

11. Католик Г. Діти трудових емігрантів: особливості особистісних конфліктів (опис психотерапевтичного досвіду) / Г. Католик // Вісник Львівського університету. Філософські науки. – 2008. – Вип. 1. – С. 220–228.

12. Ковальчук А. Уявлення про сім'ю в дітей трудових емігрантів / А. Ковальчук // Дитяча та юнацька психотерапія: теорія і практика; за заг. ред. Г.В. Католик. – Львів: Астролябія, 2009. – С. 134–141.

Ковальчук А.Л. Психологические риски трудовой миграции

Излагается проблема трудовой миграции как социального явления, анализируется ее влияние на личность мигранта и его семью. Особое внимание уделяется проблеме детей трудовых мигрантов, их статусу и трудностям, с которыми они сталкиваются в связи с расставанием с родителями, и влиянию этих переживаний на их психологическое здоровье.

Ключевые слова: миграция, дети трудовых мигрантов, стресс, девиантное поведение.

Koval'chuk A.L. Psychological Risks of Labour Migration

The problem of labour migration as a social phenomenon and its influence on the migrant personality and migrant's family is analysed. Special attention is paid to the problem of migrant workers' children, their status in our society and the difficulties they face. Also the experiences of migrant workers' children in connection with separation from their parents and the influence of these experiences on their psychological health are described.

Key words: migration, psychological risks, migrant workers children', stress, values system, deviant behaviour.

УДК 159.9:316.35

О.С. Колосович

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛІДЕРСТВА У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ

Досліджено психологічні особливості виникнення та функціонування неформального лідерства у професійній сфері суспільства. Встановлено, що значна частина сучасних керівників не мають лідерського статусу у колективі. Визначено стилі управління та індивідуальні якості особистості, що сприяють лідерському статусу особистості.

Ключові слова: лідер, керівник, колектив, формальне та неформальне лідерство, психологічні особливості лідерства.

Постановка проблеми. Функціональною ознакою професійних організацій, що досягли успіху, є більш динамічне та ефективне керівництво. Це забезпечує такий керівник, який ефективно управляє своїми підлеглими і одночасно є лідером для них. Його мета – впливати на інших так, щоб вони виконували роботу, завдання, які стоять перед організацією. Проте на практиці керівники не завжди є лідерами для підлеглих і не мають результативної взаємодії з колективом. Це зумовлено тим, що для колективів організацій характерні такі явища, як формальне і неформальне лідерство.

Однак, питанню неформального лідерства приділяється недостатньо уваги, тому що пріоритетним для керівника вважається загальне управління організацією, її ресурсами, мотивація працівників на досягнення цілей, максимізації прибутку. Виконати ці завдання неможливо або вкрай складно без тісної взаємодії керівника та колективу, що призводить до ефективного керівництва. Тому з'ясування психологічних особливостей функціонування лідерства, його вивчення набуває чимало значення.

Стан дослідження. Сучасне тлумачення сутності лідерства визначається тим, що воно виявляється у вмінні активувати у співробітників мрію, яку вони прагнуть досягти, «вдихнути» в них необхідну для цього енергію. В основі процесу – здатність лідерів притягувати до себе людей, несвідомо викликати почуття захоплення і любові. Невід'ємною властивістю лідера є наявність наслідувача [4; 14]. Окрім цього, лідерство – це питання сили впливу, яка залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він хоче вплинути [7; 10].

Також важливо зважити на таку розбіжність: західні, особливо північно-американські, дослідники (Д. Адаір, С. Кові) вважають лідерство необхідним, вкрай важливим атрибутом керівника. Й саме з потужних лідерів «вирощують» майбутніх керівників [1, с. 12–28; 4]. Вітчизняна ж наука (Г.М. Андрєєва, М.П. Беляцький, Е.С. Жаріков) розрізняє ці поняття, що й стало причиною поділу лідерства на формальне й неформальне [2; 5; 14]. Очевидно, що ментальні особливості, які проявились у сформованих стандартних стилях керівництва в нашому суспільстві, спричиняють ситуацію, коли керівник може бути лідером групи, а може ним і не бути.

З уваги на функціональні і психологічні відмінності між керівником і лідером у групі можуть виникнути такі ситуації, які впливають на гармонізацію життя і діяльності професійного колективу. Це засвідчує необхідність дослідження цього питання.

Мета статті полягає в тому, щоб установити психологічні особливості виникнення лідерства в умовах професійного середовища українського суспільства.

Виклад основних положень. Найперше розглянемо основні теорії лідерства, що сформувались до цього часу.

1. Згідно з теорією «соціального обміну» Дж. Хоманса соціальні відносини є постійним процесом обміну, в якому залучені не лише матеріальні цінності, речі, а й емоції, почуття. У процесах обміну людина схильна на своєрідне «очікування винагороди». Й тому виникнення лідерства – це результат своєрідного психологічного обміну цінностями між учасниками взаємодії [1; 14].

2. Теорія людських ролей (Р. Бейлс) розглядає ролі «професіонала» лідера, що орієнтований на вирішення ділових проблем, і «соціально-емоційного фахівця», який вирішує проблеми людських стосунків [14].

3. Харизматична концепція (М. Вебер) пояснює лідерство через наділення особистості властивостями, які викликають поклоніння перед нею і беззаперечну віру в її можливості [4].

4. Прибічники інтерактивної теорії (С. Кові та ін.) вважають, що лідером може стати будь-яка людина, яка посідає відповідне місце в системі міжособистісних стосунків. Питання про те, хто конкретно візьме на себе лідерство, має вирішуватися з урахуванням індивідуальних особливостей кандидата в лідери, особистісних характеристик інших членів групи, наявної ситуації і виконуваного завдання [7; 14].

5. Синтетична (або комплексна) теорія розглядає лідерство як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом, причому сам феномен лідерства розглядається в контексті спільної групової діяльності [3; 7].

6. Ситуативна теорія визначає лідерство як продукт ситуації (Б.Д. Паригін). Вимоги ситуації диктують вибір адекватних засобів і прийомів поведінки, відповідної комбінації особистісних рис, що здатні максимально зважити на можливі зміни у її розвитку [2, с. 135–148].

Однак, незважаючи на розбіжності у визначенні чинників виникнення лідерства в окреслених теоріях, доцільно зауважити, що лідерство в групі складається із таких компонентів – емоційного, ділового і інформаційного [2; 11; 13; 14].

Необхідно деталізувати особливості неформального лідерства порівняно з формальним.

Формальний лідер – це керівник організації або її відділу. Роль неформального лідера визначається на основі визнання колективом його авторитету. Характер взаємодії формального і неформального лідерів певним чином визначає загальну ефективність управління організацією [2; 13].

Щоб вивчити феномен лідерства, розглянемо колектив як малу групу. Формальна структура колективу визначається посадовим стату-

сом членів групи, неформальна структура складається на основі відносин, що зумовлені особистими якостями осіб, які входять до неї. В колективі, що сформувався, неформальна структура характеризується наявністю загальної мети (яка не завжди усвідомлюється членами групи і не завжди пов'язана з вирішенням виробничих завдань). Це зумовлює потребу в чіткому визначенні завдань і пошуку шляхів їх вирішення. Тому неформальний лідер – це член групи, який офіційно не має керівної посади, але через свої особисті якості, життєвий досвід і поведінку має особливе становище – лідерське [12, с. 84–112].

Абсолютна більшість дослідників [2; 5; 7; 14; 15] вважають, що істотні чинники, які визначають можливість лідерства, охоплюють вік, посаду, професійні знання та вміння, психологію особи, особисті якості, з яких головні – компетентність і чуйність, визнання групою.

Лідери, а особливо неформальні, володіють такими характерними якостями:

- наявність активної потреби контролювати дії інших людей і управляти ними;

- уміння легко вступати в контакт з людьми, використовуючи найбільш вигідні у кожному конкретному випадку форми спілкування;

- здатність концентрувати на собі основні потоки психологічної інформації;

- швидка реакція на зміни норм поведінки [1; 3; 10; 11; 14].

Неформальний лідер отримує від групи владні повноваження в ухваленні рішень і розпорядженні ресурсами. У своїй діяльності він спирається на людей і взаємини між ними. Принципова відмінність неформального лідера від керівника формальної функціональної або виробничої групи полягає в підтримці формального керівника адміністративною системою за допомогою внутрішніх нормативних документів (положення, інструкції, правила, регламенти). Неформальний лідер спирається на свій авторитет і міжособистісні відносини, а не на офіційні владні повноваження.

Неформальний лідер може стати і серйозною проблемою, і надійною опорою для керівника. Залежно від впливу неформального лідера на колектив можна виділити конструктивних і деструктивних (позитивних і негативних) лідерів [2; 14].

Неформальні лідери конструктивного типу впливають на компанію та роботу колективу позитивно. Вони ініціюють обмін інформацією, сприяють реалізації загальних інтересів, допомагають в адаптації нових співробітників і створенні корпоративної культури [2; 3; 11; 12].

Неформальні лідери деструктивного типу використовують свій вплив, щоб саботувати рішення керівника, протистояти змінам. Вони мо-

жуть підривати авторитет керівника, ставити під сумнів його розпорядження, знижуючи ефективність роботи і мотивацію співробітників. Звільнившись із місця роботи, можуть повести за собою частину колективу.

Основними причинами появи в організації неформальних лідерів деструктивного типу є такі:

- незбалансована взаємодія формального лідера з колективом [1; 4];
- нездатність керівника ефективно здійснювати всі функції процесу управління [7; 10];
- недостатньо правильно сформовані стратегія компанії, її організаційна структура або корпоративна культура [11; 13];
- істотні зміни в організації, які заплановані, і такі, що відбуваються в цей час [2; 10; 15];
- наявність співробітника, який володіє лідерськими якостями та який незадоволений своїм становищем в організації і прагне його покращити [1; 7].

Це ті явища, що можуть пояснити дієвість і причини існування неформального лідера. Їх облік дуже важливий для визначення методів впливу на колектив через його неформального лідера.

Аналіз поглядів на класифікацію конструктивного лідерства дає змогу виокремити такі види:

- інтелектуальний лідер (функції: експертиза в певних питаннях; консультування членів групи; вирішення проблем, що пов'язані зі складністю роботи, обсягом інформації, її пошуком) [1; 2; 14];
- емоційний лідер (функції: встановлення контактів із кожним членом колективу, повага різних думок і позицій; активна позиція в ситуаціях внутрішніх суперечностей в групі, пошук способів конструктивного примирення, враховуючи інтереси кожної сторони; представлення інтересів групи в зовнішніх інстанціях) [2; 4];
- професійно-діловий лідер (функції в групі: експертиза в професійних питаннях; ініціатива в рішенні нестандартних або особливо складних ситуацій, відповідальність за ці рішення; вирішення ситуацій, що вимагають узгодження з великою кількістю людей) [2; 5; 14];
- вольовий лідер, що володіє здатністю протистояти різним труднощам, що перешкоджають досягненню цілей групи та вмінням спрямовувати зусилля (і свої, і всієї групи) в певне русло (функції вольового лідера в групі такі: формування твердої позиції, підпорядкованої реалізації цілей групи; продовження роботи, направленої на досягнення мети, в критичних ситуаціях; переконання в необхідності спільних зусиль для реалізації обраних цілей, спрямування роботи в конструктивне русло) [1; 4; 10];

– організаційний лідер, що забезпечує узгодженість і активну взаємодію членів групи, допомагає в процесі висування лідерів інших типів (інтелектуального, емоційного, професійно-ділового, вольового лідерів), сприяє інтеграції їх якостей з метою досягнення максимальної ефективності (функції організаційного лідера в групі: бачення всієї ситуації в цілому, прояв ініціативи в усуненні недоліків в організаційній структурі організації; робота в команді на спільне досягнення цілей і на результат; планування та організація процесу, здійснення оперативного контролю і стимулювання інших членів групи) [2; 7; 10; 14; 15].

Проведене узагальнення вказує на те, що емпірична складова дослідження особливостей лідерства має передбачати:

1. Дослідження соціально-психологічних умов існування лідера, а саме колективу (соціально-психологічний клімат) і керівника (певні психологічні якості, стиль управління).

2. Дослідження індивідуально-психологічних якостей лідера як передумови його статусу, що формує певний тип лідерства.

3. Визначення професійних стосунків між керівником і неформальним лідером, які можна класифікувати як взаємодію чи навпаки.

Отже, для вирішення мети дослідження доцільно застосувати такі методи дослідження:

1. Соціометрична техніка, що розроблена Дж. Морено, застосовується для діагностики міжособистісних і міжгрупових відносин із метою їх зміни, поліпшення і вдосконалення. За допомогою соціометрії можна вивчати типологію соціальної поведінки людей в умовах групової діяльності, робити висновок про соціально-психологічну сумісність членів конкретних груп [5; 9; 12].

2. Методика оцінки стилю управління охоплює 86 запитань. Дозволяє визначити ступінь авторитарно-одноосібного, пасивно-потуральницького чи одноосібно-демократичного стилів управління [12; 13].

3. Анкетування, в якому застосовано три анкети:

– перша ґрунтується на науковому погляді Ф. Карделла, який запропонував вісімнадцять так званих «роз'єднувачів» [7; 15]. Це риси характеру і звички, які «від'єднують» від лідерства, перешкоджають його існуванню у конкретної людини;

– анкета з оцінки психологічних характеристик особистості керівника і неформального лідера, а саме: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність;

– третя має на меті встановлення рівня взаємодії між менеджером і неформальним лідером. Очікується, що це дасть змогу встановити, наскільки лідерство є конструктивним чи деструктивним.

4. Для з'ясування індивідуально-психологічних якостей керівника та неформального лідера у дослідженні застосовано:

- 16-факторний опитувальник Кеттелла (187 питань), який широко використовується в психодіагностичній практиці [9];
- рівень суб'єктивного контролю (далі – РСК) [9].

Щодо формування вибірки, то у цьому дослідженні використано вибірковий метод, який скорочує і час, і витрати праці й дозволяє отримувати інформацію як за проведення повного обстеження [6; 8, с. 29–30]. Дослідження проводилось у трьох організаціях:

1. На базі одного з комерційних підприємств м. Львова, діяльність якого спрямована на надання послуг у сфері постачання й ремонту побутової техніки. Група становить 20 осіб віком від 23 до 30 років. Зокрема, 5 керівників відділень та їхні підлеглі. Ця група отримала у дослідженні № 1.

2. Групою № 2 стала навчальна група курсантів (22 особи) віком від 20 до 23 років ЛьвДУВС. В її складі 5 молодших командирів, що є керівниками цієї групи.

3. Третьою групою став колектив педагогів однієї із загальноосвітніх шкіл Львова. Загальна кількість досліджуваних становила 20 осіб, а саме: директор, 2 заступники, 12 осіб викладацького складу та інший персонал у кількості 5 осіб (№ 3).

У загальному кількість вибірки становить 62 особи.

Результати соціометрії вказують на те, що:

у групі № 1 є по два формальні й неформальні лідери, що входять до конструктивного типу лідерів;

у групі № 2 є два формальні й два неформальні лідери, один із яких є конструктивним, а інший належить до деструктивного типу лідерів;

у групі № 3 отримано результат, що засвідчує існування чітко вираженого й двох із меншим соціометричним статусом формальних лідерів. У цьому колективі є один неформальний лідер, що є конструктивним.

За методикою оцінки стилю управління встановлено, що найбільш характерним є одноосібно-демократичний стиль управління (9 досліджуваних мають або високий або середній рівень за цим стилем). Середнє значення присутності цього стилю у всіх групах домінувальне. Друге місце посідає пасивно-потуральницький стиль управління. Найменш характерним є авторитарно-одноосібний. В двох керівників не вдалося встановити стиль управління.

Оцінка психологічних характеристик особистості керівника вказує, що:

в колективі № 1 найбільшу кількість балів отримали такі характеристики, як вимогливість, критичність і відповідальність. Найменш вираженими є вибірковість, тактовність, усвідомленість, визначеність;

у керівників групи № 2 найбільш яскраво виражені такі характеристики, як визначеність, цілеспрямованість, дієвість;

у колективі № 3 найбільшу кількість балів набрали такі характеристики, як вимогливість, критичність і відповідальність. Найменше виражені такі характеристики особистості керівника, як вибірковість, усвідомленість, визначеність.

У подальшому проведено дослідження індивідуально-психологічних якостей керівників і неформальних лідерів. Установлено, що індивідуальні характеристики між керівниками та неформальними лідерами майже не відрізняються з тією відмінністю, що за 16 PF чинник L – «довірливість – підозрілість» для перших становить $16,5 \pm 0,5$, а для інших – $6 \pm 0,8$. Тому цілком вірогідним є припущення, що визначальною характерною особливістю лідерства є довіра. За рештою показників можна говорити, що вони не відрізняються.

Обрахування результатів дослідження методами математичної статистики встановило таке:

– результати кореляції з відповідним показником статистичної значущості ($p \leq 0,05$) вказують на те, що взаємодія або ж рівень конструктивного лідерства не залежить від професії, має найбільш виражену пряму залежність із одноосібно-демократичним стилем управління, інтелектуальним й емоційними типами лідерства, Н – «сміливість, цілеспрямованість, тактовність», А – «здатність до спілкування», G – «висока нормативність поведінки», Q3 – «високий самоконтроль»;

– менш значуща кореляція простежується з інтернальністю щодо досягнень і невдач, визначеністю, пасивно-потуральницьким стилем управління, відповідальністю, N – «дипломатичність» та професійно-діловим типом лідерства;

– обернену доволі значущу кореляцію отримано з L – «підозрілість», а менш значущу з авторитарно-одноосібним стилем управління. Щодо вольового типу лідерства отримано суперечливі дані, які одночасно показують обернену суттєву кореляцію за однією методикою (соціометрія) з допустимою статистичною значущістю й одночасно відсутність за рисами та якостями, які від'єднують від лідерства.

Висновок. У результаті проведеного дослідження встановлено певні важливі психологічні особливості виникнення та функціонування лідерства у професійних колективах, а саме:

1. Керівник не обов'язково є формальним лідером, оскільки значна кількість управлінців мають низький й дуже низький соціометричний статус. Найбільш характерним для керівників-лідерів є одноосібно-демократичний стиль управління, а з низьким статусом – пасивно-потуральницький.

2. Лідерство має найбільш виражену пряму залежність із одно-особібно-демократичним стилем управління, інтелектуальним й емоційними типами лідерства, такими індивідуальними якостями, як сміливість, цілеспрямованість, тактовність, здатність до спілкування, висока нормативність поведінки, високий самоконтроль, довірливість. Це й є тими особливостями, що визначають особливості виникнення та функціонування лідера у професійному середовищі.

Напрямами подальшого дослідження є розробка та апробація методів, які б сприяли формуванню у керівників якостей, що формують їх соціометричний статус.

1. Адаир Д. Психология лидерства / Джон Адаир. – М.: Эксмо, – 2005. – 352 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология / Галина Михайловна Андреева. – М.: МГУ, 1980. – 250 с.
3. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства / Николай Петрович Беляцкий. – Мн.: Новое знание, 2002. – 250 с.
4. Вебер М. Харизматическое господство / Макс Вебер // Социологические исследования. – 1988. – № 5. – С. 139–147.
5. Головин С.Ю. Словарь психолога – практика / Сергей Юрьевич Головин. – Мн.: Харвест, 2003. – 300 с.
6. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента / Роберт Готтсданкер. – М.: Академия, 2005. – 367 с.
7. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Евгений Семенович Жариков. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
8. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: учебник // Олег Юрьевич Ермолаев. – 2-е изд. испр. – М.: Московский психолого-социальный институт Флинта, 2003. – 336 с.
9. Карелин А. А. Психологические тесты / Андрей Александрович Карелин. – М.: Владос, 2002. – Т. 2. – 416 с.
10. Кови С. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.
11. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности: учеб. пособие / С.Г. Москвичев. – К.: Респ. ин-т подг. менеджеров, 1991. – 96 с.
12. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин; под ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
13. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 279 с.
14. Рудь О.Л. Неформальне лідерство в організації: взаємодія керівника та неформального лідера / О.Л. Рудь, Ю.Л. Рудь // Нові технології. Науковий вісник КУЕІТУ. – Кременчук, 2009. – № 1 (23). – С. 204–209.
15. Саймон Герберт А. Менеджмент в организациях: учебное пособие / Герберт А. Саймон, Дональд У. Смитбург, Виктор А. Томпсон. – М.: РАГС «Экономика», 1995. – 267 с.

Колосович А.С. Психологические особенности возникновения и функционирования лидерства в профессиональной сфере

Исследуются психологические особенности возникновения и функционирования неформального лидерства в профессиональной сфере общества. Установлено, что значительная часть современных руководителей не имеют лидерского статуса в коллективе. Определены стили управления и индивидуальные качества личности, способствующие лидерскому статусу личности.

Ключевые слова: лидер, руководитель, коллектив, формальное и неформальное лидерство, психологические особенности лидерства.

Kolosovych A.S. Psychological features and operation of leadership in the professional sphere

Psychological features and functioning of informal leadership in the professional sphere of society are studied. It was settled that much of the current leaders have no leadership status in the team. Management style and individual personal qualities that contribute to leadership status of the individual are defined.

Key words: leader, manager, team, formal and informal leadership, psychological features of leadership.

УДК 159.922.7

Г.С. Криворотько

**ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА
ОСОБЛИВИХ УМОВ ДІЯЛЬНОСТІ МОРЯКІВ
ДАЛЕКОГО ПЛАВАННЯ**

Розглядається психологічна характеристика особливих умов діяльності моряків далекого плавання, визначаються основні стресогенні чинники, що впливають на моряків під час професійної діяльності.

Ключові слова: психологічна характеристика, особливі умови діяльності, моряки далекого плавання, стресогенні чинники.

Постановка проблеми. Одним із головних завдань подальшого розвитку України як держави, забезпечення її національної безпеки є відновлення національного судноплавства, розвиток морегосподарського комплексу країни, а також покращення якості відбору і підготовки спеціалістів морської галузі.

Як зазначає С. Симоненко, в Україні величезний морський потенціал. Завдяки йому вона має можливість і повинна стати морським