

SOCIAL RESERVES OF DEVELOPMENT OF THE COLLECTIVE TOTAL LABOR POTENTIAL. ROLE CONTEXT

© 2015 DORONINA M. S., GOLUBIEV S. M.

UDC 331.101.262

Doronina M. S., Golubiev S. M. Social Reserves of Development of the Collective Total Labor Potential. Role Context

The rate, heterogeneous character of the changes in the internal and external environment of business entities go beyond their ability to make effective decisions in critical situations timely. Only the collective mind of the creative collective laborer allows to effectively respond to the unique challenges at work now. For the formation of such a laborer in modern conditions it is necessary to use social reserves of the collective development, as they provide an additional growth of its total labor potential due to organization of emotionally positive interaction between employees. The article considers the labor collective as a social control object. There argued a possibility of transforming it into the team due to diagnostic and development of the total labor potential within the role structure. The successful combination of the functional labor and social roles in a team gives a birth to synergistic effect, which is manifested in its mechanical and organic solidarity. The created on this basis collective laborer is a new productive force of the cooperative labor, exceeding the amount of the abilities of separate individual employees.

Key words: collective, collective mind, labor potential, collective laborer, social reserves, social and labor roles, solidarity, synergistic effect.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 19.

Doronina Maya S. – Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Sociology and Management Psychology, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: doroninams@mail.ru

Golubiev Stanislav M. – Lecturer of the Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: stasgolubev@yandex.ru

УДК 331.101.262

УДК 331.101.262

Дороніна М. С., Голубев С. М. Соціальні резерви розвитку сукупного трудового потенціалу колективу. Рольовий контекст

Швидкість, різноякісність змін внутрішнього й зовнішнього середовища суб'єктів господарювання перевищують їхні можливості вчасно ухвалювати ефективні рішення в критичних ситуаціях. Тільки колективний розум творчого сукупного працівника зараз дозволяє результативно реагувати на унікальні проблеми в роботі. Для формування такого працівника в сучасних умовах необхідно використовувати соціальні резерви розвитку колективу, оскільки вони забезпечують додатковий приріст його сукупного трудового потенціалу за рахунок організації емоційно позитивної взаємодії співробітників. У статті трудовий колектив розглядається як соціальний об'єкт управління. Аргументується можливість перетворення його в команду за рахунок діагностики й розвитку сукупного трудового потенціалу в координатах рольової структури. Вдала комбінація функціонально-трудова і соціальних ролей у колективі забезпечує народження синергетичного ефекту, який проявляється в його механічній та органічній солідарності. Створений на цій основі сукупний працівник є новою продуктивною силою кооперованого праці, що перевищує суму здатностей відособлених індивідуальних працівників.

Ключові слова: колектив, колективний розум, трудовий потенціал, сукупний працівник, соціальні резерви, соціально-трудова ролі, солідарність, синергетичний ефект.

Табл.: 2. **Бібл.:** 19.

Дороніна Майя Степанівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: doroninams@mail.ru

Голубев Станіслав Миколайович – викладач кафедри соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: stasgolubev@yandex.ru

Доронина М. С., Голубев С. Н. Социальные резервы совокупного трудового потенциала коллектива. Рольовый контекст

Скорость, разнокачественность изменений внутренней и внешней среды субъектов хозяйствования превышают их возможности своевременно принимать эффективные решения в критических ситуациях. Только коллективный разум творческого совокупного работника сейчас позволяет результативно реагировать на уникальные проблемы в работе. Для формирования такого работника в современных условиях необходимо использовать социальные резервы развития коллектива, поскольку они обеспечивают дополнительный прирост его совокупного трудового потенциала за счет организации эмоционально позитивного взаимодействия сотрудников. В статье трудовой коллектив рассматривается как социальный объект управления. Аргументируется возможность превращения его в команду за счет диагностики и развития совокупного трудового потенциала в координатах рольовой структуры. Удачное сочетание функционально-трудова и социальных ролей в коллективе обеспечивает рождение синергетического эффекта, который проявляется в его механической и органической солидарности. Созданный на этой основе совокупный работник является новой производительной силой кооперированного труда, превышающей сумму способностей обособленных индивидуальных работников.

Ключевые слова: коллектив, коллективный разум, трудовой потенциал, совокупный работник, социальные резервы, социально-трудова роли, солидарность, синергетический эффект.

Табл.: 2. **Библ.:** 19.

Доронина Майя Степановна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: doroninams@mail.ru

Голубев Станислав Николаевич – преподаватель, кафедра социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: stasgolubev@yandex.ru

Social and economic reforms in Ukraine have not achieved the desired results, there occurred a significant deterioration in the conditions of functioning and development of its economic system. This stimulated new research into the problem of recovery of its labor potential.

The special attention is focused on the main element of the productive forces — the collective laborer, who previously in the economic context was formed through the system of central planning and in the social one — through the work of the Party, Komsomol organizations and trade unions. As the

old models of the collective laborer stopped working, there emerged a necessity to build a new one and develop technologies for its practical application. The problem solving is still continued by representatives not only of economics but also related scientific disciplines studying human behavior: social philosophy, sociology, social psychology, and others. At the same time some scientists have focused their attention on updating, specification of theoretical and methodological aspects of studying the position and role of a human in the economic system, the others — on the ways and technologies of development of his or her competitiveness on the labor market due to formation of the ability to permanently increase his or her employment potential through education. On the background of this research there gradually emerged and develops interest in social reserves to form the total labor potential of collectives engaged mainly into intellectual work.

Among the scientists, whose research results form the foundation for further studying of these collectives there can be noted M. Gellert and K. Novak, who identified the problem of an ambiguous result of the leader's delegating the authorities to subordinates and the obtained synergistic effect [1], A. Hulin, who paid attention to the general principles of team building [2], O. Mazur, who investigated the problems of the collective laborer reproduction in contemporary Russia and ways of their solving [3], B. Palchuk, who analyzed the relationship between the essence and content of the concepts and categories of the research field [4], V. Gorbunova, who successfully complemented the area of team building by technologies developed in psychology [5], the authors, who paid attention to the evolution of functional and team roles in the process of the collective development from the group level to that of the team [6]. In modern collectives there stopped operating the previously well-proven technologies ensuring their success in quite stable situations of work. The rate, heterogeneous character of the changes in the internal and external environment of business entities went beyond their ability to collect necessary information to make timely effective decisions. Experience has shown that only the collective mind of the collective laborer allows to effectively respond to unique situations at work now. His or her potential is formed and developed through socialization of the processes of streamlining collaboration, on the basis of which the theory of building the collective role structure started its development.

Presently it has accumulated quite constructive recommendations and suggestions. For example, attention should be paid to research of O. Golentovskaja, which provides a detailed analysis of different classifications of collective roles, beginning from those set in works by J. Stewart, I. Sandstrom, R. Belbin, to those represented in works by contemporary authors [7]. In search of the social reserves of the labor collective development it is advisable to use the typology of collaboration proposed in the works by T. Bazarov and L. Umanskij [8, 9], ways of combining the activity and creativity approach with mutually creative approach highlighted in the monograph by V. Gorbunova [5].

The analysis of the stated above ideas stipulated choosing the topic of this article and offering its *aim* – substantiating the expediency of diagnosing the social reserves

for development of the total labor potential of the collective, based on the analysis of its role structure.

The labor collective has been repeatedly considered in works of sociologists, social psychologists as a special social object (for example, [8, 10, 11, 12]). According to the theory of E. Durkheim the potential of such object is ensured by the level of mechanical and organic solidarity. In this context, the labor collective on the one hand acts as an organizational unit (a subdivision of an enterprise with well-defined functions), and on the other – as a social one (congregation of people on value perception of the life in the labor collective). In modern conditions the value of the social reserves of the collective increases, for it is them that due to the effective collective role structure and emotionally positive interaction of employees ensure the development of its solidarity, which contributes to the growth of its total potential.

The theme of solidarity has gained special urgency in the conditions of a revolutionary transformation of society. It is emphasized by the authors of a recently published monograph devoted to the problems of consolidation of the Russian society. Social solidarity in their opinion performs a vital function – reproduction of the social system at any of its hierarchical levels – from groups of primary social practices to the society as a whole. “Society is possible and valid only under condition of a certain level of achieved in it social solidarity determining the degree of viability of the given public formation” [13, p. 26]. Using the role theory in practice of collective management will allow to find new social reserves for developing its solidarity. By its nature, the social role of a collective member is a program of his or her actions in certain circumstances developed by the organization he or she works for. That is, similarly to the functional and labor, the social role of the employee exists only in the system of relations in the collective. On the one hand it presupposes observing by the employee certain rules of conduct adopted by it, on the other — serves both a means and field to meet the social need of a person in self-expression, self-esteem [14]).

The successful combination of the functional and labor role with social roles in the collective ensures the birth of synergistic effect, which is manifested in its mechanical and organic solidarity. The created on this basis collective laborer is a new productive force of the collaboration, able to solve problems exceeding the total abilities of separate individual employees.

The role determining people's behavior in the group is a subject of attention for scientists representing various scientific fields. Sociologists study it as an element of the social structure and culture regulated on the basis of common behavior values. Experts in the field of social psychology (J. Mead and J. L. Moreno) analyze the role in the context of social interaction between individuals, the individual and the group, where the role is a set of common values, without which communication is impossible. Though these scientists share a common goal — preparing a creatively developing community, their studies have differences. For example, J. L. Moreno is oriented to active position of the acting person, while J. Mead examines the role from the position of the “philosopher-observer” [15, 16]. Most often modern

researchers of the collective role structure find their basic ideas in works of social psychologist M. Belbin, who distinguished 9 variants within the structure and presented their classification on the character features of the person's behavior in the team and directions of his or her activity [17].

However, the Belbin theory can not be accepted as the only one for studying the reserves of the team social development, because it overshadows the active, creative manifestation of the personality, it does not take into account such individual determinants of behavior as motivation and personality traits. In this regard, it makes sense to pay attention to such theoretical concepts as "personality model", actively studied by economic theory, organizational psychology and recently by the experts working with tasks of streamlining the labor behavior of the personnel in the collective. For example, the version of the role classification by M. Belbin on the patterns of the person's behavior in the team got further development by A. Doronina, A. Polubedova. In the study by A. Doronin [18] there presented the evolution of the personality model and associated with it evolution of the organizational model, where it is possible to find an analogy of the evolution of the personality role and characteristic features of the collective. The author explains their development by informatization and intellectualization of labor. A. Polubedova presents substantiation for connection of the collective models as the collective (complex) laborer with a behavioral component of labor activity, the role of which is enhanced under the influence of increasing the share of non-standard labor operations requiring individual and collective creativity [19].

At improving the role structure of the labor collective attention should be paid to the fact that M. Belbin suggests distinguishing the team and functional roles. The team role characterizes the features of the person's behavior and interaction in the collective, and the functional one is associated with the duties fixed in the job description, which he or she has to perform having the knowledge and experience required to do the work [17, p. 38]. The practice of using the ideas of M. Belbin proved his warning that the behavior of employees sometimes does not correspond exactly to the functions of the role delegated to them. This unstable

behavior is caused by the person's ability to perform several team roles. Most often it is manifested with the employee having high intellectual abilities, allowing him or her flexibility to choose the role coordinating it with the purposes and goals of interaction with colleagues [17, p. 48].

The distribution, analysis and monitoring of the team (social) and functional roles can be considered appropriate if the collective performs a wide range of unique tasks (for example, in the project team). If in the team there observed tendencies to intellectualization and informatization of work, its leader should pay attention to combination of the team and labor (functional) role. Their synthesis can be defined as the social and labor role (*Tab. 1*).

To test in practice the list of social and labor roles presented in Table 1 there was made their conceptualization and operationalization, gathered and analyzed information on the collectives of management subsystem of seven enterprises. The data were collected by means of questionnaire survey using the 5-interval qualitative and quantitative point scale. The most sophisticated role received the assessment of 5 points and the least sophisticated — 1 point. The questionnaires included the respondents' assessment of the actual and the desired state of the role type. *Table 2* presents the results of diagnosing the collective role structure of three subdivisions of control system at one of the enterprises under study (M – marketing department, A – accounting department, HRM – Human Resource Management Department).

As can be seen from the table, presently the distribution of roles in the analyzed labor collectives is paid insufficient attention. The actual estimates of the functions of implementation roles are higher than those of the functions of interaction and creativity. As to the wants of the personnel of the enterprise subdivisions under study, in all departments they are clearly oriented to qualitative development of all roles and functions. It can be assumed with a high degree of certainty that distribution by the collective leaders of work on the basis of diagnosing the subordinate roles and streamlining their labor behavior will not meet resistance.

Table 1

Roles of the labor collective members

Belbin role types	Main characteristic	Functions of social and labor roles
Specialist	Discipline, reliability, effectiveness, conservatism, practicality	Performance of standard practical actions
Monitor/ evaluator	Professionalism in a restricted field of knowledge	
Implementer	Carefulness, ability of correcting errors, omissions, ability to control	
Co-ordinator	Flexibility, communicative skills	Organization of interaction between the collective members
Team worker	Sobriety, perception, strategic thinking	
Shaper	Ability to listen, diplomatic skills, ability to find a compromise	
Plant	Having exuberant imagination, ability to solve difficult problems	Generating unorthodox ideas, intellectual activity
Completer finisher	Maturity, confidence, clearness in formulating goals, promoting decision-making, delegating authorities	
Resource investigator	Dynamism, ability to challenge, drive	

Table 2

Estimates of the actual and desired state of performing the roles

Characteristics of social and labor roles	Actual state			Desired state		
	M	A	HRM	M	A	HRM
Implementation	3,9	3,9	3,8	4,4	4,4	4,5
Interaction	3,6	3,5	3,2	4,4	4,3	4,2
Creativity	3,5	3,6	3,5	4,9	4,8	4,7

CONCLUSIONS

The labor collective of an enterprise is a special social object of control. On the one hand it can be represented as an organizational system (subdivision), and on the other – as a social one (community of people). Under present conditions, the role of the social reserves of the collective development increases as they provide additional growth of its total labor potential due to organizing effective interaction between the employees. Using the role theory allows for the appropriate distributing of the social and labor functions among the collective members. In real labor collectives its recommendations are used extremely rarely. Diagnostic of actual and preferred social and labor roles of the employees will allow heads of the collectives qualitatively delegating to them various types of work, contributing to developing their solidarity, and increasing the total labor potential. It is advisable to continue the study in the direction of a search for harmonious combination of social and labor roles with using the standard of “golden section”. ■

LITERATURE

1. Геллерт М. Все о командообразовании: руководство для тренеров / Пер. с нем. / Манфред Геллерт, Клаус Новак. – Москва : Вершина, 2006. – 352 с.

2. Халина А. А. Командообразование как процесс и технология в организационном управлении : автореф. дис. ... канд. соц. наук. / А. А. Халина. – М. : Моск. пед. гос. ун-т, 2011. – 33 с.

3. Мазур О. А. Воспроизводство совокупного работника современной России : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / О. А. Мазур. – Санкт-Петербург : ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет», 2012. – 37 с.

4. Пальчук В. В. Сущность категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и их взаимосвязь / В. В. Пальчук // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 73. – С. 271 – 275.

5. Горбунова В. В. Психология командоупорядочения: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / В. В. Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014. – 380 с.

6. Підбуцька Н. В. Функціональні й командні ролі учасника малої групи: аналіз досліджень / Н. В. Підбуцька, М. С. Вінніченко // Сборники научных работ НТУ «ХПИ»: Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2011. – № 29. – С. 261–267.

7. Голентовська О. С. Рольова структура команди: місце у системі заходів підвищення ефективності командної діяльності / О. С. Голентовська // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць. – Том 7. Екологічна психологія. – 2014. – Вип. 36. – С. 145–154.

8. Базаров Т. Ю. Игра как средство командообразования / Т. Ю. Базаров // В кн.: Психология сегодня. Ежегодник. – Т. 2. Выпуск 2. – М., 1996.

9. Уманский Л. И. Методы экспериментального исследования социально- психологических феноменов / Л. И. Уманский // В кн. : Методология и методы социальной психологии. – М., 1979.

10. Лукашевич М. П. Економічна соціологія чи соціологія економіки? : дискурс щодо структури системи соціологічних знань / М. П. Лукашевич, Ю. І. Яковенко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : Збірник наукових праць. – Х. : Видавничий центр Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, 2004. – С. 115 – 118.

11. Управление трудовым коллективом (социально-психологические факторы оптимизации) / К. К. Грищенко, А. А. Ручка, Н. А. Сакада и др. ; отв. ред. К. К. Грищенко, Н. А. Сакада ; АН УССР. Ин-т философии. – Киев : Наук. думка, 1988. – 240 с.

12. Куртиков Н. А. Социальный объект управления – коллектив / Н. А. Куртиков. – М. : Моск. Рабочий, 1974. – 192 с.

13. Кармадонов О. А. Консолидация российского общества: потоки и преграды : монография / О. А. Кармадонов, М. К. Зверев. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 2012. – 223 с.

14. Громов И. А. Западная социология / И. А. Громов, И. А. Мацкевич, В. А. Семёнов. – СПб. : ООО «Издательство ДНК», 2003. – 537 с.

15. Mead, G. N. (1934). Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist / G. N. Mead (Edited by Charles W. Morris). – Chicago : University of Chicago. – 400 p.

16. Moreno, J. L. (1951). Sociometry, Experimental Method and the Science of Society / J. L. Moreno // An Approach to a New Political Orientation. Beacon House, Beacon, New York, p. 220.

17. Belbin, R. M. (1993). Teams roles at work Butterworth-Heinemann / R. M. Belbin. – Oxford, 162 p.

18. Доронін А. В. Еволюція моделей людини і їх відтворення в теорії організацій / А. В. Доронін // Економіка розвитку. – 2007. – № 3 (43). – С. 90–97.

19. Полубєдова А. О. Формування управлінського впливу на трудову поведінку персоналу : автореферат дис. ... канд. экон. наук / А. О. Полубєдова. – Х. : ХНЕУ, 2013. – 21 с.

REFERENCES

Bazarov, T. Yu. "Igra kak sredstvo komandobrazovaniia" [Play as a team building tool]. In *Psikhologiya segodnia*. Moscow, 1996.

Belbin, R. M. *Teams roles at work Butterworth-Heinemann*. Oxford, 1993.

Doronin, A. V. "Evolutsiia modelei liudyny i ikh vidtvorennia v teorii orhanizatsii" [Human Evolution models and their reproduction in the theory of organizations]. *Ekonomika rozvytku*, no. 3 (43) (2007): 90-97.

Gellert, M., and Novak, K. *Vse o komandobrazovanii : rukovodstvo dlia trenerov* [All of teambuilding: a guide for trainers]. Moscow: Vershina, 2006.

Grishchenko, K. K. et al. *Upravlenie trudovym kollektivom (sotsialno-psikhologicheskie faktory optimizatsii)* [Managing the workforce (social and psychological factors optimization)]. Kyiv: Naukova dumka, 1988.

Gromov, I. A., Matskevich, I. A., and Semenov, V. A. *Zapadnaia sotsiologiya* [Western sociology]. St. Petersburg: Izd-vo DNK, 2003.

Holentovska, O. S. "Rolyova struktura komandy mistse u systemi zakhodiv pidvyshchennia efektyvnosti komandnoi diialnosti" [Role structure team place in the management efficiency of the team]. *Aktualni problemy psikhologii*, vol. 7, no. 36 (2014): 145-154.

Horbunova, V. V. *Psikhologhiia komandoutvorennya: Tsinnisno-rolyovyi pidkhid do formuvannya ta rozvytku komand* [Psychology of team-building: value-role approach to formation and development teams]. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2014.

Kurtikov, N. A. *Sotsialnyy obekt upravleniia – kollektiv* [The social object of management - team]. Moscow: Moskovskiy Rabochiy, 1974.

Karmadonov, O. A., and Zverev, M. K. *Konsolidatsiia rossiyskogo obshchestva: potoki i pregrady* [The consolidation of the Russian society: flows and barriers]. Irkutsk: Izd-vo IGU, 2012.

Khalina, A. A. "Komandobrazovanie kak protsess i tekhnologhiia v organizatsionnom upravlenii" [Team building as a process and technology in organizational management]. *Avtores. dis. ... kand. sots. nauk*, 2011.

Lukashevych, M. P., and Yakovenko, Yu. I. "Ekonomichna sotsiologhiia chy sotsiologhiia ekonomiky? Dyskurs shchodo struktury systemy sotsiologichnykh znan" [Economic sociology, sociology or economics? Discourse on the structure of sociological knowledge].

Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiologichnoho analizu suchasnoho suspilstva (2004): 115-118.

Mead, G. H. *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago, 1934.

Moreno, J. L. *Sociometry, Experimental Method and the Science of Society. An Approach to a New Political Orientation*. Beacon; New York: Beacon House, 1951.

Mazur, O. A. "Vosproizvodstvo sovokupnogo rabotnika sovremennoy Rossii" [The reproduction of the collective worker of modern Russia]. *Avtoref. dis. ... dokt. ekon. nauk*, 2012.

Pidbutska, N. V., and Vinnichenko, M. S. "Funktsionalni i komandni roli uchasnyka maloi hrupy: analiz doslidzhen" [Functional and commanding role by a small group: an analysis of research]. *Vestnyk NTU*

"KhPY". *Problemy ta perspektyvy formuvannya natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity*, no. 29 (2011): 261-267.

Palchuk, V. V. "Sushchnost kategoriy "rabochoia sila", "trudovoye resursy", "trudovoy potentsial" i ikh vzaimosviaz" [The essence of the categories of "labor", "human resources", "employment potential" and their relationship]. *Kultura narodov Prichernomoria*, no. 73 (2005): 271-275.

Polubiedova, A. O. "Formuvannya upravlynskoho vplyvu na trudu povedinku personalu" [Formation of managerial influence on the behavior of labor staff]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk*, 2013.

Umanskiy, L. I. "Metody eksperimentalnogo issledovaniia sotsialno-psikhologicheskikh fenomenov" [Methods of experimental study of the socio-psychological phenomena]. In *Metodolohiia i metody sotsialnoy psikhologii*. Moscow, 1979.

УДК 338.48

ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ХАРАКТЕРИСТИЧНІ РИСИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2015 КРУПСЬКИЙ О. П.

УДК 338.48

Крупський О. П. Вплив стилю лідерства на характеристичні риси організаційної культури туристичних підприємств

Мета статті полягає у виявленні впливу стилю лідерства на характеристичні риси організаційної культури туристичних підприємств. Проведено детальний аналіз наукової літератури щодо стилів лідерства, виявлено деякі особливості їх імплементації на туристичних підприємствах України. З урахуванням сучасних соціально-економічних умов доповнено інтегроване визначення лідерства. Доведено роль стилю лідерства як детермінанти типу організаційної культури. Особливу увагу приділено руйнівному (невротичному) стилю і стилю невтручання, які не були охоплені українськими дослідниками, але, тим не менш, є значущими для розуміння особливостей формування та управління організаційними культурами підприємств туризму та гостинності. У процесі дослідження були застосовані такі методи наукового пошуку: ідеографічні; формальні; контент-аналіз; аналіз і синтез; кореляційний аналіз. Отримані результати можуть бути використані практикуючими менеджерами для вибору стилю управління, адекватного сформованій організаційній культурі чи культурі, яка тільки створюється на підприємстві.

Ключові слова: стиль лідерства, деструктивне лідерство, невротичне лідерство, Laissez-Faire лідерство, організаційна культура, туристичне підприємство.

Табл.: 2. Бібл.: 25.

Крупський Олександр Петрович – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та туристичного бізнесу, Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара (вул. Наукова, 13, Дніпропетровськ, 49050, Україна)

E-mail: scavr@ua.fm

УДК 338.48

Крупский А. П. Влияние стиля лидерства на характеристические особенности организационной культуры туристических предприятий. Цель статьи заключается в выявлении влияния стиля лидерства на характеристические черты организационной культуры туристических предприятий. Проведен детальный анализ научной литературы касательно стилей лидерства, выявлены некоторые особенности их имплементации на туристических предприятиях Украины. С учетом современных социально-экономических условий дополнено интегрированное определение лидерства. Доказана роль стиля лидерства как детерминанты типа организационной культуры. Особое внимание уделено разрушительному (невротическому) стилю и стилю невмешательства, которые не были охвачены украинскими исследователями, но, тем не менее, являются значимыми для понимания особенностей формирования и управления организационной культурой предприятий туризма и гостеприимства. В процессе исследования были применены следующие методы научного поиска: идеографические; формальные; контент-анализ; анализ и синтез; корреляционный анализ. Полученные результаты могут быть использованы практикующими менеджерами для выбора стиля управления, адекватного сложившейся или формирующейся на предприятии организационной культуре.

Ключевые слова: стиль лидерства, деструктивное лидерство, невротическое лидерство, Laissez-Faire лидерство, организационная культура, туристическое предприятие.

Табл.: 2. Библ.: 25.

Крупский Александр Петрович – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и туристического бизнеса, Днепропетровский национальный университет им. О. Гончара (ул. Научная, 13, Днепропетровск, 49050, Украина)

E-mail: scavr@ua.fm

UDC 338.48

Krups'kyi O. P. Influence of Style of Leadership onto the Characteristic Features of the Organizational Culture of Tourism Enterprises

The article is aimed to identify the influence of style of leadership onto the characteristic features of the organizational culture of tourism enterprises. A detailed analysis of the scientific literature about leadership styles has been conducted, wherein some peculiarities of their implementation in the tourism enterprises of Ukraine has been disclosed. The integrated definition of leadership has been updated in view of the current socio-economic conditions. Role of style of leadership as a determinant for type of organizational culture has been proven. Particular attention is paid to the devastating (neurotic) style and the style of non-intervention, which are still not covered by Ukrainian researchers, however, they are relevant for understanding peculiarities of formation and management of the organizational culture related to the tourism and hospitality enterprises. In course of the study the following methods of scientific research have been used: ideographic; formal; content analysis; analysis and synthesis; correlation analysis. The results obtained can be used by practicing managers for selection of a management style, suitable for the established or emerging organizational culture at the enterprise.

Key words: style of leadership, destructive leadership, neurotic leadership, laissez-faire leadership, organizational culture, tourism enterprise.

Tabl.: 2. Bibl.: 25.

Krups'kyi Oleksandr P. – Candidate of Sciences (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Tourism Business, Dnipropetrovsk National University named after O. Honchar (vul. Naukova, 13, Dnipropetrovsk, 49050, Ukraine)

E-mail: scavr@ua.fm