

можливостях у їх використанні;

- створення умов для реалізації власного потенціалу, у тому числі професійній, політичній, духовно-культурній та інших сферах людської діяльності;

- рівний доступ до розподілу соціально-економічних ресурсів;
- справедливе оцінювання результатів праці чоловіків та жінок;
- формування та розвиток гендерної культури та освіти.

Для вдалого виконання поставлених завдань необхідно залучати органи державного управління та місцевого самоврядування, територіальні громади, громадські об'єднання та засоби масової інформації, що мають розповсюдити та популяризувати дану тему.

Отже, для країни, яка обрала демократичний шлях розвитку, в першу чергу необхідно забезпечити гендерну рівність. Зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови послідовної державної гендерної політики. Гендерна політика повинна бути спрямована на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень в різних сферах діяльності. Розробка та впровадження державних стратегій дозволили б жінкам урівноважити свою суспільну діяльність та сімейне життя. Держава має гарантувати дотримання прав чоловіків та жінок, забезпечити рівність їх прав, свобод і обов'язків.

1. Ніфатова О. М. Гендерна політика України: протиріччя та соціальні аспекти / О. М. Ніфатова, А. А. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2017. – № 2. – С. 13–17. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb\\_2017\\_2\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2017_2_4)

2. Грицай І. О. Державна гендерна політика: генезис поняття та співвідношення із суміжними термінами / І. О. Грицай // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2016. – № 4. – С. 89–97. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs\\_2016\\_4\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2016_4_13).

3. Бельська Т. В. Гендерна демократія / Т. В. Бельська // Новітня політична лексика (неологізми, okazіоналізми та інші новотвори) [І. Я. Вдовичин, Л. Я. Угрин, Г. В. Шипунов та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хоми. – Л. : “Новий світ-2000”, 2015. – С.62.

## **АНАЛІЗ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА ОРГАНІЗАЦІЄЮ НА ПРИКЛАДАХ ВІДОМИХ КОМПАНІЙ**

*Мельник А.Р.*

*Науковий керівник – Бельська Т.В., д-р держ. упр., доцент*

Для ефективного керування будь-якою організацією необхідно визначитися зі стилем керівництва. Різні організації по різному керують компаніями, хтось дає повну свободу дій своїм підлеглим, а хтось надає перевагу тотальному контролю.

Стиль керівництва – сукупність принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлін-

ської діяльності та досягнення поставлених цілей [1].

Загалом, можна виділити три основних стилі керівництва: авторитарний, демократичний та ліберальний. У кожного з вище зазначених типів є свої недоліки та переваги.

1. Авторитарний стиль полягає у тому, що керівник компанії особисто контролює всі організаційні процеси, вимагає чіткого виконання своїх вказівок та може втручатися у робочий процес. Як приклад організації з таким стилем керування можна навести «Ford Motor» за часів управління Генрі Форда, це був диктаторський стиль. Будь-які ланки менеджерів мали в компанії малі повноваження та виконували функцію посередників між керівником та робочими. Тому штат компанії майже повністю складався з робочих. Успіх компанії забезпечувався постійним виробництвом, але до кінця 20-х років відсутність гнучкості в політиці компанії призвела до того, що «Ford» втратив перші позиції

2. Демократичний стиль – це природний стиль. У цьому випадку керівник розподіляє і відповідальність, і роботу між підлеглими, делегуючи їм досить високий або природний ступінь свободи і влади. При демократичному стилі керівник вирішує переважно важливі питання діяльності організації, рутинна робота покладається на підлеглих, які мають широку свободу у виборі способів і методів виконання поставлених завдань. З наростанням кризових явищ рівень демократичності зменшується і збільшується міра автократичного стилю керівництва [2]. Яскравим прикладом демократичного режиму є корпорація «Google». Ініціатива будь-якого співробітника заохочується керівниками, а директори компанії завжди готові вислухати думку підлеглих.

3. Є ще ліберальний стиль, що передбачає повну свободу підлеглих в ухваленні власних рішень. Це, можливо, стиль майбутнього, коли свідомість людини буде визначатись високим ступенем відповідальності і моралі, високим рівнем необхідних професійних знань всіх підлеглих. Керівник в цьому випадку буде, швидше за все, стратегом і дипломатом у складному середовищі взаємовідносин між людьми і організаціями [3]. Ліберальний стиль не користується великою популярністю серед керівників, а в більшості випадків підходить організаціям, де працівникам необхідно проявляти творчі здібності. Наприклад всесвітньо відома корпорація «Coca-Cola» – це очевидне підтвердження невдало обраного ліберального стилю. Звільнивши робітників нижчого рангу, керівники перестали втручатися у діяльність компанії, розраховуючи, що це допоможе збільшити продуктивність.

Обрати правильний спосіб управління організацією – це запорука успіху. Ознайомившись з трьома основними типами керівництва, ме-

неджер зможе обрати найбільш ефективний стиль або ж скоригувати вже існуючий. Звичайно, жодний з перелічених стилів не може бути універсальним. Обираючи ліберальне управління, не варто забувати і про контроль підлеглих, а, зупинивши свій вибір на авторитарному керівництві, треба пам'ятати і про людський фактор, і про думку колег.

Як висновок, можна сказати, що найоптимальнішим управлінням буде те, що орієнтоване на конкретну ситуацію. Вміння проявляти жорсткість у прийнятті рішення, або навпаки м'якість по відношенню до колег робить з простого менеджера справжнього лідера, з яким хочеться співпрацювати.

1. Дорош О. Основні стилі керівництва [Електронний ресурс] / Дорош Олена Кирилівна. – Режим доступу : <http://www.kds.org.ua/blog/osnovni-stili-kerivnitstva>.

2. Сутність та типи стилів керівництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sdamzavas.net/1-52054.html/>.

3. Федоренко В. Г. Основи менеджмента [Електронний ресурс] / В. Г. Федоренко. – Режим доступу : [http://pidruchniki.com/1405092350987/menedzhment/sutnist\\_tipi Stiliv\\_kerivnitstva/](http://pidruchniki.com/1405092350987/menedzhment/sutnist_tipi Stiliv_kerivnitstva/)

## **ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ ТА КОРПОРАТИВНА ПРОЗОРИСТЬ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

*Лексикова Н.А.*

*Науковий керівник – Момот Т.В., д-р екон. наук, професор*

Корупція є однією з важливих економічних проблем сучасності через її негативний вплив на економічне зростання, загрозу цілісності ринків, послаблення чесної конкуренції, порушення балансу в системі розподілу ресурсів у напрямку їх перерозподілу на користь осіб, які діють, обходячи загальностановлені правила. Корупційні процеси негативно впливають на політичну, економічну та соціальну сфери, а також на імідж України у міжнародних відносинах.

У світовому Індексі сприйняття корупції (СРІ) за 2016 рік Україна отримала 29 балів зі 100 можливих, посівши 131 місце зі 176 країн. Незважаючи на те, що показники України в цій сфері протягом останніх років покращуються, проте темпи поліпшення ситуації у сфері боротьби із корупцією є недостатніми з огляду на цілі розбудови правової, економічно розвинутої держави.

Корупційні процеси стримують отримання державою інвестицій, які мали б виступити основою для розвитку бізнесу та економічного росту в цілому, призводять до зменшення податкових надходжень до бюджету, зростання рівня тіньової економіки. Корупція знижує ефективність ринку, порушує ринкову конкуренцію, спричиняє неефектив-