

ВІРТУАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ В ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Шкарупета С., магістрант
науковий керівник: Яценко О., к.пед.н., доцент
НТУ «ХПИ»

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. У теперішньому сьогодні, що пережило вірусну пандемію та переживає збройну агресію росії, організації в Україні стикаються з несприятливими змінами в умовах роботи та навчання. Широке впровадження віддалених робочих та навчальних форматів вимагає нового підходу до управління організаціями та впливає на їхню корпоративну культуру. Віртуальне лідерство та сучасні технології мають стати ключовими факторами, що визначають успішне формування корпоративної культури в умовах віддаленості та ізольованості. Проблема полягає у вивченні й інтеграції віртуального лідерства та сучасних технологій в управлінські практики та оцінка їхнього впливу на формування та збереження корпоративної культури в організаціях. Питаннями формування віддаленої корпоративної культури та розвитку віртуального лідерства займалися такі вчені: Белл, Б.С., Козловський, С.В.Дж. (Bell, B.S. and Kozlowski, S.W.J.) [1], Банніков Валентин (Bannikov Valentyn) [2], Шайк, Ф. Ф., Макхеча, У. П. (Shaik, F. F., & Makhecha, U. P.) [3].

Основний зміст. Сучасна бізнес-діяльність стає більш глобальною та конкурентною завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Віддалені робочі місця набувають адаптивності та гнучкості, зокрема завдяки віртуальним командам. Багатонаціональні компанії особливо сильно залежать від віртуальних середовищ. Налаштування віртуального робочого середовища стало доступнішим завдяки інфраструктурі та програмному забезпеченню. Однак лідерство в цьому середовищі залишається складним завданням, яке

потрібно постійно вдосконалювати. Ми розуміємо віртуального лідера як такого, хто визнаний групою як лідер і який здатний організувати спільну взаємодію у віддалених командах задля досягнення поставлених цілей за допомогою сучасних дистанційних технологій.

Класична концепція стилів лідерства К. Левіна потребує додаткового аналізу при застосуванні у роботі з віддаленими командами. Так, авторитарний стиль підходить для кризових ситуацій, але зменшує відчуття участі команди при прийнятті рішень; демократичний стиль сприяє підвищенню довіри у команді, але вимагає налагодження високого рівня комунікацій; ліберальний стиль використовується обмежено при управлінні віртуальними командами, адже є ризик втратити відчуття присутності керівництва.

За допомогою певного обраного стилю віртуального лідерства можлива побудова унікальної корпоративної культури, яка притаманна певній організації і за допомогою якої формується система цінностей, способи вирішення конфліктів, налагоджена система комунікацій. В даному контексті наголошуємо на створенні віддаленої корпоративної культури, яка вибудовується в умовах дистанційної роботи, карантинних та воєнних обмежень. Вона формується і підтримується за допомогою використання сучасних інформаційних технологій, онлайн-сервісів та платформ [4].

Висновки та пропозиції. Ефективне віртуальне лідерство здатне формувати і підтримувати корпоративну культуру в умовах віддаленої діяльності. Сформовані при цьому система цінностей, норми поведінки дозволяють регламентувати роботу працівників і не переривати її в кризових ситуаціях. Використання переваг кожного стилю лідерства і вміння комбінувати їх в залежності від управлінських ситуацій є однією із вимог, яким повинні відповідати сучасні керівники при організації роботи віддалених команд.

Список використаних джерел

1. Bell, B.S. and Kozlowski, S.W.J. (2002) 'A typology of virtual teams: implications for effective leadership', *Group and Organization Management*, vol. 27, no. 1, pp. 14-49.
2. Bannikov Valentyn. (2022). Leadership styles in the context of effective management of virtual teams. *Академічні візії*, 10-11, 19–28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8399188>
3. Shaik, F. F., & Makhecha, U. P. (2019). Drivers of Employee Engagement in Global Virtual Teams. *Australasian Journal of Information Systems*, 23. <https://doi.org/10.3127/ajis.v23i0.1770>
4. Грیشнова О., Карюк В. Трансформація організаційної культури українських компаній в умовах війни та пандемії covid-19 / *Вісник Львівського університету*. Серія економічна. 2022. Випуск 62. С. 206–223 <http://dx.doi.org/10.30970/ves.2022.62.0.6216>