

2010. - #1(3). Том 2. – с. 161-170. – Rezhy`m dostupu: www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/bmnef/2010_1_2/22.pdf.

4. Levchenko O.M. Ekonomika znan`: upravlinnya rozvy`tkom lyuds'ky`x resursiv Vely`kobry`taniyi. – K.: Vy`davny`chij dim «Korporaciya», 2005. – 292 c.

5. Upravlinnya zabezpechenistyu nacional`noyi ekonomiky` faxivcyamy` z vy`shhoyu osvitoiu: dosvid peretvoren`, teorety`ko-instrumental`ne pidg`runtya: monografiya / pid nauk. red. dokt. ekon. nauk, prof. V.S. Ponomarenka, . dokt. ekon. nauk, prof. Rayevnevoyi O.V., . kand. ekon. nauk, prof. Yermachenka V.Ye. – X.: FOP Aleksandrova K.M., 2014. – 288 c.

6. Cy`mbal L.I. Problemy` reguluvannya ry`nku osvitnix poslug na suchasnomu etapi / L.I. Cy`mbal // Naukovy`j visny`k ChDIEU. – 2010. – # 2 (6). – S. 43-48.

7. Shevchuk O.V. Ry`nok osvity`: metodologichni pidxody` vy`znachennya [Elektronny`j resurs] / O.V. Shevchuk. – Rezhy`m dostupu: <http://www.rnsnayka.com>

8. Shhety`nin V.P. Ry`nok osvitnix poslug v suchasnij Rosiyi / V.P. Shhety`nin // Shkola. – 2007. – #3. – S. 25-28.

Рецензент: *Бараник З.П., д.е.н., професор, заступник завідувача кафедри статистики ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

8.09.2015

УДК 005.95/96

Лазвиашвили Леван

РОЛЬ ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Лидерство, как управление изменениями, объединяет стратегических намерений, организационную департаментализацию и организационную культуру. Формирование организационной культуры – связывается с эмоциональными признаками современного менеджера: экспертное и референтное влияние; информационная

власть; авторефлексия или организационное единство; организация командной работы. Рассмотрен менеджмент культуры, который подразумевает в процессе управления культурой качество участия персонала и перераспределение власти на них с целью инициирования и поддержки рекомендации на основе использования агента изменения. Психология лидера подразумевает обеспечение рационализма, который предопределяет эффективную адаптацию со средой. Доказано, что лидер собственными практическими, социальными и эмоциональными интеллектами большую роль играет в обеспечение успеха компании. В глобальной среде современный менеджер несет ответственность за международные ценности. В работе изложены подходы глобальных компаний по направлению культуры управления персоналом и маркетинга.

Ключевые слова: лидер, лидерство, управление компанией, персонал компании, менеджер, стратегия.

Лазвіаішвілі Леван

РОЛЬ ЛІДЕРА У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Лідерство, як управління змінами, об'єднує стратегічних намірів, організаційну департаменталізацію та організаційну культуру. Формування організаційної культури - пов'язується з емоційними ознаками сучасного менеджера: експертне й референтний вплив; інформаційна влада; авторефлексии або організаційна єдність; організація командної роботи. Розглянуто менеджмент культури, який має на увазі в процесі управління культурою якість участі персоналу і перерозподіл влади на них з метою ініціювання та підтримки рекомендації на основі використання агента зміни. Психологія лідера увазі забезпечення раціоналізму, який зумовлює ефективну адаптацію із середовищем. Доведено, що лідер власними практичними, соціальними та емоційного інтелекту велику роль відіграє в забезпечення успіху компанії. У глобальному середовищі сучасний менеджер несе відповідальність за міжнародні цінності. У роботі викладено підходи глобальних компаній з напрямку культури управління персоналом та маркетингу.

Ключові слова: лідер, лідерство, управління компанією, персонал компанії, менеджер, стратегія.

Lazviashvili Levan

LEADING ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Leadership as change management integrates strategic goals, organizational departmental activities and organizational culture. Formation of organizational culture - is associated with emotional features modern manager, expert and reference impact; government information; autoreflexivity or organizational unity; organization of teamwork. We consider management culture that involves in the management culture of quality participation of staff and the redistribution of power on them in order to initiate and support recommendations on the basis of a change agent. Psychology leader decimal ensure rationalism, which makes effective adaptation with the environment. It is proved that the leader of their own practical, social and emotional intelligence plays a big role in the success of the company. In the current global environment manager responsible for the international value. This paper presents companies with global approaches towards culture HR and marketing.

Keywords: leader, leadership, management, company staff, manager, strategy.

Постановка проблемы в общем виде. Лидерство, как управление изменениями, особенно обуславливает конкурентоспособность деловой среды. Менеджер, как лидер, входит в категорию межличностной роли и его сфера ответственности связывается к активацией и мотивацией персонала. Организационное лидерство является процессом, которое осуществляет руководитель с целью активизации сотрудников и направляет действия персонала в соответствии со своим видением. Лидер, в процессе изменений проясняет стратегические намерения и формирует организационную культуру в соответствии с возможностями и вызовами. Особая сфера деятельности лидера – воспроизводство менеджерских способностей, которое необходимо для управления изменениями и подразумевает подготовку операционных менеджеров. Таким образом, задачей организационного лидерства является управление действиями и формирование организационной группы с долгосрочным видением.

Цель исследования заключается в изучении роли лидера при формировании организационной культуры с целью управления компанией (предприятием).

Изложение основного материала исследования. Лидерство обуславливает синергию следующих процессов: прояснение стратегических намерений; организационную департаментализацию; формирование организационной культуры.

Стратегическое намерение – совокупность направлений деятельности и прогнозных результатов, по этому персонал должен концентрироваться на видение и текущей деятельности. Видение структуры стратегических измерений представлено в таблице 1.

Таблица 1

Структура стратегических намерений

Видение	Текущая деятельность
Характеристика бизнеса с точки зрения участников рынка	Реализация видения
Участие в глобальном бизнесе	Баланс между автократного и демократического лидерства
Процесс реформирования и создание ценность	Бихевиоризм

Организационная департаментализация заключается в том, что лидер в процессе реформирования организации должен решить следующие вопросы: обеспечение единства в приоритетах организации; уточнение обязанностей; перераспределение правомочие в цепочке иерархии; личная ответственность; мониторинг на деятельности компании.

Лидер для обеспечения рационализма должен разграничить личностные и деловые связи. Психология лидера ориентирована на персонал (самый ценный ресурс компании), личностную и командную ответственность, совершенствование лидерских возможностей, внедрение инновации и способность рисковать. Основные приоритеты лидера представлены в таблице 2.

Формирование организационной культуры – связывается с эмоциональными признаками современного менеджера: экспертное и референтное влияние; информационная власть; авторефлексия или организационное единство; организация командной работы.

Таблица 2

Приоритеты лидера-менеджера

Воспитание лидера	Устойчивость лидерства	Принципы лидера
Формирование лидера нового поколения и консультационная группа. Искусство результативного управления.	Долгосрочное содействие со стороны персонала и игнорирование скептицизма.	Единство в направлениях. Деловая этика и социальная ответственность.

Должностные составляющие стратегии поданы в таблице 3.

Таблица 3

Должностные обязанности уровней стратегии

Корпорационный менеджмент	Менеджмент с.б.е.	Функциональный менеджмент
Определение приоритетов развития	Масштаб географического охвата	Производственные и кадровые стратегии
Формирование публичного имиджа	Избрание привлекательного сегмента	Финансовые и отчетные стратегии
Рыночная и финансовая экспансия	Партнёрские отношения с посреднических компаний.	Маркетинговые стратегии.

Обсудим матрицу о взаимозависимости между управленческими процессами и уровнями менеджмента, которая состоит из трех составляющих – технического, управленческого и институционального менеджмента (табл. 4).

Таблица 4

	Технический менеджмент	Управленческий менеджмент	Институциональный менеджмент
Процесс обновления	Привлечение ресурсов	Мониторинг на операционный менеджмент	Определение ценностных дескрипторов
Интеграционный процесс	Операционные процессы	Оптимизация кратко и долгосрочных программ	Определение направлений развития
Предпринимательский процесс	Возможности развития бизнеса	Совершенствование инициатив	Формирование корпоративных стандартов

Глобальные организации признают, что их организационная культура должна учитывать культурное разнообразие. Социальные нормы, существующие внутри национальных границ, влияют на коммуникациях и групповое поведение. Из ценностных ориентаций внимание должно обратиться на индивидуализм, превалирование

групповых потребностей, структуру верований.

Лидер в процессе своей деятельности использует: практический интеллект (способность менеджера адаптации с рабочей средой); социальный интеллект (сотрудничество с персоналом и взаимопонимание); эмоциональный интеллект (управление эмоциями команды и негативными явлениями). Согласно исследований Д. Гоульмана, соотношение между академическим и эмоциональным влиянием на потенциал удачи составляет 15/85, т.е. удача лидера на 85% зависит от способности управления эмоциями и только на 15% - от интеллектуальных способностей. Целесообразно отметить видение глобальных компании в сфере культуры, управления персоналом и маркетинга, которые ориентированы на легитимацию (публичное признание). Эти подходы рассмотрены в таблице 5.

Таблица 5

Подходы международных компании по функциональным сферам

	Этноцентричная компания	Полицентричная компания	Регионо-центричная компания	Геоцентричная компания
Культура	Ценности и приоритеты страны происхождения	Ценности и приоритеты страны экспансии	Региональные приоритеты	Глобальные приоритеты
Управление персоналом	На основные посты – граждане страны происхождения	На основные посты – граждане страны экспансии	Региональная ротация	Глобальная ротация и карьерный рост
Маркетинг	Создание бренда из потребностей страны происхождения	Восздание бренда из локальных потребностей	Стандартизация внутри региона	Глобальный бренд с локальными вариациями

Ситуативный подход к лидерству подразумевает модификацию должностной власти и реструктуризацию среды – с целью обеспечения психологической равномерности. Организационный лидер в среде ориентировано на реалий и обеспечивает вовлечение персонала в управленческие решения, а также при планировании ролей. Для лидера основным правилом должно быть то, что никто не имеет право утверждать, что для него известно наилучшее решение. По мнению лидера, критериями оценки удачи являются профессиональное и личностное развитие, ответственность,

лояльность потребителей и стратегическая антимиопия. Философия руководства должна быть ориентирована на изменениях, исполнение реальной работы, развитие лидерных способностей, способствование реализации лучших признаков персонала, долгосрочных и надежных отношениях между менеджментом компании и маркетинговыми партнёрами.

Организационная культура играет основную роль при принятии рационального решения, которое обуславливает обеспечение качества информации, формирование “граждане корпорации”. Лидер должен использовать принцип вечного совершенствования, который подразумевает программу повышения квалификации, постоянное совершенствование производственных процессов и внедрение инноваций (табл. 6).

Таблица 6

Ценностные дескрипторы	
F-ценности	D-характеристики
Экономические	Корпоративное богатство. Обеспечение активами.
Теоретические	Рациональное мышление.
Политические	Власть и признание.
Эстетические	Дизайн и качество. Экстерьер и интерьер.
Социальные	Отсутствие конфликта между интересами. Формирование гармоничной атмосферы.
Религиозные	Мораль и этика. Согласие в мировоззрение.

Вывод. Таким образом, менеджмент культуры подразумевает в процессе управления культурой качество участия персонала и перераспределение власти на них с целью инициирования и поддержки рекомендации на основе использования агента изменения.

Литература

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. – М.: «Дело», 1997. – 704 с.
2. Пирс Дж., Робинсон Р. Стратегический менеджмент. – С.-П.: «Питер», 2013. – 560 с.
3. Bartlett, Christopher A., and Paul W. Beamish. Transnational Management: Text Cases and Readings in Cross Border Management. 6th

ed. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill/Irwin, 2011.

1. Meskon M., Al'bert M., Xedoury' F. Osnovy menedzhmenta. Per. s angl. – M.: «Delo», 1997. – 704 s.

2. Py`rs Dzh., Roby`nson R. Strategy`chesky`j menedzhment. – S.-P.: «Py`ter», 2013. – 560 s.

***Рецензент:** Балджи М.Д. д.е.н., професор, зав. кафедри економіки та управління національним господарством Одеського національного економічного університету*

8.09.2015

УДК 330.322.3: 334.716

Лінькова Олена

РОЛЬ СИНЕРГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ

В роботі проведено аналіз існуючих дефініцій поняття синергетика, на основі яких зазначено напрямок, який потребує поглибленого вивчення, щодо методологічного забезпечення синергетичного менеджменту в роботі промислових підприємств. Для розвитку вітчизняних промислових підприємств за сучасних умов в статті досліджено процес синергетичного менеджменту. Класифіковано основні підходи до використання поняття синергетика в менеджменті: використання синергетичних ефектів; дослідження синергетичних ідей при аналізі структурно-функціональних складових взаємодії різних ієрархічних рівнів підприємства; синергетика, як світоглядна концепція. Проаналізовано завдання промислових підприємств та систематизовано актуальні проблеми менеджменту. На прикладі вирішення енергетичних проблем промислових підприємств розроблено алгоритм системного використання синергії в менеджменті: розробка системи цілей; формування стратегії та структури підприємства; аналіз концепції підприємства щодо суперечливих вимог до потенціалу підприємства. Перспективами подальших досліджень у напрямку синергетичного менеджменту є: уніфікація інформаційних систем управління промисловими підприємства та їх інтеграція до державних інформаційних баз даних.