

«лівих» (Ліга Півночі). На загальному фоні виділяються Корсика, Сицилія та частково Сардинія, де основні сепаратистські організації (Рух за незалежність Сицилії, Сардинська партія дії) не мають ідеологічних прив'язок.

За цілями, які переслідують сепаратистські рухи, виділяють сепаратизм, метою якого є відокремлення і утворення нової незалежної держави; сепаратизм, метою якого є відокремлення з метою приєднання до іншої держави; сепаратистські рухи, метою яких є здобуття великої автономії при збереженні регіону у складі держави. Формами реалізації таких різновидів сепаратизму є сецесія та іредентизм.

Західноєвропейський сепаратизм є надзвичайно багатоліким і має різні причини: культурно-етнічний поділ; намагання більш розвинених економічно регіонів відокремитися від відсталих; прагнення регіональних еліт до влади; підтримка ззовні, метою якої є опанування геополітично важливими районами і економікою окремих регіонів. На виділення тих чи інших різновидів сепаратизму вагоме значення має ідеологія та цілі політичних партій і рухів сепаратистського спрямування, географічні межі поширення та ін.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дівак В. Сепаратизм як феномен сучасної політики: політологічні та правові аспекти. К.: Логос, 2010. 223 с.
2. Ткач В. Націоналістичні та сепаратистські рухи Іспанії. Сучасний стан. URL: <http://journals.iir.kiev.ua/index.php/apmv/article/viewFile/837/792> (дата звернення: 21.04.2022).
3. Ультраправий лідер очолив парламент Фландрії. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/07/12/7098394/> (дата звернення: 4.04.2022).
4. Цебенко О. Феномен сепаратизму у сучасних міжнародних відносинах. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/nov/6677/cebenko.pdf> (дата звернення: 9.04.2022).
5. Kimmelman M. In Corsica, clinging to a regional identity. The New York Times. 11 November 2010. URL: <http://www.nytimes.com/2010/11/14/arts/14abroad.html?pagewanted=all> (дата звернення: 23.03.2022).

*Кучер Катерина  
Науковий керівник – доц. Литвин Любов*

#### АНАЛІЗ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ІННОВАЦІЙНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В управлінні інноваційною діяльністю підприємством центральне місце відводиться комплексу питань, пов'язаних із керівництвом. Саме керівництво є тим видом діяльності, яке пронизує усю систему управління. Неможливо ефективно використовувати функції і методи менеджменту, а також впроваджувати оптимальні управлінські рішення за відсутності результативного керівництва.

Кожен керівник підприємства у своїй управлінській діяльності використовує певний стиль керівництва. Стиль керівництва інноваційною діяльністю можна розглядати і як процес, і як результат. Як процес – означає використання способів, методів і форм впливу керівником на підлеглих для забезпечення виконання ними завдань та досягнення поставлених цілей інноваційної діяльності. Як результат – передбачає характерне використання способів, методів і

форм впливу керівника на підлеглого для отримання нових завдань та цілей інноваційної діяльності.

Аналізуючи діяльність керівника доцільно звернути увагу на вектори орієнтованості керівника інноваційною діяльністю, які умовно можна поділили на бізнес-процеси, на працівників, на суспільство та на стилі керівництва [2].

Керівник, орієнтований на інновації в бізнес-процесах підприємства, спрямовує свою діяльність на удосконалення процесу, вирішення практичних завдань, які вимагають рішучих дій.

Керівник, орієнтований на розвиток працівників, зосереджується на взаємозв'язках із співробітниками, завдяки своїй контактності, легкості у спілкуванні, знайомстві та адаптації в новій обстановці [1, с. 158].

Керівник, орієнтований на суспільно-орієнтовані інновації, концентрує зусилля на пізнання зовнішнього світу. Саме такий керівник є каталізатором нововведень, проте йому притаманні недостатня товариськість та невміння вирішувати організаційні питання.

Для керівника, орієнтованого на бізнес-процеси підприємства, більш притаманний інноваційний авторитарний стиль керівництва, основою якого є скеровуюча та координуюча участь в інноваційній діяльності. Такий тип керівника у своїй практиці використовує матеріальне заохочення для впровадження (реалізації) інноваційних цілей та стимулює розвиток розумового (раціонального) підходу до виконання інноваційних завдань. Керівник з вектором орієнтованості на бізнес-процеси віддає перевагу еталонній владі, яка базується на засадах лідерства, особистих якостях і прикладі, які наслідують підлегли. За рівнем інноваційності керівнику притаманний модернізаційний стиль, який полягає в прагненні до покращення технологічного процесу, удосконалення основних засобів підприємства, шляхом конструктивних змін устаткування, обладнання та механізмів, освоєння нових технологій, впровадження у виробництво науково-технічних новинок та випуску продукції з інноваційною складовою.

Для керівника, орієнтованого на розвиток працівників притаманний інноваційний ліберальний стиль керівництва, основою якого є вільне вираження думок і усвідомлення виконання завдань виконавцями. Керівник з вектором орієнтованості на працівників використовує у своїй діяльності владу, яка базується на засадах винагороди та заохочення професіоналізму та компетентності підлеглих. Понад усе таким керівником цінується вільна, творча атмосфера з високим рівнем індивідуальної та свідомої відповідальності. За рівнем інноваційності керівнику притаманний новаторський стиль, який полягає в ініціюванні та підтримці науково-технічної активності підлеглих, для продукування оригінальних ідей щодо створення нових видів продукції, промислових зразків, фірмових назв тощо. Такому типу

керівнику притаманне стратегічне мислення та бачення майбутнього, створення сильної корпоративної культури, практика наділення підлеглих владою, командна робота та вільний обмін інформацією [1, с. 162].

Для керівника, орієнтованого на трансформацію в суспільстві, притаманний інноваційний демократичний стиль керівництва, основою якого є створення найбільш сприятливих умов для творчої діяльності, результати якої можуть змінювати не лише напрям діяльності підприємства, а й, можливо, масову свідомість людей та вектор розвитку суспільства, загалом. Цьому типу керівника притаманна експертна влада, яка ґрунтується на вмінні керівника в силу своїх компетенцій, підготовки та знань оцінити майстерність, талант та знання підлеглих, щодо генерування абсолютно нової, ніким раніше не запропонованої ідеї. За рівнем інноваційності такому керівнику притаманний випереджаючий стиль, який полягає в розробленні абсолютно нових, як для підприємства, так і для суспільства ідей.

Ватро зауважити, що керівник будь-якого вектору інноваційної орієнтованості підтримує творчу активність, забезпечуючи підвищення конкурентоспроможності та ефективне функціонування організації, формуючи та утворюючи такий управлінський підхід до керівництва інноваційною діяльністю – діяльність, яка на засадах інструментів керівництва (влади, впливу та стилю) спонукає появі і реалізації нових ідей, методів чи процесів .

Стиль керівництва це не тільки форма спілкування з підлеглими, а й оболонка, в якій здійснюється цілеспрямований вплив на підлеглих. Сучасним керівникам доводиться докладати немало зусиль для того, щоб мотивувати діяльність підлеглих і скерувати її на досягнення мети організації.

Інноваційна активність полягає в тому, щоб працівники, розуміючи сенс діяльності, привносили свої нові ідеї, розробляли проекти, які в подальшому будуть застосовуватися в діяльності компанії і приносити їй прибуток (або ж економію витрат). Для цього необхідно зацікавити працівника і переконати в тому, що дане нововведення принесе дохід не тільки компанії, але і самому новатору. Основним методом стимулювання персоналу є мотивація.

Важливу роль керівники приділяють матеріальній стороні мотивації, яка полягає насамперед у заохоченні працівника грошовими коштами за проявлену активність у розвитку фірми. Наприклад, компанія ІВМ розробила наступну систему винагороди: якщо працівник, проявивши активність, розробив, впровадив нові технології і фірма в результаті отримує прибуток, то службовець отримує 25% від суми прибутку фірми (або суми економії) протягом певного терміну. Тим самим організація стимулює працівника на подальшу активну участь у діяльності підприємства. Існує також метод участі працівників у прибутку. Він полягає в поділі між працівниками і фірмою додаткового прибутку, яка утворюється в результаті підвищення продуктивності праці або якості продукції, що випускається.

Крім матеріальної мотивації, існують і соціальні пільги, які також відносяться до методів стимулювання інноваційної активності працівників. До них відносять: медичне та пенсійне страхування, оплачувані відпустки та ін. Розвиваючи систему соціальних пільг, фірма тим самим не тільки забезпечує соціальний захист працівників, а й залучає і закріплює кваліфікованих працівників.

Отже, колектив за ефективного керівництва інноваційною діяльністю працює як злагоджений механізм у тому випадку, якщо керівник вміє ставити завдання, визначати засоби досягнення мети, управляти думкою колективу, планувати, організовувати, мотивувати та контролювати підлеглих на інноваційну роботу та досягнення високих результатів. Уся ця сукупність дій, яку здійснює керівник з метою забезпечення бажаної поведінки своїх співробітників у сфері інноваційної діяльності передбачає використання ефективного та дієвого стилю керівництва інноваційною діяльністю.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Колінко Н. О. Моделювання стилю керівництва інноваційною діяльністю промислового підприємства / Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 739 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 156–165.
2. Колінко Н. О. Феноменологія та систематизація традиційних і сучасних стилів керівництва / Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Випуск 22.7. с. 380–391.

*Бахурчук Марта  
Науковий керівник – доц. Григорук Наталя*

### **РОЛЬ МАРТИНА ЛЮТЕРА КІНГА У БОРОТЬБІ ТЕМНОШКІРИХ ГРОМАДЯН ЗА СВОЇ ПРАВА**

Люди різних рас та етносів стикаються з проблемою расизму та дискримінації навіть у XXI ст. Зараз цю проблему ставлять досить гостро у суспільстві, адже для цивілізованого світу у наш час це є неприйнятним. Починаючи з епохи Великих географічних відкриттів багато народів зазнали поневолення. Населення відкритих континентів часто ставало рабами. Умови життя та праці були жахливими, процвітала работоргівля. Весь час ці люди намагалися боротися за свої права, яких вони несправедливо були позбавлені. Рухи за рівні права усіх рас та етносів почалися у XIX ст. Проте, масового характеру набули вже у XX ст. Одним з найвідоміших борців за рівні права усіх людей у США та й у всьому світі є Мартін Лютер Кінг. Під час своєї діяльності він весь час зазначав, що потрібно протиставити ненависті любов. З цим його твердженням неможливо не погодитися. Попри всі перешкоди які перед ним стояли, він незважаючи нінащо продовжував свою діяльність. Йому часто погрожували, переслідували, залякували за його принципову позицію. Мартін Лютер Кінг протягом усього свого життя боровся з існуючою нерівністю людей. Боротьба його відбувалася тільки з використанням методів ненасильницького опору. Діяльність Мартіна Лютера Кінга та його послідовників