

Savkiv Ulyana

candidate of economic sciences, associate professor, associate professor of the department of management and marketing Vasyl Stefanyk Precarpathian national university, Ivano-Frankivsk, Ukraine

Sydor Halyna

candidate of Economic Sciences, Associate Professor, associate professor of the department of finance, accounting, and taxation named after s. yurii Educational and Rehabilitation Institution of Higher Education "Kamianets-Podilskyi State Institute", Ukraine

Havdey Svitlana

doctor of philosophy, associate professor, associate professor of the department of tourism and hospitality King Daniel university, Ukraine

РОЛЬ ЛІДЕРА У ФОРМУВАННІ ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ НА

ПІДПРИЄМСТВІ

THE ROLE OF LEADERSHIP IN SHAPING ETHICAL STANDARDS IN AN ORGANIZATION

У сучасному бізнес-середовищі, де інтенсивна конкуренція та динамічні зміни викликають численні етичні дилеми, лідер відіграє головну роль у формуванні етичних стандартів організації, оскільки саме він є прикладом для наслідування та основним носієм моральних принципів, що закладаються в корпоративну культуру. Його вплив виявляється як у встановленні загальних моральних орієнтирів, так і в конкретних ситуаціях, де рішення потребують балансу між економічною вигодою та соціальною відповідальністю.

Лідери, які дотримуються етичних принципів, сприяють зміцненню довіри між співробітниками, партнерами та клієнтами. Вони формують середовище, в якому чесність, відкритість і справедливість є невід'ємними складовими корпоративної культури. Здатність керівника діяти відповідно до етичних стандартів стимулює працівників дотримуватись моральних норм, що сприяє зниженню ризиків, конфліктів інтересів, корупційних дій та недобросовісної конкуренції.

Лідери повинні передбачати, а в ідеалі, коли це можливо, запобігати потенційним кризовим ситуаціям. У разі виникнення кризи вони мають аналізувати ситуацію, мобілізувати відповідні ресурси, реагувати належним чином, а також доводити рішення зацікавленим сторонам [1].

Одним із головних інструментів формування етичних стандартів є лідерська поведінка, яка слугує прикладом для підлеглих. Вона охоплює аспекти, які визначають вплив лідера на колектив та організацію загалом.

Основними елементами лідерської поведінки є особистий приклад керівника, комунікація та відкритість у професійній діяльності, мотивація персоналу, вміння ухвалювати правильні рішення, емпатія та підтримка працівників, стратегічне мислення, відповідальність, гнучкість та адаптивність.

Особистий приклад лідера полягає в дотриманні етичних стандартів і цінностей, показуючи послідовність своїх рішень та вчинків. Його поведінка слугує моделлю для наслідування працівниками.

Комунікація та відкритість у професійній діяльності – це вміння підтримувати відкритий діалог зі своїми підлеглими, забезпечуючи можливість висловлювати думки, ідеї та занепокоєння. Це сприяє зміцненню довіри та зменшенню ризику виникнення конфліктів.

Мотивація – це складова лідерської поведінки, спрямована на те, щоб надихати команду на досягнення високих результатів. Керівник мотивує підлеглих через визнання їхніх досягнень, підтримку та забезпечення належних умов для розвитку.

Вміння ухвалювати швидкі та обґрунтовані рішення, особливо в умовах невизначеності, – головний чинник у професійній діяльності керівника. Етичні лідери враховують як інтереси організації, так і моральні аспекти, приймаючи рішення, що відповідають корпоративним та суспільним цінностям.

Успішні лідери виявляють емпатію, розуміють потреби своїх підлеглих та підтримують їх в особистих і професійних питаннях. Це зміцнює взаємоповагу та підвищує залученість працівників.

Стратегічне мислення лідера – запорука довгострокового розвитку організації. Керівники, що аналізують тенденції та виклики, адаптують стратегії для досягнення сталого успіху, орієнтуючи колектив на корпоративні цілі, здатні досягати вагомих результатів у професійній діяльності.

Лідери беруть на себе відповідальність за рішення, дії та результати як свої, так і своєї команди. Це формує культуру відповідальності на всіх рівнях організації. Відповідно, керівники мають бути гнучкими і здатними адаптувати свою поведінку до нових умов і викликів, зберігаючи відданість головним цінностям організації.

Вищевказані елементи лідерської поведінки мають вирішальне значення для створення сприятливого середовища, яке підтримує продуктивність, інновації та етичні стандарти в бізнесі. Лідер, який демонструє послідовність у власних етичних рішеннях, формує очікування щодо належної поведінки інших. Його особисті цінності та переконання часто стають відправною точкою для створення етичних кодексів, які регулюють діяльність всієї організації. Компетентне лідерство в сучасному управлінському процесі вимагає розуміння унікальної та складної природи внутрішніх і зовнішніх стимулів у колективі, способів їхньої взаємодії та впливу, а також комунікативних навичок для розуміння й ефективної взаємодії в команді [2].

Крім того, лідери можуть ініціювати програми навчання з етики, спрямовані на підвищення обізнаності працівників щодо етичних викликів та способів їх подолання. Вони також відповідають за створення умов для відкритого обговорення етичних питань, що дає змогу працівникам вільно висловлювати свої думки та пропозиції щодо покращення етичних стандартів.

Зрештою, етичні норми, які впроваджуються на керівному рівні, стають стратегічною перевагою для підприємства, що підвищує його репутацію, лояльність клієнтів та довіру з боку суспільства. Відповідно, лідер, який спрямовує компанію на шлях етичної відповідальності, забезпечує довгострокову стабільність та успішний розвиток бізнесу в умовах глобальної економіки.

Список використаних джерел:

1. John A. Fortunato, Ralph A. Gigliotti, Brent D. Ruben. Racial Incidents at the University of Missouri: The Value of Leadership Communication and Stakeholder Relationships. *International Journal of Business Communication*. 2017. Vol. 54 (2), 199–209. URL : <http://surl.li/qnoym>
2. Савків У. С., Сидор Г. В. Управління персоналом шляхом застосування психологічних методів. Соціально-психологічна робота: інновації, стратегії та можливості : матер. круглого столу з Міжнар. участю, (м. Кам'янець-Подільський, 19 берез. 2024 р.). Кам'янець-Подільський, 2024. С. 195–198.
3. Сидор Г. В., Савків У. С. Управління персоналом на засадах концепції сталого розвитку. Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів : матер. І Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Івано-Франківськ, 16–17 трав. 2024 р.). Івано-Франківськ, 2024. С. 292–294.
4. Сидор Г. В., Савків У. С. Формування у персоналу мотивації дотримуватись засад сталого розвитку. Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів : матер. І Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Івано-Франківськ, 16–17 трав. 2024 р.). Івано-Франківськ, 2024. С. 289–291.
5. Сидор Г. В., Савків У. С. Лідерство в умовах невизначеності та шляхи удосконалення лідерських якостей. Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму : матер. VIII Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Кам'янець-Подільський, 21–22 трав. 2024 р.). Кам'янець-Подільський, 2024. С. 78–80.

ȘIȘCAN Ecaterina

PhD Candidate, Academy of economic studies of Moldova, Republic of Moldova

**THE ROLE OF PARTNERSHIPS IN THE MARKETING STRATEGY OF
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**