

Ростислав БАРШЕВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Фінансова грамотність», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління т

а персоналу

ЗУНУ Андрій КОЦУР

ЛІДЕРСТВО ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Формування корпоративної культури є ключовим фактором успішного функціонування будь-якої організації, зокрема освітньої. Вона визначає систему цінностей, норм і принципів, що регулюють взаємодію між співробітниками, їхню мотивацію та загальну ефективність роботи. Корпоративна культура впливає не лише на внутрішній клімат організації, а й на її конкурентоспроможність, репутацію та здатність адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Важливу роль у цьому процесі відіграють лідерство та мотивація персоналу. Лідерство визначає напрям розвитку корпоративної культури, оскільки саме керівники формують основні цінності організації, встановлюють стандарти поведінки та надихають працівників на досягнення стратегічних цілей. Стиль управління, який обирає керівник, безпосередньо впливає на рівень згуртованості колективу, його мотивацію та продуктивність.

Лідерство – це багатогранний процес взаємодії, спрямований на об'єднання людей задля досягнення спільних цілей. Ефективний керівник не лише координує дії команди, а й надихає її членів, враховуючи їхні прагнення, цінності та мотиваційні чинники. Він відіграє ключову роль у формуванні позитивного робочого середовища, стимулюючи розвиток талантів та сприяючи продуктивній співпраці.

Справжній лідер підтримує відкритий діалог, сприяє обміну думками та створює атмосферу довіри, що мотивує команду до самореалізації та професійного зростання. Його здатність

адаптуватися до динамічних змін та впроваджувати інноваційні підходи допомагає організації залишатися конкурентоспроможною. Він не лише приймає стратегічні рішення, а й заохочує інших проявляти ініціативу, розвиваючи в них лідерські якості [1].

Перш за все, лідер визначає та поширює місію, цілі й цінності організації. Його власна поведінка слугує зразком для інших, адже саме через дії керівника співробітники найкраще засвоюють корпоративні принципи. Якщо лідер демонструє чесність, відповідальність та відкритість, ці якості стають нормою і для всієї компанії.

Важливим аспектом є створення відкритого спілкування. Ефективний керівник не просто передає інформацію підлеглим, а й створює умови для обміну ідеями, думками та зворотним зв'язком. Це допомагає працівникам відчувати свою значущість у компанії, сприяє генерації нових рішень та підвищує рівень довіри всередині колективу.

Лідер також впливає на загальну атмосферу в компанії, формуючи позитивний робочий клімат. Від того, наскільки комфортним буде середовище для співробітників, залежить їхнє ставлення до роботи, мотивація та рівень продуктивності. Створення дружньої, підтримуючої атмосфери дозволяє підвищити ефективність усієї команди.

Окрім цього, сильне лідерство сприяє розвитку лідерських якостей у співробітників на всіх рівнях організаційної ієрархії. Хороший керівник не лише управляє, а й заохочує підлеглих брати на себе відповідальність, проявляти ініціативу та професійно зростати. Це сприяє зміцненню корпоративної культури та формуванню стійкої команди.

Ще одним важливим аспектом є підтримка так званих «корпоративних героїв» – людей, які своєю поведінкою та досягненнями втілюють ключові цінності компанії. Такі особистості стають прикладом для інших, допомагаючи закріпити позитивну культуру в організації [2].

Дослідження мотивації професійної діяльності, засновані на вивченні ключових людських потреб, стали важливою частиною управлінської науки з середини ХХ століття. Однією з найвідоміших теорій у цій сфері, яка набула популярності далеко за межами наукового середовища, є ієрархія потреб, розроблена американським психологом Абрагамом Маслоу. Його підхід до мотивації та розвитку особистості залишається актуальним і сьогодні, оскільки на ньому ґрунтуються численні сучасні дослідження в сфері управління, психології та соціології [3].

Абрагам Маслоу, один із провідних представників гуманістичної психології, запропонував ідею, що всі людські потреби мають певну ієрархію. Він виділив п'ять основних рівнів, кожен з яких має бути частково або повністю задоволеним, перш ніж людина перейде до наступного, більш складного рівня.

На найнижчому щаблі знаходяться фізіологічні потреби – базові життєві необхідності, такі як їжа, вода, сон та інші фактори, що забезпечують виживання. Далі йде потреба в безпеці та комфорті, що включає стабільність, захист від загроз і надійне середовище для існування.

Наступний рівень – потреба у спільності та соціальній взаємодії. Людям важливо відчувати приналежність до певної групи, отримувати підтримку, дружбу та любов. Після цього йде потреба у визнанні та повазі, яка включає як зовнішнє схвалення з боку оточення, так і внутрішнє самоповагу та впевненість у власних силах.

На вершині цієї ієрархії знаходиться потреба в самореалізації – прагнення людини повністю розкрити свій потенціал, розвиватися, досягати поставлених цілей і реалізовувати свої можливості [4].

Розвиток лідерських якостей серед керівників та співробітників є важливою складовою успішного функціонування організації. Лідерство вже не сприймається виключно як характеристика керівника – воно поширюється на всіх членів команди, оскільки ефективна організація потребує ініціативних, відповідальних і мотивованих працівників. Для цього

використовуються різні стратегії, зокрема навчальні програми, менторство, командний коучинг і практичне залучення до прийняття рішень.

Якщо брати до уваги актуальний досвід, то однією з ефективних стратегій є впровадження програм розвитку лідерських компетенцій. Наприклад, компанії часто організовують тренінги, де співробітників навчають комунікативним навичкам, управлінню стресом, прийняттю рішень та роботі в команді. Також важливим інструментом є менторство, коли досвідчені керівники передають знання та навички молодшим колегам, допомагаючи їм розвиватися. Ще одним підходом є створення можливостей для співробітників проявляти ініціативу – наприклад, шляхом участі у внутрішніх проєктах чи самостійного прийняття рішень у межах своєї зони відповідальності.

Мотивація персоналу відіграє ключову роль у формуванні сильної корпоративної культури. Організації розуміють, що ефективна мотивація виходить за межі фінансових заохочень. Важливими стають нематеріальні стимули, такі як можливості для навчання, професійного зростання, корпоративні заходи та програми визнання заслуг. Корпоративні заходи, наприклад, не лише сприяють згуртованості колективу, а й створюють позитивну атмосферу, що підвищує рівень лояльності працівників.

Гнучкі системи заохочень набувають популярності. Деякі компанії пропонують співробітникам можливість обирати форму винагороди: бонуси, додаткові дні відпустки, навчальні курси чи інші переваги. Такий підхід дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників і підвищує їхню мотивацію [5].

Яскравими прикладами успішного використання лідерських підходів та мотиваційних стратегій є такі компанії, як Google, Microsoft і Zappos. У Google, наприклад, приділяється велика увага створенню відкритої корпоративної культури, де співробітники можуть пропонувати ідеї та реалізовувати власні проєкти. Такий підхід сприяє розвитку лідерських навичок серед усіх працівників, а не лише серед керівництва.

Microsoft активно впроваджує програми навчання та розвитку, орієнтуючись на концепцію “growth mindset” (мислення зростання), що заохочує співробітників постійно вдосконалювати свої навички та шукати нові можливості.

Компанія Zappos відома своєю унікальною корпоративною культурою, що базується на довірі, взаємопідтримці та сильному внутрішньому лідерстві. Співробітникам надається автономія у прийнятті рішень, що сприяє їхній зацікавленості у розвитку компанії [6].

Підсумовуючи вище сказане, можна зробити висновок, що розвиток лідерських якостей та ефективна мотивація персоналу є невід’ємними складовими успішної корпоративної культури. Організації, які інвестують у своїх працівників, створюють сприятливе середовище для професійного зростання, підвищують ефективність роботи та забезпечують довгостроковий успіх.

Список використаних джерел:

1. Олійник І. В. Вплив ефективного лідерства на формування корпоративної культури. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2024 № 19. С. 241-248.

2. Корнійчук А. А. Оцінка ефективності корпоративного управління на підприємстві. *Вісник ЖДТУ*. 2017. №1 (79). С. 80-83.

3. Мулявка К. Ю. Лідерські компетенції як навички фахівця XXI століття. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2017. № 1(7). С. 9-18.

4. Матвєєв В. О. Філософські основи концепції самоактуалізації особистості А. Маслоу – засновника гуманістичної психології. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2015. №1 (10). С. 62-67.

5. Громко Л. Корпоративна культура як ключовий чинник розвитку торговельного підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2020. №2. С. 115-120.

6. Міжнародний менеджмент: підручник. за ред. д. е. н., професора А. І. Крисоватого, д. е. н., професора Р. Є. Зварича. Тернопіль : ЗУНУ, 2024. 508 с.