

УДК 338.4

Мартинчук М.В.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

КОМПЕТЕНТНІСТЬ І ЛІДЕРСТВО ЯК СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Martynchuk M.

COMPETENCE AND LEADERSHIP AS COMPONENTS OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Останні двадцять років різко відрізняються від жорсткості, неприступності та чіткої ієрархії робочого середовища радянського періоду, організованого у вигляді закритих кубіклів. Кубікли поступилися місцем столам в коворкінгах, кулерам із водою для кавомашин з органічною кавою, кімнатам для персоналу із зоною для гри в пінг-понг тощо. А як щодо керівництва? Керівники сидять поруч із молодшими колегами, а не за дверима своїх великих кабінетів.

Висока організаційна культура є ключем до розвитку компетенцій, необхідних для успіху в бізнесі. Як показують дослідження, компанії зі здоровою культурою мають у 1,5 рази більше шансів отримати зростання доходу на 15 відсотків або більше протягом трьох років і в 2,5 рази більше шансів відчути значне зростання акцій за той самий період. Незважаючи на це, лише 30 відсотків керівників відділу кадрів вважають, що їхні організації мають культуру, необхідну для розвитку майбутнього бізнесу, а досягти цього непростого завдання 85 відсоткам організацій не вдається [1].

Організаційна культура визначається як основні переконання, припущення, цінності та способи взаємодії, які сприяють створенню унікального соціального та психологічного середовища організації. Тобто цінності й моделі поведінки на робочому місці і складають організаційну культуру компанії. Зараз культура відіграє як ніколи важливу роль у житті співробітників і впливає на продуктивність праці на всіх рівнях.

Що таке організаційна культура? Організаційна культура – це сукупність цінностей, очікувань і практик, які спрямовують і інформують дії всіх членів команди, це набір рис, які роблять компанію такою, якою вона є. Чудова культура є прикладом позитивних рис, які ведуть до покращення продуктивності, тоді як дисфункціональна культура компанії проявляє якості, які можуть перешкодити навіть найуспішнішим організаціям.

Не можна плутати організаційну культуру з цілями організації чи заявою про місію, хоча ці обидва поняття допомагають у визначенні цього поняття. Організаційна культура створюється через послідовну та автентичну поведінку, а не через прес-релізи чи політичні документи. Можна спостерігати за культурою компанії в дії, коли бачимо, як генеральний директор реагує на кризу, як команда адаптується до нових вимог клієнтів або як менеджер виправляє співробітника, який зробив помилку.

Організаційна культура впливає на всі аспекти бізнесу, від пунктуальності та тону до умов контракту та виплат працівникам. Коли культура робочого місця відповідає культурі співробітників підприємства, вони, швидше за все, почуватимуться комфортніше, підтримуватимуться та цінуватимуться. Компанії, які віддають перевагу культурі, також можуть легше пережити важкі часи та зміни в бізнес-середовищі та стати сильнішими. Культура є ключовою перевагою, коли мова заходить про залучення талантів і випередження конкурентів. Більшість працівників розглядають культуру компанії, перш ніж подавати заяву на роботу, і майже половина працівників залишили б поточну роботу заради нижчої оплати праці в організації з кращою культурою.

Найважливіші параметри організаційної культури – компетентність і лідерство.

«Компетентність – досвід, обізнання та знання. Компетентність у перекладі з латинської *competentia* означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід. Компетентність також визначається як набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, яка складається із знань, досвіду, цінностей і ставлення, що можуть цілісно реалізовуватися на практиці» (Вікіпедія).

Компетенція організації – коло повноважень будь-якої організації, установи чи особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.

Компетентність працівника – це ступінь його кваліфікації, яка дозволяє успішно вирішувати завдання, що стоять перед ним. Компетентність менеджера – це результативність та ефективність дій менеджера згідно з цілями та стратегіями фірми.

У сучасній науці, за наявності спільності вихідних позицій, лідерство характеризується неоднозначно. Лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, це керівна посада. Лідерство – це вплив на інших людей [2].

Згідно австрійської школи економіки, лідерство є невід'ємною частиною підприємництва. Людвіг фон Мізес (Ludwig Heinrich Edler von Mises) так описує феномен лідерства: «Відомо, що різні люди реагують на зміну умов з різною швидкістю і по-різному. На ринку є лідери і ті, хто лише копіює поведінку своїх більш спритних співгромадян. Феномен лідерства так само реальний на ринку, як і в інших сферах людської активності».

У. Бенніс [2] розглядає керівництво у нерозривній його єдності з індивідом; на його думку наявність тих, хто володіє уявою, наділених повноваженнями лідерів – найважливішою особливістю світу, що змінюється. Він описує здійснення лідерства як трансформування послідовників керівника за допомогою формування у них видіння поставлених цілей та озвучування методів їх досягнення, а також шляхом стимулювання у співробітників самоповаги та потреб у творчості.

Виникає цілком резонне питання: чому так важливо лідерство, коли можна бути просто хорошим керівником? Хорошого керівника важко знайти. Управлінський досвід показує, що саме лідерський стиль допомагає робити бізнес конкурентоспроможним, зменшувати витрати часових і людських ресурсів, запобігати втраті кадрів і створювати дружню команду для досягнення довгострокових цілей.

Словник.UA пояснює значення адхократичної культури: «Адхократична культура – корпоративна культура компанії, в якій кожний співробітник є творцем, новатором; тут немає вимог чітко дотримуватися регламенту, але є неухильна вимога передбачати майбутнє і не боятися ризикувати для завоювання передових позицій».

Навколо компетентності і лідерства будується вся діяльність адхократичного управління: система стимулювання, високий ступінь волі в діях працівників, перевага горизонтальних зв'язків, переважно неформальний характер взаємодії персоналу (навіть по вертикалі) і т. ін. Звідси випливає, що організаційна культура адхократичної організації часом жорстко не визначена, ієрархічна будова її може досить часто змінюватися, менеджери не завжди чітко прив'язані до певної сфери діяльності.

Список використаних джерел:

1. Kellie Wong. Organizational Culture: Definition, Importance, and Development. (2020). URL: <https://www.achievers.com/blog/organizational-culture-definition/>. (Дата звернення 8 травня 2023).

2. Шерстюк Р. Організаційна культура управління: адхократія, компетентність і лідерство / Роман Шерстюк, Ігор Стойко, Віктор Паляниця // Соціально- економічні проблеми і держава. 2022. Вип. 1(26). С. 37-45.