

важлива система підготовки профільних фахівців, що вимагає розробки професійного стандарту та формування системи додаткової професійної освіти та підвищення кваліфікації на базі галузевих об'єднань та профільних організацій. Таким чином, реалізація політики креативних індустрій в умовах цифровізації економіки передбачає підвищення конкурентоспроможності творчих продуктів і послуг, вироблених російськими підприємцями сфери, що розглядається, і популяризують культурну спадщину; зростання кількості робочих місць у секторі креативної економіки; впровадження сучасних цифрових технологій для створення та розповсюдження творчих продуктів.

Перелік використаних джерел:

1. Santos, F. F. S.; Pinheiro, F. C.; Marques, V. (29 October 2021). "Trademark protection and geographical indication in the cachaça industry". *Indicação Geográfica e Inovação*. 5 (4): 1418–1432.
2. Creative Europe – European Commission. Creative Europe. Archived from the original on 30 April 2018. Retrieved 3 May 2018.
3. UNCTAD, Creative Economy Report 2021 (PDF), UNCTAD, retrieved 2021-11-28

Корінь Руслан

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ЛІДЕРСТВО ТА КЕРІВНИЦТВО В УПРАВЛІНСЬКІЙ КУЛЬТУРІ СУЧАСНИХ КОМПАНІЙ

Підвищений інтерес в даний час до проблеми лідерства визначається зростанням ролі людського фактора в управлінні організацією, ускладненням процесу управління та залежності від факторів людських відносин. Лідеру в організації доводиться відповідь на досить складні та значущі питання: як оптимізувати виробництво, як стимулювати працівників, які методи управління використовувати тощо. Як правило, лідер несе на собі певну відповідальність за організацію та працівників, а відповідь знайти на ці питання інді складно. У зв'язку з цим необхідно докладніше вивчати феномен лідерства.

В умовах сучасного бізнесу, коли розвиток Інтернет-технологій та інфраструктури призвело до глобалізації міжнародних економічних відносин, ця тема стає однією з найактуальніших. Глобальне економічне зростання створює новий рівень конкуренції серед організацій та людей. Глобалізація стирає кордони між державами та як наслідок між секторами економіки [1]. Щоб зберегти свою конкурентоспроможність на глобальному ринку, компаніям необхідно крокувати в ногу з часом. Тим не менш, дуже вузьке коло компаній дійсно виходить показати приклад лідерства, що і становить основну проблемну ситуацію.

Реіндустріалізація суспільства пов'язана з усвідомленням того, що конкурентоспроможність людського ресурсу є основним фактором науково-технічних нововведень, вирішальною умовою виживання та зростання більшості організацій. При цьому реіндустріалізація економіки, якісно змінюючи попит на робочу силу, передбачає постійне приведення якості людського капіталу в організації у відповідність до зрушень у технологічному базисі, ціннісних установок, стереотипів виробничої та споживчої поведінки найманого персоналу та суб'єктів господарювання [2]. У сучасних реаліях реіндустріалізації суспільства, працезберігаючого та інтелектуального характеру науково-технічного прогресу, усвідомлення стратегічної цінності людських ресурсів з необхідністю обумовлює становлення та розвиток нового підходу до технологій управління ними.

Фахівці стверджують, що нині працівник, не боячись бути звільненим, може використати для роботи лише 25% свого потенціалу. Однак при здійсненні адміністрацією відповідних заходів цей показник може бути збільшений до 70-80%. Хороше управління дає можливість отримати нові вигоди від інтелекту та освіти, мотивації працівників більшою мірою, ніж від своїх фізичних зусиль. Сьогодні лідирують ті організації, які швидко освоюють адекватні сучасній реальності технології формування персоналу, використання, оцінки, розвитку, винагороди та звільнення [3]. З розвитком суспільства змінюється роль персоналу організації: від сприйняття персоналу як витрат виробництва до розгляду персоналу як ресурсу, надбання організації, та був як засоби розвитку організації.

Як наслідок, відбувається генезис технологій управління персоналом у концепціях теоретиків. Так, якщо у 70-ті роки пріоритетом користувалися такі технології, як покращення інформаційного забезпечення, підвищення надійності та швидкості роботи обладнання, зростання обсягу виробництва на основі економії матеріальних ресурсів, у 90-і рр. дії роботодавців більшою мірою визначалися необхідністю підтримки соціальної стабільності, певною податливістю працівників до скорочення робочого часу та зарплати, що склалася жорсткістю технологій на багатьох підприємствах, положеннями про оподаткування фондів оплати праці, то в даний час основними факторами конкурентоспроможності стають підвищення ступеня залучення персоналу у процес розробки та прийняття рішень, підготовка та підвищення кваліфікації, вдосконалення систем оцінки та винагороди персоналу. Справа не лише в необхідності високої кваліфікації та виконавської дисципліни працівників, а й у їхній творчій участі у виробництві та пошуку резервів його розвитку [4].

Крім того, в умовах зростання ролі знань у бізнесі, що дедалі більше базується на ідеях та брэндах, технології управління персоналом орієнтовані на захист інтелектуального капіталу організації. Вони, з одного боку, дозволяють гарантувати організації наступність в управлінні бізнесом, забезпечувати його безпеку, призначаючи на ключові позиції лояльних, перевірених працівників, які добре знають специфіку бізнес-процесів в організації. З іншого боку, створюють умови для захисту бізнес-діяльності від застою, накопичення

ресурсів для творчості та творення, переходу від жорсткої регламентації трудового процесу до самоорганізації праці, спонукаючи кожного працівника до розвитку та накопичення внутрішньої сили, а роботодавця до визначення нових можливостей розвитку організації.

Насправді це означає, що технології управління персоналом орієнтовані довгострокове організаційний розвиток, отже, максимально можливе нарощування конкурентних переваг людського ресурсу. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення раціонального використання ресурсів, мобілізації наявного трудового потенціалу.

Активізація стимулюючої функції зарплати в сучасних умовах пов'язана, по-перше, з коригуванням величини індивідуального заробітку працівників (доведенням його до «справедливого» рівня, що відповідає досягнутому рівню конкурентоспроможності) і відповідно зі зміною середньої величини заробітної плати і, як наслідок, з трансформацією структури колективного фонду оплати. По-друге, із встановленням залежності між змінною частиною зарплати, що мотивує на досягнення цілей компанії, командного та особистого результату, та виконанням запланованих ключових показників ефективності діяльності, які також можуть враховуватися за нематеріального заохочення персоналу. У цих умовах технології управління персоналом будь-якої організації повинні бути з необхідністю націлені на формування таких якостей та моделей трудової поведінки персоналу, як професіоналізм та розвиток, результативність, лояльність до роботодавця.

Перелік використаних джерел:

1. Пашко Л. А. Презентація на тему: Управлінське лідерство на державній службі: утопія чи реальна необхідність? URL : <http://svitppt.com.ua/rizne/upravlinske-liderstvo-naderzhavniy-sluzhbi-utopiya-chi-realna-neobhidnist.html>
2. Безчасний Л. К. Формування інноваційної моделі економічного зростання в Україні. URL: http://www.nam.kiev.ua/ape/n_02_7/bezchasnyi.htm
3. Батченко Л. В. та Гончар Л. В., 2019. Розвиток професійних компетенцій персоналу як основа економічного зростання. *Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки»*, 11, с. 22-37.
4. Шовкун І. А. Економіка в умовах сучасних трансформацій. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 4, с.70-103.