

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ ЛІДЕРСТВА

Ригель Олеся Володимирівна,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології

Ригель Юрій,

магістр педагогіки вищої школи

Дрогобицький державний педагогічний

університет імені Івана Франка

Анотація. Стаття присвячена важливому аспекту лідерства - формуванню власної управлінської культури. Автор досліджує, як особисті якості, цінності та стиль керівництва впливають на створення атмосфери в колективі та досягнення організаційних цілей. У статті розглядаються різні аспекти формування культури керівника, такі як розвиток емоційного інтелекту, формування особистого бренду, створення довіри в команді та інші. Автор пропонує практичні рекомендації та приклади з досвіду успішних лідерів, які допоможуть читачам розвинути власну управлінську культуру та стати більш ефективними лідерами.

Ключові слова: культура керівника, лідерство, довіра в команді, розвиток лідера.

Формування ефективної управлінської культури – це постійний процес самовдосконалення. Це не лише про набуття нових знань та навичок, але й про розвиток особистісних якостей, які дозволять вам стати справжнім лідером.

Управлінська культура – це сукупність цінностей, норм, переконань та поведінкових моделей, які характерні для конкретної організації. Це як відбиток пальця компанії, що формується з часом і впливає на все: від відносин між співробітниками до результатів бізнесу.

Надзвичайно важливо розвивати управлінську культуру. Це питання є

надзвичайно актуальним у сучасному бізнесі. Управлінська культура – це не просто набір правил, а живий організм, який впливає на всі аспекти діяльності компанії. Ось чому вона настільки важлива:

Компанії з розвиненою управлінською культурою зазвичай більш продуктивні. Коли співробітники розуміють і поділяють цінності компанії, вони більш мотивовані та ефективні. Сприятлива атмосфера сприяє виникненню нових ідей та їх впровадженню. Співробітники почуваються вільно висловлювати свої думки і пропонувати нестандартні рішення. Коли люди почуваються частиною команди і поділяють цінності компанії, вони менш схильні до зміни роботи. Це зменшує плинність кадрів і знижує витрати на підбір персоналу. Задоволені співробітники надають якісні послуги, що призводить до високої задоволеності клієнтів і лояльності до бренду. Сильна корпоративна культура допомагає компанії успішно долати кризи і адаптуватися до змін на ринку. Компанії з позитивною репутацією приваблюють кращих співробітників, інвесторів і клієнтів.

Управлінська культура – це інвестиція в майбутнє компанії. Вона створює міцний фундамент для довгострокового успіху. І тут ми розглянемо роль лідера у формуванні управлінської культури. Отже, лідер – це архітектор корпоративної культури. Саме від його бачення, цінностей та дій залежить, якою буде атмосфера в компанії, як співробітники будуть взаємодіяти між собою та сприймати свою роботу. Лідер визначає стратегічні цілі компанії, а також цінності, які будуть вести команду до їх досягнення. Співробітники наслідують поведінку лідера. Якщо він демонструє відданість справі, інноваційність та відкритість до змін, то й команда буде прагнути до таких самих результатів. Ефективний лідер здатний мотивувати команду, допомагаючи їм вірити в себе та в спільний успіх. Лідер створює атмосферу, де співробітники почуваються в безпеці, можуть висловлювати свої думки та ідеї, не боячись помилитися. Лідер допомагає співробітникам розвиватися професійно, надаючи їм можливості для навчання та зростання. Лідер повинен чітко сформулювати цінності компанії та регулярно нагадувати про них

співробітникам. Своїми діями лідер демонструє, як слід жити за цими цінностями. Лідер відзначає та заохочує співробітників, які демонструють бажану поведінку. Спільні заходи допомагають зміцнити командний дух та створити унікальну атмосферу в компанії. Лідер делегує повноваження та заохочує ініціативу своїх співробітників. Здатність уявляти майбутнє компанії та мотивувати команду до його досягнення. Здатність розуміти свої емоції та емоції інших людей, будувати ефективні взаємини. Лідер повинен бути чесним зі своїми співробітниками та готовим визнавати свої помилки. Впевненість лідера передається команді та допомагає їй долати труднощі. Здатність адаптуватися до змін та приймати нестандартні рішення.

Формування культури – це тривалий процес, який вимагає постійної уваги та зусиль з боку лідера. Однак, інвестуючи в створення позитивної атмосфери в компанії, лідер отримує багато переваг: підвищення лояльності співробітників, зростання продуктивності, поліпшення іміджу компанії на ринку.

Висновок. Формування управлінської культури – це тривалий і комплексний процес. Немає універсального рецепта, який підходить для всіх компаній. Важливо враховувати специфіку закладу, цінності та цілі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Корольова І. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх менеджерів освітньої галузі. Педагогічний альманах. 2017. Вип.36. С. 194-199. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedalm_2017_36_35
2. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навчальний посібник. Вінниця, 2018. 196 с