

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЛІДЕРСТВА

У статті розкрито сутність поняття "лідерство", проведено аналіз сучасних підходів до визначення лідерства та розглянуто особливості розуміння лідерства вітчизняними та зарубіжними вченими.

Ключові слова: лідерство, підходи до визначення лідерства, теорії лідерства, концепції лідерства.

Постановка проблеми. У сучасних умовах соціальних та економічних змін в Україні актуалізується проблема формування соціально активної особистості. До переліку значущих характеристик сучасної молоді людини зараховують лідерську позицію як прояв цілеспрямованої активності суб'єкта, який перетворює дійсність та самовдосконалюється. У цьому контексті актуалізується проблема лідерства як соціальної позиції людини, сутність якої пов'язується зі здатністю об'єднати навколо себе однодумців для вирішення соціально значущих справ.

Як засвідчує історія, лідерами усе частіше стають молоді люди. Потужний інноваційний ресурс молоді особливо важливий в епоху глобалізації, коли змінюються структури, функції, зв'язки різноманітних політичних та економічних систем. Суспільству не вистачає непересічних особистостей з яскраво вираженими організаторськими навичками, внутрішнім прагненням до соціальної активності, здатністю до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та фізичної напруженої роботи заради досягнення своїх цілей, здатних пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою.

У сучасних зарубіжних дослідженнях лідерство розглядається у працях В. Бенніса, К. Берда, К. Бланшара, Е. Богардуса, М. Вебера, Ю. Джайнота, М. Мемфорда, Дж. Морено, Р. Стогдилла, К. Фідлера, М. Х'юстона, П. Херсі та інших. Російські дослідники розглядають лідерство у контексті спільної групової діяльності (О. Бандурович, Л. Беляєва, Ж. Блондель, І. Волков, Р. Кричевський, А. Лутошкін, Є. Осипова, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, Н. Жеребова тощо).

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено також у дослідженнях вітчизняних науковців (М. Гаврилюк, С. Калашнікова, Г. Лактіонова, О. Маковський, Н. Маховська, В. Радул, В. Сухомлинський).

Феномен лідерства настільки складний, що дати одне визначення, яке охарактеризувало б всю його багатогранність, досить складно. Так, американський психолог Р. Стогдил відмічав, що визначень лідерства стільки ж, скільки людей, котрі намагалися цим явищем займатися [10, с. 613]. Тому **мета статті** полягає в аналізі різних підходів щодо сутності лідерства.

Результати теоретичного аналізу. В енциклопедичносоціологічному словнику вказано, що термін "лідерство" має два значення: провідне положення окремої особистості чи соціальної групи, яке зумовлено найбільш ефективними результатами її діяльності (економічної, політичної, наукової, спортивної тощо); процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи, що обумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів [8].

Укладачі великого тлумачного психологічного словника не погоджуються з розкриттям сутності терміну "лідерство" як сукупності певних якостей, що відображають лідерські здібності, оскільки, на їхню думку, у цьому випадку нехтується роль специфіки ситуації у визначенні лідерської поведінки. У цьому словнику поняття лідерства визначається як "позначення здійснення повноважень влади або впливу всередині соціальної групи" [1, с. 406].

Перш ніж перейти до розгляду сучасних досліджень, вважаємо за доцільне відмітити кілька традиційних методологічних підходів до визначення лідерства – соціологічний, політичний та психологічний.

Соціологічний підхід полягає у вивченні природи влади у її найвищому ієрархічному втіленні та трансформації у суспільстві (М. Вебер, Г. Лебон, Г. Тард). Веберівська концепція природи харизматичного лідера викликала широкий резонанс у науковому світі і призвела до спроби представників соціально-політичної психології, зокрема, Ж. Блонделя, адаптувати концепцію харизматичного вождя у політичному середовищі, створивши теорію лідерства політичного.

Засновником психологічного підходу у вивченні природи лідерства є австрійський вчений З. Фрейд. Відповідно до схеми З. Фрейда, людські маси потребують лідера, аналогічного авторитарному батьку родини, у "подобі батьку" таємниці лідерства. Услід за З. Фрейдом, проблемою лідерства зацікавились послідовники напряму психології та психоаналізу влади – К. Юнг, Е. Фром, Е. Еріксон.

Наприкінці XIX – початку XX ст. виокремились чотири найбільш відомі концепції лідерства: "теорія рис" акцентує увагу на визначенні набору психологічних рис, властивих лідеру (Р. Кричевський, Є. Дубовська, Р. Мубінова); "поведінкова теорія", згідно з якою результативність управління визначається не стільки особистісними якостями, стільки тим, як лідер поводить себе з послідовниками (Д. Макгрегор); "ситуаційна теорія" стверджує, що лідерство – це продукт ситуації, тобто властивості, риси або якості лідера виявляються, відповідно до цієї теорії, відносними (Е. Богардус, А. Менегетті, Ф. Карделл, Р. Ділтс); "системна теорія" лідерства розглядає процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом (М. Х'юстон).

Проривом у вивченні лідерства прийнято вважати роботи теоретиків поведінкового підходу Р. Лайкерта, Р. Блейка і Дж. Моутон, які, змістивши увагу з якостей лідера на його поведінку, призвели до формування "двовірного" підходу до аналізу саме поведінки. У цьому контексті головними параметрами є увага до результату діяльності, людей і відносин між ними.

Наголошують на другорядному значенні особистісних якостей лідера також прихильники "ситуативної теорії" Р. Бейлі, Т. Ньюколе та А. Хейр, створивши теорії "лідерства як функції ситуації". Суть даної теорії полягає у тому, що люди, перебуваючи в різних групах, займаючи різне становище, грають різні ролі, тому, на думку авторів, лідерство залежить більшою мірою від умов входження особистості в різні ситуації.

У 70-х рр. XX ст. на основі системного підходу з'являється низка теорій, в основу яких покладено принцип взаємності або двосторонності, що передбачає підсилення ролі послідовників у лідерському процесі. Зокрема, модель П. Херсі і К. Бланшера, у якій в якості такого ситуаційного чинника була запропонована "зрілість" послідовників, що представляються як сукупність їх готовності, бажання виконувати роботу і впевненості в собі [6, с. 90].

Ще один представник даного напряму Дж. Мак Грегор Бернс обґрунтував "теорію обміну" як протилежність теорії "перетворюючого" лідерства, намагаючись пояснити шляхи мотивації і впливу лідера на послідовників. В основі теорії лежить ідея взаємного обміну між лідером і послідовниками. Це означає, що лідер за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів забезпечує виконання роботи, прихильність послідовників і визнання його влади з їхнього боку.

Іншим прикладом можуть слугувати "синтетичні теорії" лідерства, згідно з якими лідерство – це процес організації міжособистісних відносин, а лідер – суб'єкт управління цим процесом. У кожній групі присутні, як вважає О. Морозов, щонайменше два типи лідерів: емоційний, який забезпечує позитивний внутрішній клімат у групі і регулювання міжособистісних відносин, та інструментальний, мета якого полягає в забезпеченні управління групою в процесі вирішення завдань, для яких вона була створена [7, с. 576].

Не менш важливим відкриттям у царині системного підходу стала "модель багатостороннього зв'язку" Г. Юкла. Автор поділяє фактори, що визначають вплив лідера на ефективність роботи команди, на дві групи: фактори безпосереднього впливу – вплив лідера на інтенсивність роботи, його знання своєї справи, розподіл ресурсів, згуртованість групи і співробітництво між її членами та ситуаційна група чинників, таких як: система винагород, правила, прийняті в організації, використовувані технології і тип виконуваних послідовниками завдань [11, с. 285].

Початок XXI ст. ознаменувався появою нових теорій лідерства. Однією з перших стала теорія емоційного інтелекту Д. Голмана. Він виокремив п'ять компонентів емоційного інтелекту і переконливо довів, що людині необхідно не тільки володіти цими навичками, а й постійно їх удосконалювати. До них належать самосвідомість, тобто здатність розуміти свої емоції, стан духу та їх вплив на оточуючих; саморегуляція – вміння контролювати настрої, схильність не поспішати з судженнями і висновками; мотивація – пристрасть до роботи, схильність до досягнення цілей; емпатія – вміння розуміти емоційний стан оточуючих і відповідно звертатися до них; соціальні навички – мистецтво управління взаємовідносинами, здатність встановлювати психологічний контакт [2, с. 487].

Пізніше у співпраці з Р. Бояцісом Д. Голман розробив нову концепцію "первинного" лідерства, засновану на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану керівника на

поведінку і діяльність підлеглих. Д. Голман і Г. Бояціс виділяли п'ять стилів лідерства і вивчали вплив цих стилів на стан ведених та їхню результативність: лідерство, спрямоване на формування бачення перспективи; орієнтоване на коучинг послідовників; встановлююче темп роботи; демократичне лідерство та наказове лідерство. Цей підхід нагадує класичні підходи до лідерства, засновані на концепції стилю лідерства.

Ще однією сучасною теорією є теорія "двигуна лідерства" Н. Тічі. Автор стверджує, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував. Останніх Н. Тічі назвав переможцями. Він стверджує, що в організаціях-переможцях лідери є на всіх рівнях. Для забезпечення лідерства на всіх рівнях лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на більш низьких рівнях управління.

Широкого поширення набула ідея "розподіленого" або "розділеного" лідерства Бредфорда-Коена. Її суть полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізовує проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера. Проект зазвичай ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється особливо затребуваною деяка компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на певному етапі. Цей процес "естафетної" передачі лідерства триває до повної реалізації проекту. Перевага "розподіленого" лідерства полягає у тому, що воно породжує більш глибоке почуття задоволеності від досягнутого результату, оскільки результату домогся не один певний член групи, а команда у цілому.

Теорія опосередкованого лідерства Р. Фішера і А. Шарпа перегукується з теорією заміників лідерства. Автори стверджують, що для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. На їхню думку, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.

Автортеорії "внутрішнього стимулювання" фахівець в області коучингу К. Кешман стверджує, що майже у кожної людини є так зване "внутрішнє лідерство", яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти [5, с. 542].

Під впливом епохи "мережових" взаємодій виникла концепція сполучного лідерства Дж. Ліпман – Блюм. Основна ідея цієї концепції полягає у тому, що сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. У якості інструментів встановлення таких зв'язків автор пропонує: особистісну автентичність і відповідальність; "очищений макіавеллізм" – політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтацію на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань – довіра, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя [9, с. 328].

Ціннісні теорії лідерства англійського політолога К. Ходжкінсона, продовжив розвивати американський дослідник в області управління Р. Грінліф у теорії лідерства-служіння. Лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга не обов'язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов'язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо [3, с. 49].

Ідею Р. Грінліфа та ціннісних теорій лідерства продовжив американський вчений Дж. Коллінзу концепції "обслуговуючого лідерства" (лідерства-служіння), який стверджує, що лідери не те ж саме, що й "лідери-слуги". Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п'ятого рівня, які "є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні" [4, с. 320].

Висновки. Таким чином, вивчення й осмислення поняття лідерства свідчить про те, що погляд на його сутність та значущість змінюються залежно від часу та соціально-економічного стану країн. Завдяки проведеному логіко-історичному аналізу лідерства та основних теоретичних підходів до його визначення ми встановили, що лідерство як соціальний феномен організації спільної діяльності та управління, соціальної активності є регулятором у системі міжособистісних відносин.

Використані джерела

1. Большой толковый психологический словарь / [под ред. А.С. Ребера]. – М.: Вече-АСТ, 2000. – 406 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М.: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009 – 487 с.
3. Гринлиф Р.К. Слуга в роли лидера / Р.К. Гринлиф. – М.: Изд-во "Рубиновый луч", 1970. – 49 с.
4. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет: [пер. с англ.] / Д. Коллинз. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – [6-е изд.]. – 320 с.
5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: [учебное пособие] / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 542 с.
6. Мескон М. Основы менеджмента / [М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури]; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. – М.: Дело, 1992. – 90 с.
7. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: [учебник для высших и средних спец. учебных заведений] / А.В. Морозов. – СПб.: Издательство Союз, 2000. – 576 с.
8. Соціологія: короткий енциклопедичний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://subject.com.ua/sociology/dict/249.html>. – Заголовок з екрану.
9. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации" / С.Р. Филонович. – М.: ИНФРА-М, 1999. – Модуль 9. – 328 с.
10. Stogdill R. Handbook of Leadership: a survey of theory and research / R. Stogdill. – New York: Free Press, 1974. – 613 p.
11. Yukl G. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories / G. Yukl // The Leadership Quarterly. – 1999. – № 10 (2). – P. 285–305.

Volkivska D.A.

THE MODERN APPROACHES TO THE LEADERSHIP DEFINITION

This article deals with the essence of the leadership concept articulation, also the analysis of the modern approaches to the leadership definition is performed and special aspects of the leadership understanding by local and foreign scientists are studied.

Key words: *leadership, approaches to the leadership definition, leadership theories, leadership conceptions.*

Стаття надійшла до редакції 19.10.2013 р.

