

організація діяла ефективно, необхідно забезпечити виконання менеджерами всіх функцій управління. Але це можливо лише при ефективному керівництві (лідерстві) [1].

Лідерство (керівництво) в менеджменті – це здатність впливати на окремих осіб і на групи, спонукаючи їх працювати на досягнення цілей організації. Основними механізмами, які сприяють активізації діяльності працівників, є:

- визначення чітких цілей;
- визначення змін як необхідного розвитку подій;
- «надихаюче» бачення майбутнього;
- висвітлення зовнішньої загрози [2].

Лідер, який постійно навчається, здатен змінити спосіб свого мислення зі стійкого, статичного на мислення розвитку. Такий лідер не прагне виглядати розумним, а хоче отримувати знання, використовувати нові можливості, стійко переносить удари долі, а докладені зусилля розглядає як шлях до майстерності, навчається на помилках і критиці, надихається успіхами інших і генерує свіжі ідеї. Тому потрібно пробувати нове: роботу, ролі, захоплення, спілкуватися з різними людьми, змінювати географію роботи тощо. Цікавість, допитливість – це сьогодні найбільш затребувана риса для лідера, як генератора ідей.

Слід зазначити, що оволодіння секретами ефективного лідерства для багатьох залишається недосяжною метою, але ефективність організації все більшою мірою залежить саме від лідерських властивостей менеджерів.

Особливої актуальності в сучасному нестабільному середовищі набувають довіра і відданість працівників, без яких компанія може стати таким же банкрутом, як і та, що втратила фінансовий капітал. Тому, важливим в діяльності керівника-лідера є створення іміджу організації, здатної викликати довіру і натхнення.

Перелік використаних джерел:

1. Project management. URL: https://pidru4niki.com/1842112058998/management/liderstvo_organizatsiy.
2. Стеців С. Вплив лідерства на реалізацію та підтримання змін в організації. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/8144/1/21.pdf>.

Питель Ольга

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Організаційна культура бізнесу може впливати на задоволеність і продуктивність співробітників. Якщо у компанії «сильна» і хороша організаційна культура, це може стати запорукою до щасливої і дуже продуктивної команди і, отже, до більш успішного бізнесу. Це працює і навпаки, для

компаній, які неправильно розуміють організаційну культуру або мають особливо токсичну атмосферу.

На сьогоднішній день, в умовах пандемії компаніям довелося досить швидко налаштувати роботу працівників до праці з дому. Не всі були готові до таких різких змін у роботі, адже культура, яка могла сформуватись всередині офісу, фізичного приміщення, повністю змінилась, так люди перестали комунікувати з іншими працівниками віч-на-віч та без допомоги додаткових засобів. У зв'язку з цим організаційна культура підприємств в умовах дистанційної роботи потребувала змін та адаптації, щоб не втратити напрацьовані здобутки. Для забезпечення грамотних і продуктивних умов праці, можна виділити такі особливості:

1. Заохочення. Щоб співробітники залишалися на зв'язку і допомагали один одному в роботі, потрібно їх заохочувати. Цього можна досягти за допомогою щотижневої розсилки, красиво написаного електронного листа або іншої нагороди. Також співробітників можна заохотити вправами по згуртуванню, такі як вікторини або ігри, що можна провести онлайн. Інший варіант полягає у стимулюванні фізичного і психічного здоров'я.

2. Доступність технологій. Ця нерівність виражається набагато більше при віддаленій роботі. Так, співробітники мають обов'язки по догляду за неповнолітніми дітьми вдома, особливо якщо навчальні заклади закриті; необхідність працювати в домашніх умовах, які не пристосовані для виконання офісної роботи. Ці фактори неможливо усунути, але можна переконатися, що технології, якими володіють працівники, відповідають їх потребам, та допомогти їм за потреби. Якщо керівник розуміє, що більшість його співробітників зараз працюють на одному маленькому екрані ноутбука, коли раніше у них було кілька екранів, то для них було б краще працювати з багатоканальною платформною, а не переключатися між програмами.

3. Підтримка і спілкування. Не всі однаково пристосовуються до віддаленої роботи. Іноді це відбувається через стрес від навколишнього середовища, але іноді це просто через тип особистості. Тепер більше немає універсального підходу до управління. Сьогодні організації вкладають значні кошти в особистісні тести і навчання менеджерів того, як домогтися максимальної віддачі від кожного співробітника, незалежно від того, ким він є. Для компаній, які перейшли на великомасштабну віддалену роботу і не знайомі з цим, може виникнути бажання створити загальний підхід до взаємодії з співробітниками. Це не працює в офісі і не працює для віддалених співробітників. Деякі співробітники через певний тип особистості не будуть намагатися мотивувати себе без енергії оточуючих їх людей. Інші ж будуть охоче боротися і вкладати всі свої енергетичні ресурси для виконання роботи, і, в кінцевому результаті це може призвести до «вигорання».

4. Встановлення чітких очікувань відносно робочого часу. Йдеться про те, щоб співробітники знали, коли працювати, а коли відпочивати. Проблема з віддаленою роботою полягає в тому, що між роботою і сімейним життям немає поділу. При умовах дистанційної роботи вони знаходяться в одному і тому ж

просторі. Так, деякі дослідження твердять, що віддалені співробітники фактично працюють на 1,4 дня в місяць більше, ніж офісні працівники [1]. Це пов'язано із тим, що вони не знають, коли перестати працювати. Якщо в організації чіткий графік з 9-ї години до 17-ї години, варто повідомити працівникам, що після 17-ї години вони не мають бути онлайн, виконуючи свою роботу. Якщо графік роботи більш гнучкий, потрібно переконатись, що працівники не працюють надмірно довго, переглядаючи дані кожного тижня.

Застосовуючи правильну технологію, сприятливий організаційний спосіб мислення та структурований підхід до розробки стратегії, перспективні підприємства стоять на межі організаційного перевороту: усвідомлення нового майбутнього робочої культури.

Перелік використаних джерел:

1. The Benefits of Working From Home. URL: <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home>.

2. Maintain Strong Organizational Culture While Working Remotely. URL: <https://www.commbbox.io/maintain-strong-organizational-culture-while-working-remotely>.

Підгурська Ірена

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ГОЛОВНІ ТРЕНДИ СПІВПРАЦІ КОМПАНІЙ У ПОСТПАНДЕМІЧНИЙ ПЕРІОД

Минулий рік став великим каталізатором для прийняття та вдосконалення інструментів корпоративної співпраці, і очікується, що технічна співпраця поглибиться у 2021 році. Дослідження прогнозують, що ринок корпоративної співпраці досягне 45 млрд. дол. в 2025 році. Майже 60% опитаних заявляють, що збільшення інвестування в цифровізацію робочих місць підвищило ефективність та швидкість роботи, що є важливим у сучасних умовах бізнесу. Розвиток цифровізації робочих місць та впровадження інструментів корпоративної співпраці є виправданим. Отже, глобальний бізнес адаптується у відповідь на пандемію методичними, активними рішеннями збільшенням віддаленої роботи. Це означає, що тенденції будуть дещо відрізняються від тих, які ми спостерігали на початку пандемії. Нижче наведено лише декілька напрямів корпоративної співпраці, що продовжаться у 2021 році й надалі.

1. Нові акценти на безпеці. Інструменти співпраці, такі як відеоконференції, не є єдиними щодо кіберзагроз, проти вони були не готові зіштовхнутися в великою кількістю викликів в період коронавірусу. В 2021 році відбулося посилення захисту у сфері корпоративної співпраці. Тільки нещодавно Zoom представив нову функцію – «At-Risk Meeting Notifier», яка працює на серверах систем Zoom для сканування загальнодоступних