

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В УКРАИНЕ

В статье рассматривается роль социокультурной составляющей в формировании доминирующих стилей организационного лидерства и руководства в Украине, а также факторы, влияющие на процесс становления лидера в современных условиях. Знание социокультурных особенностей национальной управленческой практики позволяет прогнозировать параметры поведения и определять атрибутивные характеристики лидеров, которые являются наиболее типичными, общественно значимыми и эффективными в рамках конкретной культурной традиции. Осуществляемые в Украине реформы предусматривают модернизацию систем управления на всех организационных уровнях, качественное обновление национальной модели управленческой культуры и актуализируют потребность в формировании нового типа лидеров, способных осуществлять эффективное руководство в новых социально-экономических и политических реалиях страны. В статье подчеркнута, что известные модели лидерства, претендующая на социокультурную универсальность, тем не менее, не работают при попытке их применения к опыту стран с переходной экономикой, например, к Украине. Здесь условия выбора эффективного стиля управления в большей степени детерминируются культурными факторами, которые являются достаточно значимыми с точки зрения идентификации лидером типа управленческой ситуации. Сделан вывод о том, что социокультурные особенности управленческой деятельности и лидерства в Украине основаны на системе ценностей, верований и традиций, сформировавшихся в ходе исторического и социально-экономического развития страны, а также под влиянием современных глобализационных процессов.

Ключевые слова: лидерство, управленческая практика, стиль управления, социокультурные особенности, система ценностей, национальные культуры.

Постановка проблемы и ее актуальность. В условиях глобализации социально-экономических и политических процессов к современным руководителям предъявляются повышенные требования в отношении их умений мотивировать, вдохновлять персонал организаций, проявлять не только административные навыки, но и свои лидерские качества, одобряемые и поддерживаемые в рамках различных национальных культур. Знание социокультурных особенностей национальной управленческой практики позволяет прогнозировать параметры поведения и определять атрибутивные характеристики лидеров, которые являются наиболее типичными, общественно значимыми и эффективными в рамках конкретной культурной традиции [1, с. 64].

Рост рынка рабочей силы и человеческого капитала в Украине выдвигает перед организациями различных форм собственности требования по привлечению огромного числа талантливых профессионалов и лидеров. Это означает, что основной проблемой для организаций, которые есть и будут функционировать в стране в ближайшие годы, станет поиск, пополнение и сохранение талантливых управленцев-лидеров, создание условий для развития их управленческого потенциала, в том числе и способностей к глобальному лидерству.

Сегодня в Украине тезис об управленческом корпоративном лидерстве больше отражает желательную, чем реальную ситуацию. В связи с этим, ключевые проблемы изучения социокультурных особенностей лидерства и руководства в деловых организациях в Украине можно суммировать в следующих вопросах. Каким образом система общественных ценностей и организационная культура влияют на поведение лидеров, обуславливая при этом их эффективность? До какой степени отступление от общепринятых норм и национальных традиций вступает в противоречие с позитивной организационной практикой и эффективным лидерством? Какие модели лидерства оказываются наиболее оптимальными в современной глобальной экономике? Какие национальные черты придают украинскому менеджменту конкурентные преимущества? Ответы на эти вопросы не получили еще достаточно полного освещения в научной литературе и требуют дополнительных исследований как общетеоретической, так и практической направленности.

Осуществляемые в Украине реформы предусматривают модернизацию систем управления на всех организационных уровнях, качественное обновление национальной модели управленческой культуры и актуализируют потребность в формировании нового типа

лидеров, способных осуществлять эффективное руководство в новых социально-экономических и политических реалиях страны. Основные критерии нового типа руководителей складываются на основе синтеза социокультурных традиций и современных принципов лидерства. Управление процессом формирования новой модели лидерства предполагает необходимость научно-обоснованного подхода.

Анализ научных работ, посвященных проблеме. Лидерство – предмет изучения многих наук. Так, например, психология изучает особенности личности лидера, социология рассматривает лидера с точки зрения социальной структуры, социальная психология изучает лидерство как процесс взаимодействия социальных и психологических факторов, разрабатывает методы отбора, обучения и выдвижения руководителей, политология рассматривает лидерство как один из важнейших механизмов регулирования отношений людей, социальных групп, институтов в сфере политики. Сущность лидерства составляют отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Лидерство есть везде, где есть власть и организация. Как известно, слово «лидер» в переводе с английского («leader») означает «ведущий», «руководящий». Лидерство, как социальное явление, внутренне присуще природе человека, всем человеческим общностям и является древнейшей формой организации жизни людей [2].

В настоящее время феномен лидерства изучается в самых различных аспектах. Лидерству посвящены работы представителей почти всех базовых гуманитарных дисциплин. Категории «руководство» и «лидерство» относятся к числу вопросов, имеющих важное значение для любой цивилизации, поэтому они всегда привлекали и продолжают привлекать большое внимание философов, социологов, политологов, психологов, теоретиков и практиков управления. Но наибольший интерес в данном исследовании представляют научные разработки, ориентированные на организационные аспекты лидерства, и прежде всего те исследования и концепции, в которых рассматриваются факторы и условия, определяющие эффективность лидерского поведения руководителя менеджера.

К числу наиболее известных западных работ в области организационного лидерства относятся исследования Р. Лайкерта, Т. Блэйка, К. Мутона, Р. Стогдилла, Э. Холландера, Ф. Фидлера, Ф. Херси, К. Бланшарда, М. Херманна. В данных работах были определены и выделены различные стили руководства и лидерства, проанализи-

рованы факторы, влияющие на эффективность управления, посвященные сопоставлению феноменов лидерства и руководства, а также изучению особенностей деятельности руководителей в разных организациях. Весомый вклад в развитие теории лидерства внесли социально-психологические исследования организационной культуры Т. Парсонса, В. Сате, Э. Шейна, Т. Питера, Р. Уотермана, исследования организационного поведения и психологии управления М. Мескон, Ф. Котлера, П. Друкера и других.

Все указанные нами исследователи внесли значительный вклад в теорию организационного лидерства, развитие ее концептуальных основ и методологических принципов. Однако выстраивая модели лидерского поведения, большинство авторов в первую очередь обращали внимание на выявление универсальных социально-психологических механизмов феномена лидерства, без учета факторов его национальной социокультурной обусловленности. В то же время, проблематика изучения организации и управления ею как культурного феномена не является чем-то новым и восходит к традициям М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левина и других ученых. В дальнейшем исследовании взаимосвязи между характером управления, особенностями реализации власти в организации и спецификой национальной культуры было представлено в работах П. Харриса, Р. Морана, Г. Хофстеде, Э. Холла, Р. Льюиса, Ф. Томпсона, Ч. Хемпдена-Тернера, Х. Триандиса и др. Эти исследования были в значительной мере направлены на построение типологии и выявление особенностей организационной культуры в различных странах, определение особенностей национального менеджмента.

Однако, несмотря на большое количество публикаций, посвященных сравнительным исследованиям стиля лидерства и руководства в различных странах, остаются открытыми вопросы о возможности и условиях эффективного совмещения национальных моделей управления с принципами западного менеджмента, об адаптации традиционных основ управленческой культуры к требованиям изменяющейся внешней среды (международной, политической, экономической). Особенно эти проблемы актуальны для Украины, страны, которая собирается играть активную роль в международной экономической жизни, став равноправным партнером ЕС, расширяет свое сотрудничество и взаимодействие со многими странами мира. Укрепление международных контактов предусматривает необходимость повышения эффективности руководства организациями, развивающими внешние связи, и активное распространение современных моделей управленческой практики.

В соответствии с вышесказанным, **целью данной статьи** является определение роли социокультурной составляющей в формировании доминирующих стилей организационного лидерства и руководства в Украине. Методы исследования основываются на концептуальных положениях, разработанных в трудах отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих различные аспекты организационного лидерства и особенности национальных организационных культур.

Изложение основного материала. Проанализировав ряд исследований, проводившихся в разных странах, можно отметить, что организационное лидерство чаще всего рассматривается в контексте ситуационной теории управления, которая связывает эффективность того или иного стиля руководства и лидерства с характером решаемой задачи, состоянием внешней среды, особенностями организации и характеристиками последователей. Данные модели лидерства, претендуя на социокультурную универсальность, тем не менее, не работают при попытке их применения к опыту стран с переходной экономикой, например, к Украине. Здесь условия выбора эффективного стиля управления в большей степени детерминируются культурными факторами, которые являются достаточно значимыми с точки зрения идентификации лидером типа управленческой ситуации.

На сегодняшний день подавляющее большинство кросс-культурных исследований лидерства нацелены,

в основном, на классификацию различных культур в соответствии с доминирующими в них ценностями и выделение эффективных стилей лидерства, соответствующих ценностям этих культур. Наиболее известно исследование голландского исследователя Гирта Хофстеде, который выделил четыре наиболее значимых фактора, объясняющих вариативность организационного поведения в различных культурах: дистанция власти, избегание неопределенности, мужественный или женственный стиль поведения, и индивидуализм – коллективизм [3]. Фактор дистанции власти показывает, насколько велико в данной культуре уважение к формальному авторитету; лидерство в культурах с большой дистанцией власти, как правило, носит авторитарный характер. Подчиненные в культуре с высоким уровнем избегания неопределенности склонны отдавать предпочтение лидерскому стилю, ориентированному на структурирование задачи, тогда как феминные культуры предпочитают стиль, ориентированный на отношения. Другие кросс-культурные исследования лидерства показали, что современные условия глобализации не оказывают «сглаживающего» эффекта на предпочтение стиля лидерства и что даже внутри однородной западной культуры существуют значимые различия по ряду показателей между странами [4]. В целом, кросс-культурные исследования лидерства остаются немногочисленными; их проведение связано со значительными методологическими затруднениями, такими, как сложность адекватного перевода и невозможность построения исследования, которое бы учитывало особенности исследуемой культуры в своем дизайне [5, с. 45].

Исследования доминирующего стиля управления у руководителей в различных странах показали, что национальные особенности являются таким же важным элементом управленческой ситуации, как и другие переменные. Чаще всего в работах, посвященных изучению социокультурных особенностей управления, проводится сравнение поведенческих характеристик менеджеров различных стран. Пожалуй, самым известным и цитируемым исследованием, в котором изучались особенности национальных организационных культур и их влияние на стиль лидерства и руководства, остается работа Г. Хофстеде «Последствия культуры» [6]. Аналогичного рода исследования, получившие резонанс в научной литературе, выделяют основные критерии оценки культурной среды для бизнеса, отчасти совпадающие с критериями Г. Хофстеде.

Как известно, культура в широком смысле соединяет человеческие знания, верования и формы поведения. Она предопределяет пути восприятия, понимания и оценки человеком окружающего мира и самого себя, а также обуславливает критерии оценки правильного и неправильного поведения, восприятие значимости иерархии, важности индивида или группы в обществе [7]. Большинство исследователей в качестве факторов культуры, определяющих стиль управления и лидерства, называют такие факторы, как система ценностей, интенсивность различных потребностей (индивидуальных и организационных), картина мира, восприятие риска, традиции и искусство межличностного общения. Анализируя систему социокультурных факторов, оказывающих детерминирующее воздействие на формирование лидерского стиля, можно утверждать, что важнейшим каналом влияния является система ценностей. Именно система ценностей образует своеобразные фильтры при восприятии руководителем ситуации и оказывает влияние на принятие решений, предопределяя тем самым не только выбор, но и способ достижения цели. Кроме того, система ценностей формирует предпочтения и обуславливает характер межличностных коммуникаций, что также важно для выработки стилей руководства. Наконец, система ценностей может способствовать или препятствовать адаптации менеджера к той или иной организационной среде.

В отличие от западного образа мышления, связанного с концепцией ответственности индивида перед самим собой, деловая культура посткоммунистических стран, к которым относится и Украина, в большей степени

опирається на межличностное поведение, авторитет руководителя, коллективные цели. Менее четко определены границы между индивидуумом и другими личностями в общественной среде, важными считаются межличностные связи и ответственность перед группой. Достижения в работе рассматриваются, чаще всего, как результат групповых, а не индивидуальных усилий. Таким образом, с позиции обсуждаемой нами проблематики феномен организационного лидерства не может быть ограничен анализом внутриорганизационных, социально-психологических и личностных факторов, и при его рассмотрении следует учитывать такие социокультурные аспекты, как сложившаяся система ценностей, верований, традиций, ритуалов, присущих той или иной национальной культуре.

Недолгая история независимой Украины не позволяет дать глубокий и всесторонний анализ всех факторов и причин, предопределивших становление украинской управленческой культуры, поэтому автор выделяет те из них, которые определили ее наиболее существенные черты. В частности, многие черты современных украинских руководителей связаны с особенностями становления системы государственного управления в Украине. Современная государственная машина Украины формировалась на протяжении последних двадцати лет, будучи в процессе перехода к рыночной экономике, что не могло не отразиться на процессе формирования.

В реальной ситуации традиционное лидерство трансформируется в определенные разновидности в соответствии с управленческой ситуацией, в которой действует руководитель [8, с. 83]. Можно выделить три основные лидерские группы в современном украинском обществе. Критерии, по которым выделялись данные группы, включают в себя путь становления руководителя, наличие или отсутствие управленческого образования, тип предприятия и характер решаемых управленческих задач.

1. Руководители-предприниматели. Бизнес-лидеры такого типа по существу остаются собственниками своих семейных предприятий. Однако, многие из этих предпринимателей, особенно то поколение, образование которого пришлось на годы советской эпохи, в большей степени руководствуются традициями, предпринимательским чутьем, управленческим инстинктом при принятии решений, и в меньшей степени рациональным планированием. Окружающая среда, в которой они работают, диктует необходимость активно взаимодействовать с органами государственной власти и вести жесткую конкуренцию со стороны государственных предприятий. Все это формирует их лидерское поведение и создает перспективу для их развития в качестве предпринимателей и бизнес-лидеров. Для руководителей-предпринимателей характерны, во-первых, патернализм как сосредоточение собственности, власти и авторитета в лице хозяина собственного дела; во-вторых, доминирование личностного фактора в отношениях и, в-третьих, обостренное внимание к сплоченности своей корпорации и защите интересов ее членов.

2. Руководители, работающие на государственных предприятиях. Становление этой группы лидеров происходило под патронажем государственных органов управления. Среди них есть успешные предприниматели, но большую часть составляют руководители, имеющие опыт работы в государственных структурах. Руководитель государственного предприятия – это всегда официально поставленный человек, имеющий на это право благодаря сроку службы, уровню образования, назначенный с учетом традиций общества, что иногда усиливает его лидерскую харизму. К сильным сторонам этого типа руководителей относятся: соблюдение национальных традиций уважения и почитания вышестоящих руководителей, высокая социальная ответственность, патернализм и забота о подчиненных, самодисциплина. В то же время, концепция корпоративного лидерства руководителей государственных предприятий близко привязана к позиции местных государственных органов власти, при этом они действуют в тесной взаимосвязи с государственными структурами, которые традиционно осуществляют контроль над деятельностью государ-

ственных предприятий. По стилю управления таких руководителей можно отнести к благосклонным автократам. Избыточная опека и контроль над подчиненными, строгая иерархия взаимодействия при принятии управленческих решений приводят к снижению инициативности у работников, но компенсируется такими их качествами, как огромное трудолюбие работников, выносливость, невысокая требовательность к условиям труда, терпеливость и понимание трудностей, а также готовность работать за небольшую зарплату.

3. Профессиональные управленцы. К этой группе относятся молодые руководители, получившие профессиональное образование в области менеджмента в бизнес-школах, а чаще всего за рубежом. Это молодые, амбициозные менеджеры, изучившие западные модели управления. В их задачу входит применение полученных знаний в бизнес-реалиях Украины. Наряду с тем, что многие украинские вузы начали подготовку профессиональных менеджеров, инициативная молодежь прошла обучение за рубежом и вернулась на родину с полученными знаниями и приобретенными навыками, отвечающими требованиям современного рынка труда.

В последние годы множество иностранных фирм в Украине создали рынок для квалифицированных деловых профессионалов и предложили им конкурентную заработную плату, в несколько раз превышающую ту, которую можно заработать на государственном предприятии.

Выводы. Основываясь на результатах проведенного исследования, можно сделать следующие выводы. Быстро меняющиеся социально-экономические условия современного мира ставят перед организациями и предприятиями новые цели и задачи, несопоставимые по своим масштабам, сложности, комплексности с задачами прошлого века. Для того чтобы дать достойный ответ на эти «вызовы», руководители предприятий вынуждены не только пересматривать привычные, традиционные методы управления, но и постоянно повышать свои лидерские качества. Понимание лидерства как социального феномена приводит к рассмотрению его как одной из важнейших составляющих управленческой деятельности [9, с. 87]. В этой ситуации, наряду с такими переменными, как задача, характер отношений, зрелость последователей, большое значение имеют социокультурные факторы. Социокультурные особенности управленческой деятельности и лидерства в Украине основаны на системе ценностей, верований и традиций, сформировавшихся в ходе исторического и социально-экономического развития страны, а также под влиянием глобализационных процессов. Исследования подтверждают, что социально-этическая ориентация украинского стиля лидерства и управления может являться достаточно сильным конкурентным преимуществом украинских предприятий. В украинской национальной управленческой культуре объем власти лидера уравновешен объемом ответственности, усиленная социально-этическая детерминанта лидерского поведения подкрепляется и поддерживается существующими национальными традициями. Она создает внешний образ организации, формирует ее имидж, определяет характер отношений с клиентами и партнерами. Культура помогает концентрировать усилия на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основным предназначением компании – ее миссией. Обладать сильной организационной и управленческой культурой становится традицией многих компаний, с целью обеспечения высокой производительности, успешности компании и лояльности ей сотрудников.

Современные процветающие компании отличаются высоким уровнем лидерской управленческой культуры, которая формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа организации. В нашей стране актуальность социально-психологических исследований организационной культуры определяется кардинальными изменениями в политической и социально-экономической сферах, влияющими на характер отношений между организацией и человеком. Есть основания предположить, что совершенствование и развитие системы

української управленчої культури буде походити в напрямку асиміляції сучасних зарубіжних управленчих концепцій і технологій з збереженням збережених національних традицій і норм спілкування.

Список использованной литературы

1. Парсонс Т. Система современных обществ. – М., 1998. – 270 с.
2. Андреева О. Феномен лидерства / О. І. Андреева. – К. : Освіта, 2004. – 312 с.
3. Hofstede G., Hofstede J. and Minkov M. Cultures and Organizations: Software of the Mind, 3rd ed. – New York: McGraw-Hill, 2010.

4. Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса / пер. с англ. Е. П. Самсонова. – Минск : ООО «Попурри», 2004. – 528 с.
5. Шекелтон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб. : Питер, 2003. – С. 45.
6. Hofstede G. Culture's consequences. International differences in work-related values. – London, 1980.
7. Harris P., Moran R. Managing Cultural Differences. – Houston: Gulf Publication, 1979.
8. Пивоваров С., Максимцев И. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб : Питер, 2008. – С. 83.
9. Логунова М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. М. Логунова. – К., 2006. – 256 с.

Sikorska Iryna

SOCIO-CULTURAL CHARACTERISTICS OF LEADERSHIP PRACTICES IN UKRAINE

The article discusses the role of sociocultural component in the formation of the dominant styles of organizational leadership and governance in Ukraine, as well as the factors affecting the process of becoming a leader under modern conditions. Knowledge of social and cultural features of the national leadership practices can predict behavior parameters and can determine attributive characteristics of leaders which are the most typical, socially relevant and effective within a particular cultural tradition. The ongoing reforms in Ukraine foresee modernization of management systems at all organizational levels, qualitative renewal of the national model of administrative culture. The reforms actualize the need of creating a new type of leaders who can exercise effective leadership in the new socio-economic and political realities in the country. The article pointed out that the well-known models of leadership, claiming the socio-cultural universality, however, do not work when you try to apply them onto the countries with economies in transition, like Ukraine. Therefore selection of the effective leadership styles to a greater extent is determined by cultural factors, which are significant in terms of identifying the type of leader in a particular situation. The author concludes that the sociocultural characteristics of leadership and management styles in Ukraine are based on the system of values, beliefs and traditions that have emerged in the course of the historical and socio-economic development of the country, as well as under the influence of contemporary globalization processes.

Keywords: leadership, leadership practices, leadership style, sociocultural characteristics, values, national culture.

Сікорська Ірина

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАКТИКИ В КРАЇНІ

У статті розглядається роль соціокультурної складової у формуванні домінуючих стилів організаційного лідерства та керівництва в Україні, а також фактори, що впливають на процес становлення лідера в сучасних умовах. Знання соціокультурних особливостей національної управлінської практики дозволяє прогнозувати параметри поведінки і визначити атрибутивні характеристики лідерів, які є найбільш типовими, суспільно значущими і ефективними в рамках конкретної культурної традиції. Здійснювані в Україні реформи передбачають модернізацію систем управління на всіх організаційних рівнях, якісне оновлення національної моделі управлінської культури та актуалізують потребу у формуванні нового типу лідерів, здатних здійснювати ефективне керівництво в нових соціально-економічних і політичних реаліях країни. У статті підкреслено, що відомі моделі лідерства, претендуючи на соціокультурну універсальність, тим не менш, не працюють при спробі їх застосування до досвіду країн з перехідною економікою, наприклад, до України. Тут умови вибору ефективного стилю управління більшою мірою детермінуються культурними факторами, які є досить значущими з точки зору ідентифікації з лідером типу управлінської ситуації. Зроблено висновок про те, що соціокультурні особливості управлінської діяльності та лідерства в Україні засновані на системі цінностей, вірувань і традицій, що сформувалися в ході історичного та соціально-економічного розвитку країни, а також під впливом сучасних глобалізаційних процесів.

Ключові слова: лідерство, управлінська практика, стиль управління, соціокультурні особливості, система цінностей, національної культури.

УДК 354.057

СМЕРІЧЕВСЬКИЙ Сергій,
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, обліку і аудиту та банківської справи,
Донецький державний університет управління,
Україна

КЛІМОВА Олена Ігорівна,
кандидат економічних наук, доцент,
кафедра фінансів, обліку і аудиту та банківської справи,
Донецький державний університет управління,
Україна

ЛІДЕРСТВО В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

У статті досліджено проблему лідерства у системі державного управління. Обґрунтовано роль лідерства у державному управлінні на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. Запропоновано п'ять варіантів визначення поняття «лідерство» у контексті державного управління. Проведено порівняльний аналіз лідерства в організаціях державного управління та комерційних організаціях. Доведено, що концепція організаційного лідерства у сфері державного управління складається з таких основних елементів, які всі організаційні лідери повинні розуміти й використовувати для ефективного діяльності: життєздатність організації; повага виборців; ентузіазм співробітників; стратегічне лідерство та операційне лідерство.

Ключові слова: лідерство, організація, державне управління, державні службовці, комерційний сектор.