним дослідником цього напрямку був відомий менеджер та науковець Е. Шейн у своїй роботі: «Організаційна культура і лідерство». Питаннями формування та розвитку організаційної культури займалися Т. Питрерс і Д. Уотрман, В. Сате, Кім С. Камерон і Роберт С. Куинн та інші. Серед українських дослідників даного актуального питання можна виділити В. М. Порохню, Н. В. Краснокутську.

Позитивний вплив на створення сильної організаційної культури забезпечений використанням правильного стилю керівництва, здатного впливати на динаміку розвитку підприємства, отримання більш високого економічного ефекту і підвищення задоволеності від роботи персоналом.

Вплив стилю керівництва на формування та розвиток організаційної культури є очевидним. Залишається питання – як керівнику вибрати «правильний» стиль управління, що

відповідає будь-якій ситуації і до будь-якої людини. На жаль, сучасні керівники не володіють достатніми теоретичними знаннями для обґрунтованого вибору моделі поведінки по відношенню до підлеглих у певній виробничій ситуації з метою ефективного впливу керівника на трудову поведінку колективу.

Метою дослідження є вивчення різних стилів лідерства та їх впливу на формування, розвиток та підтримку організаційної культури підприємств в умовах тербулентності зовнішнього середовища.

Основні результати дослідження. У сучасних умовах одним з ключових факторів успіху діяльності організації виступає організаційна культура. Практика роботи великих світових компаній підтверджує, що вона безпосередньо впливає на ефективність роботи, впливаючи як на окремих людей, так і на діяльність всієї компанії. Організаційна культура є потужним чинником, що визначає конкурентоспроможність організації за рахунок розкриття особистісного потенціалу співробітників.

В останні десятиліття практики і теоретики управління все більший інтерес проявляють до феномену організаційної культури. І це не випадково, адже організаційна культура – невід’ємна частина будь-якої організації, вона покликана забезпечити ефективність її діяльності. Без ясного розуміння того, що являє собою сутність цього поняття, неможливо управляти їм продуктивно.

Поняття організаційної культури бере початок в теорії управління, психології, соціології, організаційній поведінці. Єдиного трактування терміну «організаційна культура» поки не вироблено, відмінності базуються на розумінні культури (у вузькому або широкому сенсі слова).

Е. Шейн пише про «сукупність основних переконань – сформованих самостійно, засвоєних або розроблених певною групою в міру того, як вона вчиться вирішувати проблеми адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які виявилися досить ефективними, щоб вважатися цінними» [8].

Ф. Котлер відзначає, що складно чітко сформулювати це поняття, оскільки іноді його розуміють як «обмін досвідом, історі, перекази і порядки, які характеризують організацію» [4].

В. Р. Веснін під організаційною культурою розуміє сукупність колективних цінностей, що поділяються усіма членами колективу, символів, переконань, зразків поведінки членів організації. На його погляд, організаційна культура проявляється в манері їх взаємодії із зовнішньою атрибутикою [2].

Е. Джакус розглядав культуру підприємства як образ мислення і спосіб дії, який увійшов у звичку і став традицією, що більшою чи меншою мірою поділяють всі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний або хоча б частково прийнятий новачками, щоб нові члени колективу стали «своїми» [6].

Стефан Роббінс, автор серії книг з теорії організацій та загального менеджменту, вважає, що «корпоративна культура – це соціальний клей, який допомагає утримувати цілісність організації за рахунок створення прийнятних стандартів мислення і поведінки».

Поряд з терміном «організаційна культура» в науковому середовищі використовується термін «корпоративна культура». Хоча більшість робіт, присвячених як організаційній, так і корпоративній культурі, за змістом однакові, окремі вчені поділяють ці поняття.

Так, А. Максименко вважає, що їх розмежовує розмір організації. Він пропонує в якості «порогу» чисельність в тисячу працівників і стверджує, що у великих організаціях відсутня внутрішня неформальна структура і знайомства на рівні статусів [9]. І. Грошев та Ю. Семенов вважають, що поняття організаційної та корпоративної культури далеко не тотожні. І. Грошев вважає, що поняття «організаційна культура» може бути застосовано до локальної галузевої організації, а «корпоративна» – до багатопрофільної міжнародної корпорації. Ю. Г. Семенов говорить про те, що корпоративна культура є органічною частиною організаційної та відображає специфічний характер корпорації як групового феномену [10].

На нашу думку, «корпоративна культура» та «організаційна культура» є тотожними поняттями, які в цілому поєднують одну і ту саму ідею. А саме, організаційна культура – це

сукупність цінностей, норм, правил та традицій, що об'єднані в певну модель загально прийнятної поведінки, яка поділяється усіма членами колективу і є єдино правильною і неосудною.

За оцінками більшості дослідників, існують дві умовні концепції організаційної культури, які уособлюють собою методи її дослідження [9]:

1. Раціонально-прагматична, яка розглядає організаційну культуру як атрибут організації (тобто змінюваний елемент);

2. Феноменологічна, в якій організаційна культура трактується як сама суть організації (тобто не як властивість, а як те, чим вона (організація) насправді є).

Представники раціонально-прагматичного підходу розглядають організаційну культуру як атрибут організації, розуміючи під ним різне: цінності і норми, унікальні характеристики, як частину організаційного потенціалу. Прихильники цього підходу вважали, що організаційною культурою безпосередньо можна управляти, коригувати в разі її неефективного функціонування, і роль лідера (керівництва) тут величезна. Однак недолік такого підходу полягає в тому, що серед лідерів можуть бути і ті, які не є носіями високої культури.

«Найуспішніші компанії стали такими завдяки унікальному набору культурних характеристик, які відрізняють їх від інших», – так вважають Том Пітерс і Роберт Уотерман в роботі «У пошуках досконалості. Уроки найуспішніших компаній Америки» (1982). Вони розглядають організаційну культуру (тобто «спільно визнані цінності»), як один з семи взаємозалежних факторів, які «становлять розумний підхід до створення організації» [6]. Пізніше ідею відмінності лідируючої організації від простої, за допомогою володіння «добре видимої культури, такої що чітко розпізнається її найманими працівниками», підтримують і інші американські вчені Кім С. Камерон і Роберт Е. Квінн в роботі «Діагностика і вимірювання організаційної культури» (1999). Вчені відзначають, що в ряді випадків організаційна культура закладається засновником фірми, іноді формується поступово, у міру того як організація приймає виклики зовнішнього середовища і долає перешкоди, що ззовні впливають на організацію. Культуру деяких організацій послідовно розвивають команди менеджерів, що ставлять собі завдання систематичного поліпшення показників діяльності своєї компанії. Вчені вважають, що культура виявляється в тому, що є цінним для організації, в стилі її лідерства, мові і символах, процедурах і повсякденних нормах, а також у тому, як визначається успіх. Іншими словами, у всьому, що відображає унікальність характеру організації [5].

Феномен організаційної культури досліджений в 1970-і роки із застосуванням теорії соціального конструювання реальності П. Бергера і Т. Лукмана, згідно з якою процесуальне вимірювання суспільства – це історичний процес його еволюції, в якому здійснюється закріплення механізмів інституціоналізації. Спосіб використання цих механізмів дозволяє встановити соціокультурну специфіку кожного конкретного суспільства (в тому числі і організації).

Аналогічні теоретичні положення феноменологічного підходу для опису організаційної культури застосовували С. Роббінс і М. Луї. Стефан Роббінс, автор серії книг з теорії організацій та загального менеджменту, вважає, що «корпоративна культура – це соціальний клей, який допомагає утримувати цілісність організації за рахунок створення прийнятних стандартів мислення і поведінки». На його думку, саме корпоративна культура «визначає образ організації, тобто формує риси, що дозволяють відрізнити одну компанію від іншої; впливає на процес формування та розповсюдження корпоративної ідентичності; сприяє підвищенню свідомості, тобто збільшення числа зобов'язань, добровільно прийнятих співробітниками по відношенню до організації; встановленню системи пріоритетів, в якій особиста вигода займає аж ніяк не лідируючі позиції; і нарешті, містить механізми контролю, що визначають характер і стиль поведінки службовців, що, в свою чергу, дає можливість не тільки підсилити логічність і послідовність їх діяльності, а й прописувати сценарії, які найбільш адекватно відображають специфіку організаційного процесу» [1].

Виходячи з таких положень, прихильники феноменологічного підходу вважають пряме управління організаційною культурою неможливим. Так, О. Родін вважає, що культура не піддається довільному маніпулюванню з боку керівництва, а сама визначає стиль і характер лідерства. Трансформація організаційної культури – тривалий процес, вплив на який завжди

носить опосередкований характер і вимагає від керівництва організації достатньо глибокої рефлексії з приводу особливостей своєї організації, її історії [7].

Таким чином, представники феноменологічного підходу вважають, що правила поведінки людей виробляються самими членами організації і складають узгоджену соціальну реальність. Діяльність в соціальній реальності регулюється правилами поведінки, які є продуктами членів організації і при кожному конкретному прийнятті рішень вони інтерпретуються з певними значеннями. При такому підході індивід є носієм уявлень, символів, мови, ідеології, тобто творцем цінностей, а сама організаційна культура виступає як осередок самокерованого потенціалу.

Проведений порівняльний аналіз існуючих підходів до дослідження організаційної культури дозволяє зробити висновок про те, що глибинних розбіжностей між розглянутими підходами не існує. Вони взаємно доповнюють один одного і є, скоріше, векторами, що визначають спрямованість дослідження організаційної культури. При цьому організаційна культура, яка виступає одним з основних факторів, що визначає процес функціонування організації та поведінки її членів, може розглядатися, з одного боку, як продукт функціонування організації, а з іншого – як основа її формування.

Існують різні моделі організаційної культури (Е. Шейн, С. П. Робінс, А. Ф. Харріс і Р. Моран, А. А. Погорадзе, Е. А. Капітонова, Т. О. Соломанідіна, В. Сате). На наш погляд, основоположним елементом організаційної культури виступають прийняті в організації цінності, які визначають зміст інших її елементів (рис. 1).

В основі моделі – організаційні цінності, що прийняті беззаперечно усіма членами колективу. Набір цінностей та філософія, що прийнята в організації впливає на формування шести основних елементів, що найбільш повно характеризують організаційну культуру: місія, стратегія, цілі; стиль керівництва; культура праці; організаційна етика; символіка; культура якості.

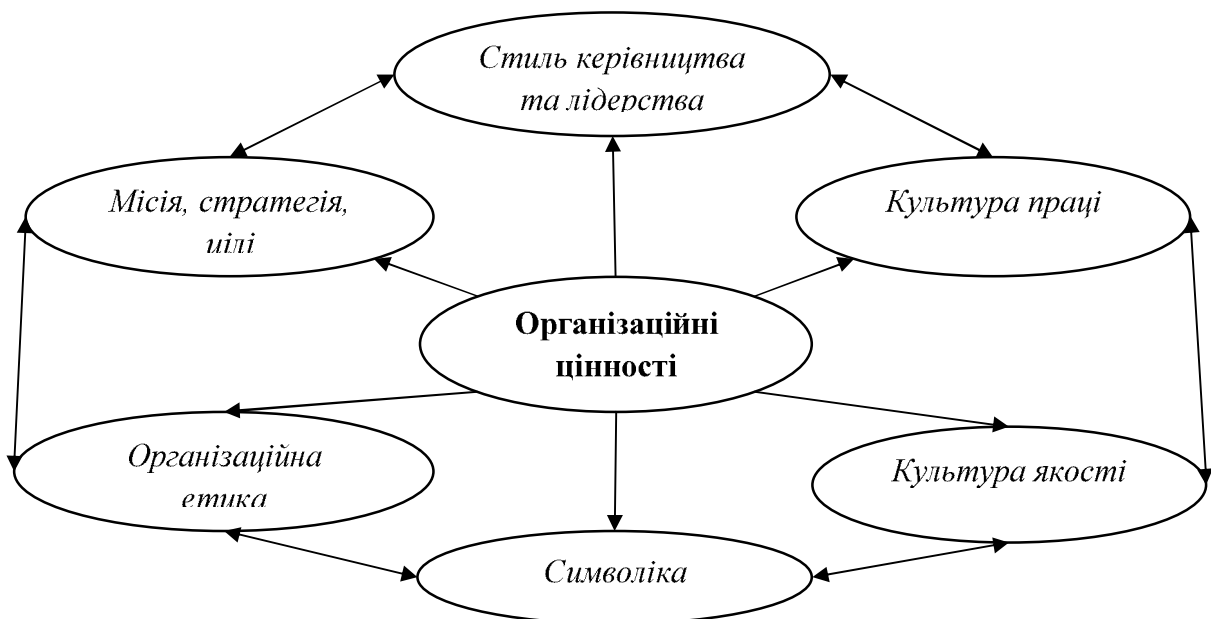


Рис. 1. Модель організаційної культури через її цінності

Місія, стратегія, цілі. Місія організації формує її головне призначення в суспільстві, сенс функціонування організації, її світогляд і специфіку, стратегію, цілі. Визначаючи культуру праці і поведінку, місія відображає ціннісний фундамент компанії.

Стиль керівництва та лідерства. Культура зазвичай створюється основним або вищим керівництвом компанії, яке і формує культурні цінності, норми і клімат, необхідні для втілення місії.

Культура праці. Культуру праці становлять як внутрішні чинники (рівень працівника, його ставлення до праці, ступінь відповідальності і старанності), так і зовнішні, які формує організація, надаючи умови і засоби праці.

Символіка. Це зовнішні прояви організаційної культури: девізи, гасла, логотипи, бренди, міфи, ритуали, традиції, легенди.

Організаційна етика. Включає норми, стандарти, правила, кодекси, етикет, прийняті в організації, а також організаційний клімат.

Культура якості. Культура якості базується на загальному керівництві якістю (Total Quality Management), пов'язаним з активацією людського ресурсу, поліпшенням якості трудового життя, зниженням витрат, зменшенням непродуктивних витрат, підвищенням продуктивності організації. TQM – підхід до керівництва організацією, заснований на участі всіх її членів і спрямований на досягнення довгострокового успіху шляхом задоволення споживача і вигоди для членів організації і суспільства [7].

Елементи організаційної культури постійно взаємодіють, піддаючись впливу факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища компанії.

Стиль керівництва, на наш погляд, лежить в основі формування усієї культури організації, її філософії та напрямку діяльності. Ідеологія лідера впливає на формування стратегії і місії підприємства, на базі яких визначається культура якості продукту або послуги, вона формує принципи культури праці та організаційної етики, а загальні правила та принципи функціонування підприємства, проголошені лідерами, створюють символіку, яка найповніше характеризує організаційну культуру. Тому, вважаємо необхідним описати різні стилі лідерства та визначити їх вплив на формування організаційної культури.

Вивчення стилів управління триває вже понад півстоліття і вченими виділено чимало теорій, що розглядають різні поведінкові моделі керівників в різноманітних виробничих ситуаціях.

Відомо, що для управління керівник використовує конкретний психологічний, управлінський підхід, що залежить від його особистісних якостей, переконань, відносин з колективом, в колективі, виробничої ситуації і т.д.

Кожен ефективний керівник, відштовхуючись від особистісних якостей і переконань і виходячи з особистого досвіду, вибирає прийнятний для себе стиль керівництва.

Досліджуючи поняття «стиль лідерства» можна зазначити, що це характерний спосіб лідера або групи лідерів впливати на індивіда або колектив, спрямований на досягнення спільної мети.

Сучасна теорія управління розглядає кілька концепцій лідерства, зокрема традиційні теорії, суть яких полягає у виражених лідерських якостях та обраній манері поведінки та ситуативні, які засновані на виборі лідером моделі поведінки стосовно підлеглих в залежності від ситуації та ступеню їх готовності до вирішення задач. Найбільший інтерес і популярність має традиційна теорія К. Левіна, яка стверджує, що в основі управління лежать три стилі керівництва: авторитарний, ліберальний (пасивний) і демократичний.

Сутність та природа кожного стилю керівництва та лідерства зазначені в таблиці 1 та дають змогу створити уявлення про модель поведінки керівника, який має ті чи інші здібності, нахили та уподобання.

Авторитарний керівник – це керівник, який покладається на наявні повноваження, прагне сконцентрувати всі владу, засновану на примусі та винагороді, у своїх руках.

Демократичний керівник – керівник, що делегує владні повноваження співробітникам, сприяє їх участі в управлінні і за рахунок впливу на підлеглих покладається на референтну і експертну владу. Демократичний керівник концентрує свою увагу на людині.

Ліберальний керівник – керівник, який дає своїм підлеглим майже повну свободу щодо вибору робочих завдань і контролю за своєю роботою.

Вибір одного із стилів управління знаходиться в рамках особистих переваг керівника, його рис характеру, манери поведінки з підлеглими. Вважається, що менеджер, вибравши для себе один стиль управління, використовує його повсякденно і по відношенню до всіх підлеглих.

Таблиця 1

Сутність та природа лідерства за К. Левіном

	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Природа стилю	Зосередження всієї влади і відповідальності в руках лідера. Перевага у виборі цілей і засобів. Комунікаційні потоки переважно йдуть зверху.	Делегування повноважень з утриманням ключових позицій лідера. Прийняття рішень розподілено за рівнями на підставі участі. Комунікація має зворотний зв'язок, здійснюється активно в двох напрямках.	Зняття лідером з себе відповідальності і відмова від влади на користь групи чи організації. Можливість самоврядування віддається групі. Комунікація здійснюється в основному горизонтальному напрямку.
Сильні сторони стилю	Основна увага зосереджена на терміновості і порядку, можливості передбачити результат.	Посилення особистих зобов'язань по виконанню роботи за допомогою участі в управлінні.	Дозволяє почати роботу так, як цього хоче підлеглий без втручання лідера.
Слабкі сторони стилю	Є тенденція до стримування особистої ініціативи.	Вимагає багато часу для прийняття рішень.	Група може втратити швидкість і напрямок без втручання лідера.

Однак не варто забувати, що кожна організація – це унікальна одиниця господарювання, комбінація індивідів, цілей і завдань, і тому, стиль керівництва не завжди можна віднести до якогось конкретного типу. Перш за все, стиль конкретного керівника може бути зіставлений з конкретною позицією в авторитарно-ліберальному континуумі стилів.

Курт Левін і його колеги з американського університету штату Айова дійшли таких висновків щодо використання керівником одного з трьох стилів управління [3].

Авторитарний керівник сприяє появі в колективі таких тенденцій, що люди відмінно працюють тільки в присутності керівника, співробітники негативно сприймають твердий авторитарний стиль і в колективі виникає атмосфера ворожості.

При демократичному керівнику ефективність діяльності групи досягає досить високого рівня, люди добре працюють як у присутності керівника, так і у відсутності; в колективі формуються хороші взаємини, і люди активно беруть участь у прийнятті рішень.

Використання керівником ліберального стилю управління призводить до того, що співробітники виконують невеликий обсяг роботи, якість якої знижується.

Приймаючи авторитарний стиль, керівник сприяє розвитку ворожості, покірності вказівкам, страху та улесливості перед вищим посадовцями, заздрості та недовіри в колективі. Відповідно до теорії Д. МакГрегора, при авторитарності управління, співробітники лише в присутності менеджера активно і з видимим задоволенням працюють. Але якщо в колективі, на чолі якого стоїть авторитарний керівник, високі показники якості та ефективності роботи і всіх членів групи задовольняє подібне управління, то авторитарний стиль керівництва сприяє сприятливому соціально-психологічному клімату та формуванню сильної організаційної культури, як наприклад, в спорті чи в армії.

Керівник, приймаючи демократичний стиль, сприяє розвитку товариськості, дружелюбності та довірливості взаємин. При цьому менеджер не нав'язує колективу рішення вести себе саме таким чином, тому можливість участі членів колективу в управлінні, прийнятті рішень, розвиток колективістського духу дає можливість підлеглим відчувати себе комфортно, творчо мислити і ефективно взаємодіяти один з одним, покращуючи тим самим соціально-психологічний клімат та посилюючи роль організаційної культури в досягненні спільних цілей.

Внаслідок застосування ліберального стилю управління в організації знижуються показники діяльності, рівень продуктивності стає низьким, робота може бути виконана не в строк, а часто і взагалі не виконана, спільна трудова діяльність не приносить задоволеності, часто виникають внутрішньогрупові конфлікти. Все це веде до того, що в колективі форму-

ється несприятливий соціально-психологічний клімат, відповідно організаційна культура в компанії з таким типом лідерства не буде сприяти досягненню загальних цілей підприємства та не буде культивувати ані якісну культуру праці, ані організаційну етику, ані культуру якості вироблення продукції або пропонування послуг. Використання ліберального стилю керівником може бути прийнятно лише в деяких творчих колективах.

Здорова робоча атмосфера сприяє плідній роботі групи. Відповідно, нездорова атмосфера – до її зниження. Якщо керівник веде себе відповідно відомому вислову «шеф завжди правий», тобто висуває завищені і необґрунтовані вимоги, прилюдно і некоректно критикує співробітників, часто карає і рідко заохочує, не цінує їх внесок у спільну діяльність, погрожує, намагається залякати звільненням, позбавленням премії і т. д. Відсутність взаємної поваги та довіри змушує людей займати оборонну позицію, захищатися один від одного, скорочується частота контактів, виникають комунікативні бар'єри, конфлікти, з'являється бажання покинути організацію і, як наслідок, відбувається зниження продуктивності та якості продукції.

Вибір керівником авторитарного стилю керівництва обґрунтовано може давати позитивний ефект. Якщо, приймаючи рішення, будуть враховані інтереси службовців, якщо дії керівника будуть зрозумілими і обґрунтованими, це сприятиме розвитку довірчих відносин з менеджером, налагодженню комунікації та запобіганню можливих внутрішньоорганізаційних конфліктів.

Висновки. Сьогодні вже не виникає сумніву, що створення чітких планів і програм розвитку підприємства та систем матеріального мотивування персоналу недостатньо для ефективного управління компанією. Для ефективного управління організацією необхідно мати чітке і правильне уявлення про вплив організаційної культури на всі показники корпоративної діяльності, про шляхи її формування та розвитку, можливості її коригування та підтримки. Організаційна культура є ніщо інше, як соціальною «клеєм» підприємства, що об'єднує усіх працівників однією спільною метою та викликає в них дух патріотизму власної компанії. Сильна організаційна культура формує здоровий соціально-психологічний клімат, який в свою чергу впливає на задоволеність від роботи у працівників і підвищує їх ефективність та продуктивність. Тому, постало питання вивчення механізмів її формування та розвитку через здоровий вплив обраного лідером або групою лідерів стилю управління. Проведене дослідження дало можливість визначити вплив певного стилю лідерства на створення в організації соціально-психологічного клімату і формування організаційної культури.

Література:

1. Robbins, Stephen P. Essentials of organizational behavior / Robbins, Stephen P. – Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994. – 294 с.
2. Веснін В. Р. Основи менеджменту / В. Р. Веснін. – М. : ТД «Елит-2000», 2003. – 359 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент / Ф. Котлер. – СПб. : Питер, 2003. – 798 с.
4. Питерс Т. У пошуках досконалості. Уроки найуспішніших компаній Америки / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М. : «Альпина Паблишер», 2011. – 528 с.
5. Смірнова Н. К. Реалізація стратегій компаній: від простого до складного / Н. К. Смірнова, А. В. Фомина. – М. : «Бератор-Паблишинг», 2008. – 224 с.
6. Тихомирова О. Г. Організаційна культура: формування, розвиток і оцінка : навч. посібн. : гриф УМО / О. Г. Тихомирова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 150 с.
7. Хачатуров А. Е. Основи менеджменту якості / Хачатуров А. Е., Куликов Ю. А. – М. : Дело и Сервис, 2003.
8. Шейн Е. Х. Організаційна культура та лідерство / Е. Х. Шейн [друге видання]. – СПб. : Питер, 2002. – 497 с.
9. Організаційна культура: властивості, функції, методи вивчення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grado.institute.sfu-kras.ru/files/grado/61-7. GLAVA 4. Kultura organizacii.pdf>.
10. Черних Е. А. Організаційна культура – мідисциплінарність поняття і концептуальна складність визначення / Черних Е. А. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.corpculture.ru/content/organizatsionnaya-kultura---mezhdistsiplinarnost-ponyatiya-i-kontseptualnaya-slozhnost-opred>.

References

1. Robbins, Stephen P. Essentials of organizational behavior / Robbins, Stephen P. – Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994. – 294 s.

2. VesnIn V. R. Osnovi menedzhmentu / V. R. VesnIn. – М. : TD «Elit-2000», 2003. – 359 s.
3. Kotler F. Marketing. Menedzhment / F. Kotler. – SPb. : Piter, 2003. – 798 s.
4. Piters T. U poshukah doskonalostI. Uroki nayuspIshnIshih kompanIy Ameriki / T. Piters, R. Uoterman. – М. : «Alpina Pabliher», 2011. – 528 s.
5. SmIrnova N. K. ReallzatsIya strategiy kompaniy: vId prostogo do skladnogo / N. K. SmIrnova, A. V. Fomina. – М. : «Berator-Pablihering», 2008. – 224 s.
6. Tihomirova O. G. OrganizatsIyna kultura: formuvannya, razvitok I otsInka : navch. posIbn. : grif UMO / O. G. Tihomirova. – М. : INFRA-M, 2012. – 150 s.
7. Hachaturov A. E. Osnovi menedzhmentu yakostI / Hachaturov A. E., Kulikov Yu. A. – М. : Delo i Servis, 2003.
8. Sheyn E. H. OrganIzatsIyna kultura ta lIderstvo / E. H. Sheyn [druhe vidannya]. – SPb. : Piter, 2002. – 497 s.
9. OrganIzatsIyna kultura: vlastivostI, funktsIYI, metodi vivchennya [Elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: http://grado.institute.sfu-kras.ru/files/grado/61-7_GLAVA_4_Kultura_organizacii.pdf.
10. Chernih E. A. OrganIzatsIyna kultura – mIdistsiplInarnIst ponyattIya I kontseptualna skladnIst viznachennya / Chernih E. A. [Elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.corpculture.ru/content/organizatsionnaya-kultura—mezhdistsiplinarnost-ponyatiya-i-kontseptualnaya-slozhnost-opred>.

Кальницкая М. А.

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. *Статья освещает вопрос влияния различных стилей руководства на формирование и развитие организационной культуры современных предприятий. Основными заданиями исследования было рассмотреть подходы к изучению организационной культуры, модели культуры организации, а так же теории лидерства и различные стили лидерства. На основании изучения теоретических аспектов культуры организации и лидерских концепций проанализировать их взаимодействие. Для выполнения заданий, необходимых для изучения вопроса была рассмотрена эволюция понятия организационной и корпоративной культуры и основные ее элементы, доказана связь между стилем лидерства, выбранным руководителем, и силой и уровнем здоровья культуры организации. Также обосновано влияние философии лидера на формирование стратегии и миссии организации, культуры труда, корпоративной этики, атрибутики предприятия.*

Ключевые слова: организационная культура, культура труда, корпоративная этика, атрибутика предприятия, лидерство, стиль лидерства.

Kal`nits`ka M.

THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP STILES OF MANAGEMENT ON THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract. *The article exposes the question of influence of different leadership styles on the formation and development of organizational culture. Main purposes of this case are researching of different ways to understanding of the corporate culture; comprehension of approaches to the study of the corporate culture and organizational culture models; reviewing of leadership styles. To solving of the article problems author researches the evolution of the concept of organizational culture. Due to solving of main article problems connection between styles of leadership and organizational culture is proved. Also the impact of the leaders on the organizational strategy and mission, corporate ethics, company attributes was justified.*

Keywords: organization, corporate culture, strategy, power of organizational culture, ridership, authoritarianism, liberalism, democracy.

Стаття надійшла до редколегії 6.03.2015 р.