

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ТА ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

Розглядаються основні теоретичні підходи до вивчення лідерства: поведінковий, ситуаційний та теорії рис. Охарактеризовано дві концепції - лідерських якостей та лідерської поведінки.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, теорії лідерства, концепції лідерства.

Постановка проблеми. Питання сутності лідерства цікавило багатьох дослідників. Незважаючи на певні розбіжності у поглядах, вчені все ж таки схиляються до думки, що *лідерство* – це здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою зосередження їхніх зусиль на досягнення цілей організації [1].

Лідерство – деякий невловимий феномен групової динаміки, що віддзеркалює бажання колективу під керівництвом лідера ефективно, реалізуючи творчі сили кожного, об'єднати зусилля для досягнення спільних для всієї групи цілей і завдань [7].

За останні 50 років у теорії та практиці психології та менеджменту проблема співвідношення лідерства і ефективності управління стала однією із ключових. Будь-який керівник, що турбується про ефективність своєї роботи, повинен прагнути стати лідером. “Лідерство” як тип управлінських стосунків відрізняється від поняття “керівництво”. Керівництво та лідерство є двома різними, але взаємодоповнюючими системами, кожна з яких має свої функції та характерні види діяльності, причому обидві є необхідними складовими управління будь-якої організації [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепції лідерства найбільш досконало розвинені та розроблені зарубіжними фахівцями. Це такі представники, як: І.Вешлер і Ф.Масарик, В.Врум, П.Друкер, Ф.Йеттон, М.Мескон, Р.Танненбаум, Ф.Фідлер, П.Херсі і К.Бланшард. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання й утвердилися як правдиві й науково обґрунтовані ідеї. Українські дослідники близького зарубіжжя В.Веснін, Д.Виханський, В.Лозниця, Ф.Хміль теж зробили внесок у розвиток теорії лідерства. Але недостатньо з'ясованими залишаються питання щодо визначення

Постановка завдання. Мета статті: розкрити сучасні концепції формування лідерських якостей особистості.

Виклад основного матеріалу. Систематизація розвитку теорій лідерства дозволяє зробити висновок, що лідерство має більш ніж вікову історію (табл. 1).

Період кінця XIX – першої половини XX століття характеризувався значним науковим інтересом до феномену управління, а також широким спектром підходів, які використовували дослідники. Результати здійснених у цей час наукових досліджень створили потужне підґрунтя для науково-практичного розвитку управлінської діяльності.

Основним акцентом наукових досліджень управління кінця XX століття є його прояв у формі лідерства. Останнє досліджується через широку призму підходів, що закладає потужний науково-практичний фундамент для розвитку лідерства. У спектрі уваги дослідників всі три аспекти управління – людські відносини, інструменти та принципи, – які переосмислюються на новому еволюційному рівні управлінської діяльності.

Дослідження лідерства початку XXI століття являють собою окремих науковий напрямок теорії управління, який досить ефективно розвивається, еволюціонує, постійно розширюючи спектр сутності поняття «лідерство» та його проявів.

Оновлення з метою приведення у відповідність до сучасних вимог потребують засади управлінської діяльності, інструментальний спектр та, найголовніше, специфіка професійної підготовки управлінців (призначення, зміст, форми, методи, засоби і результати навчання) у напрямку розвитку лідерського потенціалу.

Жодна теорія не здатна охопити всі аспекти лідерства; для менеджера-практика важливо знати ключові елементи різноманітних теорій, щоб усвідомлено підходити до їх застосування.

З одного боку, необхідно мати уявлення про результати теоретичних досліджень у сфері лідерства, а з іншого – зрозуміти контекст, у якому формуються ті чи інші концепції.

Уже на початку дослідження проблематики лідерства вчені наголошували на такі особистісні якості, що його формують: інтелект, активність, домінування, самовпевненість, прагнення до успіху, комунікабельність.

Періодизація розвитку теорії лідерства

Період	Назва теорії	Вчені	Основні положення
к. XIX – I пол. XX ст.	Концепція «характеристик лідерства»	Р. Стогділл, Г. Мінцберг, К. Юнг; 1940-1960-і	визначення характеристик особистості лідера
Теорії кінця XX ст.	Концепція ситуаційного лідерства	Д. Міллер, Д. Томпсон, С. Мілз, Д. Вудворд, П. Лоуренс, В. Врум,	характеристики лідера змінюються в залежності від ситуації, в основі теорії – аналіз певних ситуацій і відповідних їм стилів управління
	Теорія обміну та трансформаційного лідерства	Дж. Грен, Дж. М. Бернс, Г. Юкл; 1970-і рр.	лідерство розглядається як функція групи та процес організації міжособистісних відносин у групі
	Теорія лідерства-служіння	Р. Грінліф; 1970-і рр	в основі управління має бути бажання керівників служити людям;
	Теорія емоційного лідерства	Д. Гоулман; 1995 р	в умовах змінного середовища для реалізації та розвитку лідерської ролі необхідно володіти емоційним інтелектом
	Теорія «двигуна лідерства»	Н. Тичи; 1997 р	досліджує питання довгострокового лідерства
	Концепція об'єднуючого лідерства;	Дж. Ліпман-Блюмен; 1997 р.	стверджує, що сучасний лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між своїми бажаннями та цілями, а також бажаннями та цілями інших
	Теорія опосередкованого лідерства	Р. Фішер, А. Шарп; 1998 р.	аналізується проблема мотивації до лідерської поведінки та визначається перелік не обхідних якостей
	Теорія розподіленого лідерства	Д. Бредфорд, А. Коен; 1998 р.	розглянуто процес «естафетної» передачі лідерства від одного члена команди до іншого в залежності від домінуючої компетенції
Теорії початку XXI ст.	Теорія внутрішнього стимулювання лідерства	К. Кешман; 2001 р.	удосконалення лідерства шляхом розвитку самопізнання, цілепокладання, управління змінами, міжособистісних відносин, буття, знаходження рівноваги, вміння діяти.
	Концепція «первинного» лідерства	Д. Гоулман, Р. Бояцис; 2002 р	виявлена сильна залежність ефективності підлеглих від емоційного стану керівника.
	Теорія лідерства як управління парадоксами	Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер; 2002 р.	для реалізації своєї діяльності лідер балансує між полюсами парадоксів: універсалізм – специфічність, жорсткі стандарти – «м'які» процеси, врівноваженість – емоційність, самоконтроль – зовнішній контроль

Так, потреба в особистісних якостях зумовлена специфікою ситуації й особливостями поставлених завдань. У цьому разі необхідне поєднання особистісних рис із професійною компетентністю (найчастіше тут мають на увазі наявність аналітичних здібностей, професійних знань, умінь управляти).

Для ефективного лідера необхідні, як свідчить практика, такі здібності:

– уміння здійснювати стратегічне окреслення перспектив розвитку керованої організації (часовий обрій – природна схильність людини до стратегічної й тактичної діяльності).

– уміння моделювати складну ситуацію, пророкувати ризик, змінювати організаційну структуру й культуру.

У період активізації змін необхідні такі якості: харизма (спроможність вселяти віру в себе й свої можливості); інтелектуальне піднесення (здатність переконувати послідовників у новому рішенні старих проблем); емоційність (уміння задовольняти емоційні потреби).

Лідерство стало об'єктом дослідження багатьох учених, і нині сформульовано основні теоретичні підходи до вивчення лідерства. Основним і важливим є підхід з погляду динаміки поведінки. Цей підхід ще називають поведінковий. Незважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці керівника, бажаючого спонукати людей на досягнення цілей організації, його основний недолік - припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль керівництва. Однак, узагальнюючи результати досліджень, які використовували даний підхід, з'ясувалось, що не існує одного «оптимального» стилю керівництва. Цілком вірогідно, що ефективність стилю залежить від характеру конкретної ситуації, і коли ситуація змінюється, змінюється і відповідний стиль. Тому можна відзначити, що необхідний ситуаційний підхід до лідерства.

Ситуаційний підхід визначає, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією.

На думку Ф.Фідлера, існують три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективне лідерство [4, с.431]: 1) вплив посади – лідер, який має більше посадових повноважень, може значно легше вести за собою, ніж той, хто не володіє такими повноваженнями; 2) структура завдань, або чіткість, з якою поставлені завдання можуть бути описані у порівнянні із ситуаціями; 3) взаємовідносини між лідером і членами групи, у тому числі – наскільки колектив довіряє лідеру і готовий йти вслід за ним. Тобто ця ситуаційна теорія визначає лідерство як продукт ситуації: людина, ставши лідером в одному випадку, набуває авторитету, який починає на неї «працювати» внаслідок дії стереотипів. Тому

вона може розглядатися групою як «лідер узагалі».

Ні підхід з позицій особистих якостей, ні поведінковий підхід не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями і поведінкою керівника, з одного боку, і ефективності - з другого. Це не означає, що вони не мають значення для керівництва. Навпаки, вони є суттєвими компонентами успіху. Однак в ефективності керівництва вирішальну роль відіграють також допоміжні фактори. Ці ситуаційні фактори охоплюють потреби й особисті якості підлеглих, характер завдання, вимоги та вплив середовища.

Інший підхід передбачає вивчення лідерських якостей. У деяких джерелах цей підхід має назву теорія рис [5, с.20]. Відповідно до цього підходу, лідером може бути людина, яка володіє певним набором якостей особистості. Однак складання їх повного переліку виявилось дуже складним. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, усе ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і зрілість.

Існує також ряд нових підходів, які знову вивчають лідерські якості, але вже у зв'язку з конкретною ситуацією (причинно-наслідковий підхід чи «атрибутивна» теорія та «харизматична» теорія).

Відповідно до розглянутих вище теорій, були створені концепції. Розглянемо їх більш детально.

Концепція лідерських якостей є найбільш раннім підходом у вивченні та визначенні лідерства. У цьому напрямку проведено сотні досліджень, які визначили занадто довгий список виявлених лідерських якостей. Була змога узагальнити і згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Були висунені основні п'ять якостей, які характеризують лідера: розум та інтелектуальні здібності; панування та домінування над іншими; впевненість в собі; активність та енергійність; знання справи.

Однак ці п'ять рис повністю не пояснюють виникнення лідера. Багато людей з цими якостями так і залишались послідовниками. Більш пізні вивчення привело до виділення чотирьох груп лідерських якостей: фізіологічні, психологічні, чи емоціональні, розумові, чи інтелектуальні й особистісно-ділові.

До фізіологічних відносять такі якості людини, як зріст, вага, статура, зовнішній вигляд чи показність, енергійність рухів та стан здоров'я. Звичайно, в якійсь мірі може існувати зв'язок між наявністю цих якостей та лідерством. Однак бути фізично вище, ніж середня людина в групі, ще не дає ніякого права бути в ній лідером. Ті, хто ще вірить у пріоритет фізіологічних якостей, покладаються в своїх ствердженнях переважно на використання сили щодо зайняття лідерської позиції, що не є характерним для ефективного лідерства.

Психологічні, чи емоційні якості проявляються на практиці головним чином через характер людини. Вони мають як спадкоємну, так і виховну основи. Вроджені задатки – це першооснова психічних якостей, які, у свою чергу, бувають двоїстого характеру:

- психічні якості, які не або слабо піддаються корекції (прагнення до лідерства, схильність до ризику, темперамент);

- психічні якості, які піддаються вдосконаленню (рівень та структура інтелекту, довільна пам'ять, адаптаційність).

Удосконалюються психологічні якості під впливом досвіду, що його набуває людина в процесі свого життя і діяльності.

Вивчення розумових чи інтелектуальних якостей і їх зв'язки з лідерством проводилось багатьма вченими, і загалом їх результати збігаються у тому, що рівень цих якостей у лідерів вищий, ніж у не лідерів. Основними інтелектуальними здібностями для лідера повинні бути: прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, панорамність мислення (системність, широта, комплексність) і професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління), здатність до самоаналізу.

Особистісно-ділові якості носять в основному характер набутих та розвинутих у лідера навичок та вмінь у виконанні своїх функцій. Сюди можна віднести діловитість, постійний прояв ініціативи, підприємливість, мистецтво приймати нестандартні рішення.

Теорія лідерських якостей має ряд недоліків. Перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично нескінченним. З цієї причини стало неможливим створити «єдиний правильний» образ лідера, а отже, – створити основи теорії. Підхід, який вивчає лідерські якості цікавий, але на жаль, не приніс користі практиці. Він послужив поштовхом до виникнення й розвитку інших концепцій лідерства, наприклад, концепція лідерської поведінки.

Важливою відмінністю від концепції лідерських якостей є те, що дана концепція припускає можливість підготовки лідерів за спеціально розробленими програмами.

Найбільш відомі концепції даного типу є такі:

- три стилі лідерства;
- дослідження університету штату Огайо;
- дослідження Мічиганського університету-ту;
- управлінська сітка (Блейк і Моутон).

Зростання лідера може відбуватися в кілька етапів, залежно від компетенцій і масштабів лідерства. Розглянемо ці етапи.

1. Внутрішнє лідерство. Це базовий етап розвитку лідерської компетенції, передумова для виникнення та розвитку лідера. Людина повинна уміти керувати собою, мотивувати та налаштовувати себе на роботу, брати

відповідальність за свої вчинки і тримати ситуацію під контролем.

2. Ситуативне, або контекстуальне, лідерство. Виявляється, коли людина бере на себе роль лідера залежно від ситуації, що склалася, і діє в конкретному контексті. На неї покладається тимчасова відповідальність за те, що відбувається. Часто такі лідери мотивуються радше необхідністю, аніж можливістю. Наприклад, в екстремальній ситуації, коли сам контекст диктує необхідність прояву лідерських якостей: якщо не я, то хто? Коли ж напруженість ситуації спадає, людина знімає із себе лідерську роль і повертається до повсякденних занять.

3. Командне, або тактичне, лідерство. Лідер постійно керує своєю командою, є її натхненником; бере ініціативу в свої руки впродовж великого проміжку часу; відповідає за свою команду та її членів; зазвичай ставить тактичні цілі й прагне до їх досягнення.

4. Системне, або стратегічне, лідерство. Лідер керує всією системою загалом. Це лідер лідерів. Тобто він керує керівниками-лідерами. Ставить стратегічні цілі, формує бачення організації, визначає плани і перспективи розвитку. Він навіть не мотивує, він надихає.

На першому етапі розвивається вміння управляти собою: працювати зі своїми станами, ставити й досягати мети, мотивувати себе на роботу й на вищі досягнення.

На наступному етапі потенційний лідер вчиться брати ініціативу на себе, спілкуватися з людьми і разом із ними рухатися до виконання поставлених завдань і цілей.

На третьому етапі набувається вміння формувати власну команду, мотивувати її, бути для людей прикладом; паралельно розвиваються інші лідерські навички: уміння координувати дії своєї команди, говорити, переконувати, формуються внутрішня сміливість, цілеспрямованість, стійкість, комунікабельність.

Четвертий етап — період створення власної лідерської школи, де б з'являлися лідери-послідовники і здійснювалося керівництво цілою системою команд. На цьому етапі необхідне вміння управляти великими системами і структурами.

Висновки. У сучасних умовах лідерство дає змогу підняти людське бачення на рівень більш широкого світогляду, вивести ефективність діяльності людини на рівень більш високих стандартів, а також сформувати особистість здатну досягти великих результатів за допомогою своїх неординарних здібностей. Процес лідерства дає змогу вдосконалити внутрішньоуправлінську структуру відносин в організації, забезпечити постійний рух вперед для досягнення найвищих результатів, корисних як для суспільства, так і країни в цілому.

Проведений аналіз сучасних підходів до лідерських якостей, якими повинен володіти сучасний менеджер, дозволив зробити головний висновок: що сучасні умови господарювання призводять до ускладнення внутрішньо-

фірмових відносин та вимагають від керівників прийняття оригінальних, творчих рішень, гнучкості. Сучасні менеджери повинні мати поглиблені знання в різних сферах, і ці знання мусять постійно поповнюватися та актуалізуватися.

Список літератури

1. Брэддик, У. Менеджмент в организации / У. Брэддик. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 160 с.
2. Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник / В. Р. Веснин. – М. : ИМПЭ, «Триада, Лтд», 1997. – 384 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Изд-во МГУ, 1995. – 416 с.
4. Завадський, Й. С. Менеджмент . Т. 1 / Й. С. Завадський.– К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 543 с.
5. Лозниця, В. С. Психологія менеджменту : навч. посібник / В. С. Лозниця. – К. : КНЕУ, 1997. – 248 с.
6. Мескон, М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
7. Паркинсон, С. Н., Рустомджи, М. К. Искусство управления : пер с англ. К. Савельева. – М. : Агенство «ФАИР», 1997. – 272 с.
8. Платонов, С. В. Искусство управленческой деятельности / С. В. Платонов, В. И. Третьяк. – К. : ООО «Издательство Либра», 1996. – 416 с.
9. Салига С. Я. Основы менеджменту : учебный посібник / С. Я. Салига. – К. : ОКО, 1994. – 140 с.
10. Хміль Ф. І. Менеджмент : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Вища шк., 1995. – 351 с.
11. Janinks D. On Becoming a Leader. – Cambridge, 1995. – С. 12-18.

Аннотация

Наталія Гуржій, Євгеній Жарік

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ И ЭВОЛЮЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА

Рассматриваются основные теоретические подходы к изучению лидерства: поведенческий, ситуационный и теория черт. Охарактеризовано два концепции - лидерских качеств и лидерского поведения .

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, теория лидерства, концепции лидерства.

Summary

Natalya Gurzhiy, Evgeniy Zharik

CONCEPTUAL AND EVOLUTIONAL DEVELOPMENT OF THEORY OF LEADERSHIP

In the article the basic theoretical going is examined near the study of leadership: поведенческий, situational and theory of lines. Two conception is described - leader qualities and leader conduct .

Keywords: leadership, leader qualities, theory of leadership, conceptions of leadership.