

послуг або продукції, яку воно надає, що у свою чергу приваблює споживачів до даного підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Теорія організації. І.І. Свидрук, Ю.Б. Миронов, О. О. Кундицький. URL: <https://kerivnyk.info/teoriya-organizacii9> (дата звернення 29.04.2022).
2. Галушко О.С. Особливості моделі управління ціннісно-орієнтованою операційною системою компанії. *Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины*. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. Алушта, 1-3 жовтня 2009 року. Симферополь. 2009. С. 154.
3. Семикіна М.В. Корпоративна культура підприємства як важіль економічного зростання та інноваційного розвитку. *Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. тр. Ин-т экономики пром-ти НАН Украины*. Донецьк, 2007. С. 120-128.
4. Кам'янецька У. Особливості функціонування “Союздруку” на Тернопільщині (1945–1955 рр.). *Магістерський науковий вісник*, 2019. №33. С. 78-82.

Любов ЛИТВИН

*кандидат економічних наук, доцент,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
lytvyn2307@gmail.com*

Катерина КУЧЕР

*здобувачка першого освітнього рівня,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна
ktyakucher1999@gmail.com*

ЦІННОСТІ КЕРІВНИКА ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Зміст і спрямованість діяльності людини значною мірою визначаються її ціннісними орієнтаціями [2]. Інтерналізуючись когнітивними структурами, вони визначають вибір бажаної моделі поведінки в ситуації прийняття рішень, на основі внутрішнього відчуття основних принципів і правил «правильної» і «неправильної» поведінки. Вони ж задають пріоритетність тих чи інших способів поведінки в різних життєвих ситуаціях, задаючи сенс конкретним вчинкам. Звідси, вивчення особливостей системи ціннісних орієнтацій людини, виступає одним з інструментів прогнозування поведінкового вибору в різних життєвих ситуаціях.

Як показали багаторічні дослідження, ціннісна складова особистості керівника істотно впливає на управлінську діяльність: ефективність діяльності керівників значною мірою визначається не тільки рівнем їх професійної компетентності, а й тими орієнтирами, які задають векторну складову діяльності, її спрямованість, як на явному, так і на латентному рівнях.

Особливо явно це проявляється в характері і змісті прийнятих управлінських рішень. Якщо на явному рівні, в якості орієнтирів виступають зовнішні по відношенню до суб'єкта управління норми і правила, то на латентному рівні в якості таких орієнтирів виступають саме ціннісні орієнтації. Система ціннісних орієнтацій керівника є значущим фактором формування його індивідуального стилю професійної діяльності, вона ж відбивається в корпоративній культурі організаційної структури, яку очолює керівник, оскільки впливає не тільки на різні результати, а й на різні способи здійснення діяльності [3]. З цих позицій, вельми важливим виступає вивчення ціннісних орієнтацій керівників, спектр і географія яких сьогодні значні.

Система цінностей служить для фільтрації інформації і підштовхування менеджерів до прийняття певних стратегічних рішень. Вчені наводять достатньо доказів того, що лідерські цінності і психологічні процеси відіграють важливу роль в організації, зокрема, в корпоративній культурі і в організаційній продуктивності та дають ґрунтовний аналіз досліджень впливу системи цінностей на вибір конкретного стилю управління [1].

Як відомо, лідерами в основній своїй масі не народжуються, а саме стають. Після першого призначення на керівну посаду, далеко не відразу приходить повне розуміння, якими якостями і цінностями повинен володіти керівник. І відповідно, багато хто збирає свою особисту колекцію «грабель», на які сталося наступити розмахистим кроком в перші місяці (а для когось і роки) роботи управлінцем. Яка б не була на старті кар'єри теоретична підготовка, помилки на цьому шляху роблять всі, ідеального керівника «з народження» не буває. Важливо лише, щоб отриманий досвід поступово систематизувався, а кожна помилка відбивалася образної записом в особистому зводі правил і далі не повторювалася. У когось це виходить з великим успіхом, а у когось, на жаль, з меншим. За ступінь прогресу управлінських навичок і за здібності конкретної людини до управління відповідають цілком певні ціннісні характеристики і якості [5].

Також важливими є цінності керівника в управлінні інноваційним підприємством. Керівник інноваційного підприємства повинен обов'язково

здійснювати планування завдань. Планування здійснюється до початку всіх дій з переведення системи в бажаний стан. Саме на цьому етапі потрібно визначити, за яким маршрутом компанія буде здійснювати рух. Керівник ставить конкретні цілі і описує бажаний результат, він же формулює завдання – те, як до цього результату прийти [6].

Керівник інноваційного підприємства повинен здійснювати чітке структурування. Ця діяльність відноситься до етапу, коли рух системи по переходу в бажаний стан вже почалося. Суть функції структурування полягає у створенні механізму використання управлінських ресурсів. До таких ресурсів відносяться праця, земля (сировина, матеріальні ресурси), капітал, підприємницька здатність, інформація, а найголовніше – час. Цінність різних типів ресурсів змінювалася разом з розвитком людства. Наприклад, праця була на першому місці за часів рабовласницького ладу. У феодальному світі найбільше цінувалися земля і надра. А при капіталізмі, природно, капітал. У поствоєнний період і під час пізнього капіталізму на перший план вийшла підприємницька здатність. А в сучасному суспільстві головний ресурс – інформація. Дана функція керівника полягає в тому, щоб вибудувати внутрішню організаційну структуру компанії оптимальним для досягнення поставлених цілей чином.

Керівник інноваційного підприємства повинен здійснювати правильну мотивацію робітників. Вектори інтересів співробітників і компанії в цілому повинні збігатися. Для цього необхідна мотивація, яку умовно можна розділити на зовнішню і внутрішню. Зовнішня мотивація – це стимули. Створюючи їх, компанія може давати бонуси, штрафи, соцпакет, машину, команду. Тобто як моральні, так і матеріальні заохочення. До внутрішньої мотивації відноситься задоволення від роботи – розвиток, творчість і т.д.

Керівник інноваційного підприємства повинен здійснювати контроль. Це якраз той пункт, про який або забувають, або, навпаки, вважають головним, або взагалі єдиним необхідним дією керівника. Контроль буває вхідний або початковий, коли йде аналіз ресурсів [7].

Проміжний контроль необхідний для відстеження підсумків кожного завдання. Заключний, або вихідний, контроль здійснюється на стадії завершення всіх завдань. Тут керівник порівнює досягнутий результат з тією метою, до якої було вирішено йти спочатку, і робить висновок, чи успішно пройшов цей захід. Делегувати можна тільки контроль першого і другого типів. Заключний етап повинен проконтролювати директор, інакше він не виконує своїх базових функцій.

Таким чином, цінності керівника формуються у процесі соціалізації під час засвоєння нових знань і соціально-психологічного досвіду, проявляються у їхньому спілкуванні та діяльності, реалізуються у процесі життєдіяльності на основі індивідуального досвіду.

Як правило, сформувавши свої ціннісні орієнтації, людина зберігає їх упродовж усього життя, і лише в кризові періоди система цінностей змінюється. Це стосується здебільшого структури цінностей і відображає зміни пріоритетів, унаслідок чого одні цінності стають більш значущими, а інші поступаються їм місцем.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Волошина Н. В., Бондар І. В., Шакіб О. В. Ціннісні орієнтації сучасних керівників в умовах трансформації українського суспільства //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2017. №. 3 (1). С. 51-56.
2. Гудзь О. Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів управління підприємствами //Економіка. Менеджмент. Бізнес 2018. Т. 2. №. 24. С. 4-12.
3. Дурнєва Т. В. Формування ефективного стилю керівництва в освіті: ціннісні орієнтації. 2016.
4. Журавльова В. В. Фактори розвитку особистості керівника //Проблеми сучасної психології. 2017 Т. 36.
5. Мостовенко С. М. Ціннісні орієнтації управлінської діяльності керівника закладу соціальної сфери. 2019.
6. Новосад М. Г. Корпоративна культура підприємств в контексті сучасних європейських стандартів // Редакційна колегія. 2016. С. 70.
7. Чернишова А. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. №. 17. С. 328-330.

Галина ПЕТРИШИН

*кандидат політичних наук, доцент,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
Тернопіль, Україна
onaskogalina@gmail.com*

ТОТАЛІТАРНА ДЕРЖАВА І ОСОБИСТІТЬ

У тоталітарних державах у процесах формування ідентичності домінують формою самоідентифікації є пристосування, і як наслідок цього – формування «загальної ідентичності» з притаманними їй рисами: стадний характер почуттів та уявлень, ірраціональність дій та вчинків, конформізм, зниження рівня індивідуальної самосвідомості і відповідальності, недовіра до інакомислення, низький рівень мотивації до