

СУЧАСНА СУТНІСТЬ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА В КОНТЕКСТІ ЙОГО АВТОРИТЕТУ

У статті визначено, що авторитет – це невід’ємний атрибут, символ спільності кожного колективу. Акумуляуючись в особі керівника, є динамічним соціально-психологічним феноменом, який може розвиватися, посилюватися й навпаки, знижуватись, втрачати силу. На сьогодні посада керівника як певний соціальний статус особистості надає владу, зобов’язуючи його виконувати не тільки посадові функції, а й певні моральні обов’язки, несучи за них відповідальність. Послідовна реалізація домінуючих цілей і цінностей, що відповідають сучасності та які керівник бере за основу своєї життєдіяльності, перетворює його життєвий процес у вчинок, транслуючи зразок для наслідування підлеглими. Цей факт дає змогу поєднати керівника-лідера в одній особі.

Ключові слова: авторитет, керівник, лідер, влада.

Виклики постмодерної епохи, котрі постали перед системою державного управління, свідчать про те, що умовою їх подолання є високий рівень компетентності керівників та їх авторитет у суспільстві. Оскільки в ієрархії соціальних статусів керівник, що досяг авторитету, сприймається без найменшого сумніву, його рекомендації, вказівки мають велику переконливу силу, вона вселяє впевненість у діях, їй довіряють. Іншими словами, керівник – це особа з певним соціальним статусом, проте така, яка, володіючи авторитетом, є лідером. Поняття “лідерство” і “керівництво” здебільшого вживають як синоніми, хоча з упевненістю можна стверджувати, що вони мають різне смислове навантаження. Так, у державному управлінні демократичних країн керівництво ототожнюють з лідерством, оскільки сучасний керівник-професіонал не може не бути лідером для очолюваного ним органу державної влади. Вітчизняні науковці поки що не досить наполегливі в такому сучасному підході до феномену керівництва-лідерства в системі державного управління. Тут лідерство передбачає неформальний соціально-психологічний вплив, який не підкріплений формальними важелями влади.

Водночас соціальний статус керівника несе із собою не тільки владу, а й обов’язки. Іншими словами, офіційна посада, надаючи владу, зобов’язує керівника виконувати не тільки посадові, а й певні моральні функції, несучи за них відповідальність. До прикладу, обов’язок посадовця ставитися до всіх людей однаково, неупереджено, не надаючи переваг друзям, родині тощо. І саме така поведінка керівника є взірцем для наслідування, що підкріплюється реальним авторитетом.

Аналіз досліджень за темою статті свідчить про багатовекторність підходів щодо осмислення феноменів керівництва та лідерства. Особливий інтерес у дослідженні проблем керівництва й лідерства становлять розробки вітчизняних і зарубіжних науковців (М. Армстронг, П. Бендер, Е. Хеллман, Дж. Бойєтт, М. Бекінгем, Д. Гоулман, В. Зігерт, В.Б. Авер’янов, Г.В. Атаманчук, В.Д. Бакуменко, М.М. Білинська, О.А. Воронько, М.В. Гаман, В.В. Голуб, В.М. Князев, Т.С. Кабаченко, В.І. Кноррінг, В.І. Луговий, А.М. Михненко, О.Г. Мордвінов, Т.В. Мотренко, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, Є.В. Охотський, Т.І. Пахомова, Я.Ф. Радиш, А.П. Рачинський, С.М. Серьогін, В.М. Сороко, М.П. Стрельбицький, В.В. Черепанов, Ю.П. Шаров та ін.). Однак сучасні сутнісні характеристики керівника як особи з певним соціальним статусом, проте такої, яка володіючи авторитетом, є лідером вивчені не у повному обсязі.

Мета статті – дослідити сутність керівника-лідера в органах державної влади крізь призму його авторитету.

У довідковій літературі поняття “керівник” має декілька визначень, а саме: той, хто спрямовує чию-небудь діяльність; наставник, вихователь; той, хто очолює установу, організацію тощо; посада особистості, яка завідує чимось, або особа, обіймає таку посаду [1]. Особа, яка керує чим-небудь [2]. У словнику з державного управління поняття “керівник” визначено як особу, на яку офіційно шляхом призначення (обрання, затвердження) покладено функції керівництва державною або будь-якою іншою організацією. Наділений формально регламентованими правами й обов’язками, зокрема правом ставити юридично владні вимоги та застосовувати засоби дисциплінарного впливу до органів і осіб, які перебувають у його підпорядкуванні по службі, представляє організацію у відносинах з іншими організаціями. Основне при-

значення керівника в органах державної влади – забезпечення їхнього ефективного функціонування. Реальний його вплив на діяльність організації базується на офіційних повноваженнях організаторських здібностях та особистому авторитеті. Керівник у державному управлінні – посадова особа державного органу або його апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих функцій. Функції, які виконують керівники в державному управлінні, зумовлюють виділення основних їх категорій, зокрема керівників низової, середньої та вищої ланок. Категорії керівників на державній службі в Україні визначаються, відповідно до Закону України "Про державну службу", шляхом класифікації посад. Основним критерієм класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль та місце посади в структурі державного органу [3, с. 315]. У сучасній науковій літературі поняття "керівник" здебільшого розуміють як особу, яка наділена повноваженнями приймати управлінські рішення та здійснювати організацію їх виконання, створюючи для цього належні умови [4; 5; 6]. Водночас, характеризуючи керівника, О.М. Омаров приділяє увагу його особистісним якостям, наголошуючи, що керівник – це та особистість, яка володіє організаторським талантом і наділена суто людськими душевними якостями [7, с. 8].

Отже, керівник – це посадова особа, яка наділена адміністративною владою. Очевидно, що увага зосереджується, передусім, на статусі керівника, який визначається сукупністю прав і обов'язків посадової особи з акцентуацією уваги й на значущості того, що пов'язано з внутрішнім світом людини її почуттями та переживаннями. На перший погляд, усе зрозуміло, хоча серед синонімів поняття "керівник" є слово "лідер", що давало б змогу поставити знак тотожності між цими поняттями. Проте добре відомо, що у вітчизняній науці такі поняття розмежовуються, хоча в американській поняття leadership позначає і керівництво, і лідерство. Іншими словами, це лідерство формальне й неформальне.

Лідер (англ. leader – керівник, вождь) – авторитетний член організації або малої групи, особливий вплив якого надає йому змогу відігравати важливу роль у соціальних процесах, ситуаціях. Лідер – особа, яка здатна впливати на інших з метою інтеграції спільної діяльності, що спрямована на задоволення інтересів того чи іншого суспі-

льства. Відомо, що проблему лідерства досліджували Платон і Аристотель. Пізніше Н. Макіавеллі описав образ лідера-государя, який різними засобами досягає політичних цілей. Ф. Ніцше, солідаризуючись з Н. Макіавеллі, стверджує, що лідер має право ігнорувати мораль, а прагнення людини до лідерства – це вияв її "творчого інстинкту". Здебільшого обґрунтування лідерства в західних дослідженнях побудовано на його психологічних інтерпретаціях. Так, народні маси потребують авторитетного лідера так само, як сім'я потребує авторитетного батька (З. Фройд); розвиток суспільства відбувається хаотично, "від ситуації до ситуації" на підставі імпульсів, що надходять від лідерів (Дж. Дьюї); тільки лідери можуть впливати на розвиток людства, яке здебільшого не звільняється від залежності батьків, потім учителів, тому натовп шукає вождя, котрий виконав би в суспільстві роль, яку виконує батько в сім'ї (С. Хук). Очевидно, що думки С. Хука збігаються з уявленнями З. Фрейда.

Отже, підґрунтям суспільного життя є людська психіка, яка охоплена волею до влади. Водночас лідерство визначається як здатність керувати й заохочувати членів тих чи інших соціальних груп діяти для досягнення цілей. Лідер може спиратися на силу, але в демократичному суспільстві воно пов'язано із законною владою. Відомо кілька теорій лідерства. У теорії характеристик наголошено на визначенні характеристик, що роблять людину ефективним лідером. Згідно із цільовою теорією, ефективні лідери посилюють мотивацію та задоволення, допомагаючи підлеглим бачити цілі й шляхи їх досягнення, ефективно рухатися цими шляхами. Вирізняють чотири стадії лідерства: директивну, коли лідер надає конкретні вказівки й висловлює сподівання; допоміжну, що полягає в заохоченнях, співчутливому ставленні до підлеглих; зорієнтовану на досягнення, коли лідер визначає високі цілі й високі сподівання щодо успіхів і відповідальності підлеглих; колективну, коли лідер заохочує підлеглих висловлювати думки й пропозиції. Теорія атрибутивних моделей досліджує, як лідери формують свої висновки, тлумачать очевидні причини поведінки й праці підлеглих, вирішуючи, як реагувати. Згідно з теорією життєвого циклу, лідерство має відповідати рівню зрілості підпорядкованої групи. Лідерство є важливим фактором мотивації працівників [3, с. 370].

У таблиці подано результати порівняння змісту понять "керівник" і "лідер", що стало вже класичним. Так, Б.Д. Паригін називає сім відмінностей цих феноменів [8, с. 310–311].

Порівняння змісту понять "керівник" та "лідер"

№	КЕРІВНИК	ЛІДЕР
1	Здійснює регуляцію офіційних відносин групи як деякої соціальної організації	Покликаний здійснювати регуляцію міжособистісних відносин у групі
2	Керівництво – елемент макросередовища, тобто воно пов'язане з усією системою суспільних відносин	Лідерство виникає за умов мікросередовища, яким і є мала група
3	Керівник будь-якої реальної соціальної групи призначається або обирається, проте цей процес не стихійний, а цілеспрямований, що здійснюється під контролем різних елементів соціальної структури	Лідерство виникає стихійно
4	Керівництво – явище стабільне	Лідерство – явище менш стабільне, висунення лідера залежить від настрою групи
5	Керівництво підлеглими має чітку систему санкцій	Системи санкцій у лідера відсутні
6	Процес прийняття рішення керівником (і загалом у системі керівництва) значно складніший; він опосередкований багатьма обставинами, що не обов'язково мають витоки в цій групі	Лідер здебільшого приймає безпосередні рішення, які стосуються групової діяльності
7	Сфера дії керівника ширша, оскільки він репрезентує малу групу в ширшій соціальній системі	Сфера діяльності лідера – мала група, де він і є лідером

Як видно з таблиці, лідерство є психологічною характеристикою поведінки окремих членів групи, керівництво здебільшого є соціальною характеристикою відносин у групі, насамперед з погляду розподілу ролей керівництва та підпорядкування. Очевидно, що керівництво виступає як регламентований суспільством процес. Іншими словами, лідерство – це досить різнопланове, складне й багатовимірне явище, проте таке, що часто ототожнюють з поняттям "авторитет", хоча не кожний авторитет володіє лідерськими можливостями. Саме лідер – організатор і ведучий у вирішенні того чи іншого завдання. Водночас авторитет може виступати прикладом, зразком, ідеалом і саме таким способом допомагати у вирішенні й досягненні поставлених завдань.

Отже, лідер користується владою завдяки підтримці своїх послідовників та прихильників (неформальне лідерство), тоді як керівник отримує владу завдяки своєму соціальному статусу (формальне лідерство). Проте влада – не єдина основа керівництва, і такий підхід притаманний здебільшого авторитаризму. У відносинах між керівником та підлеглими в процесі використання влади існує пряма пропорційна залежність, тобто баланс влади: влада ке-

рівника над підлеглими тим більша, ніж вища залежність підлеглих від керівника, і навпаки. Ця залежність може набувати різних форм прояву – прямо чи опосередковано підлеглі залежать від управлінських рішень керівника. У свою чергу, підлеглі можуть тією чи іншою мірою впливати на керівника, адже це вони реалізують на практиці всі його рішення, вказівки, накази та розпорядження, і саме виконання дорученої роботи залежить від них. Отже, для того, щоб керувати, необхідно мати для цього достатньо підстав, тобто володіти інструментами впливу, а щоб впливати, слід мати основу влади, аби змусити підлеглих підкорятись розпорядженням. Тому здоровий глузд підказує, що для реалізації влади у XXI ст., де реаліями є постійні динамічні зміни, завдяки яким підвищуються ризики, проте й виникають нові можливості, керівникові необхідно мати деякий ресурс, який повинен бути суттєвим для виконавця. Тож таким ресурсом визначається авторитет керівника та лідера в одній особі. Відповідно до вищеведеного в соціально-психологічній сутності авторитету керівника-лідера можна виділити такі складові: посадовий і особистісний, де останній розмежовується на професійний і моральний (див. рис.).



Рис. Соціально-психологічна сутність авторитетного керівника-лідера

Для аргументації звернення саме до цих елементів, а також їх внутрішньої наповненості, вдаємося до таких умовиводів. Якщо посада – це формально, адміністративно закріплене місце працівника, яке передбачає виконання посадових обов'язків і право керівника управляти колективом, що санкціоноване вищими інстанціями й зафіксоване юридично, то, одержуючи посаду, людина формально є авторитетною. Іншими словами, людина, що одержує посаду, фактично винагороджується авторитетом – бонусом, володіння яким підвищує право й здатність його володаря, впливати на підлеглих, водночас діяти на свій розсуд. Навпевно, що після призначення спрацьовує психологічний ефект посади, коли зазвичай підлеглі, засліплені повагою, визнають посадовий елемент авторитету керівника. (На рисунку зазначено тільки можливість перетворення посадового авторитету в істинний). Однак ця пора швидко минає, "авторитет крісла" перестає спрацьовувати і підлеглі все прискіпливіше придивляються до носія посади. Очевидно, що цілісність образу керівника-лідера має завершити професійна та моральна складова авторитету. Зрозуміло, що професійний авторитет має формуватися на основі високого рівня компетентності керівника – його особистісної здатності вирішувати зазначений клас професійних завдань, тобто сукупності компетенцій, що необхідні для ефективної діяльності керівника-лідера. Тож для того, щоб суспільні зміни були успішними, потрібні особистості, які зможуть змінити підходи і в органах державного управління, зокрема: від контролю за людьми до віри в людей; від орієнтації на короткострокову перспективу на стратегічне мислення; від реагування до активності, самостійності, відповідальності тощо. Іншими словами, професійний авторитет керівника-лідера базується на тому, що він організовує свою діяльність відповідно до інтересів і потреб населення через процес сприйняття результатів своїх дій та відповідальність за них, на основі людської етики, компетентності, особистісно-індивідуальних властивостей.

Відомо, що моральність – це синтез досить складних почуттів, бути моральним означає мати тверді правила поведінки й не відступати від них, нести відповідальність за результати своїх дій. Отже, відповідальність є найбільш значущим критерієм, на основі якого суспільство визначає рівень авторитетності керівництва органами державної влади. Водночас для керівника наявність почуття відповідальності є своєрідним засобом самоствердження в державному управлінні як професіонала, котрий за будь-яких життєвих ситуацій здійснює осмислений вибір альтернатив, враховуючи можливі наслідки своєї діяльності. Отже, моральний авторитет – це світогляд керів-

ника-лідера; його цінності; етичні, вольові, емоційні якості, котрі виявляються в ставленні до себе й оточення. Здатність випромінювати енергію та заряджати інших; прихильність і незалежність; здібність до міжособистісного спілкування; впевненість. Отже, керівник винагороджується не тільки визнанням або оцінкою свого успіху, а внутрішнім задоволенням – досвідом пошуку й відкриття, знаходженням сенсів, реалізацією своїх потенціалів і цінностей, що визначає унікальний для людини особистісний сенс власного успіху. Поєднання зовнішнього та внутрішнього визнання приводить до створення образу, ідеалу керівника, який здатний реалізовувати свою життєдіяльність на рівні високих досягнень і стандартів. Послідовна реалізація домінуючих цілей і цінностей керівника, які він бере за основу своєї життєдіяльності, й оцінка її результатів, перетворює його життєвий процес у вчинок, транслюючи зразок для наслідування в суспільстві, що дає змогу стверджувати про авторитет особистості керівника.

Висновки. Таким чином, поряд з об'єктивною складовою (посадовий авторитет) існують його суб'єктивні складові – професійний і моральний, витоки якого в особистості керівника. Однак, навіть якщо він сам не прагне до завоювання авторитету, не думає про нього, то все одно він у нього або є, або ні. Ця обставина зумовлена тим, що авторитет – це невід'ємний атрибут, символ спільності кожного колективу, обов'язкова умова його соціально-психологічної характеристики. Отже, авторитет – соціально-психологічний, рухливий, динамічний, що феноменом може розвиватися, посилюватися й, навпаки, знижуватися, втрачати силу. Очевидно, що посада керівника в органах державної влади – це певний соціальний статус особистості, який, надаючи владу, зобов'язує його виконувати не тільки посадові функції, а й певні моральні обов'язки, несучи за них відповідальність і таким способом затверджуючи свій авторитет. Завдяки останньому керівництво й лідерство має можливість поєднуватися в одній особі. Напрямами подальших наукових розвідок порушеної в статті проблематики може стати вивчення авторитетного управлінського керівництва шляхом дослідження конкретних умов такої взаємодії з підлеглими.

Список використаної літератури

1. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный / Т.Ф. Ефремова. – М. : Русский язык, 2000.
2. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М. : Азъ, 1992.
3. Энциклопедический словарь з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощин-

- ського, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
4. Основи управління в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / [О.М. Бандурка, В.М. Бевзенко, В.М. Василенко та ін.] ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2011. – 591 с.
 5. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. Б. Авер'янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с.
 6. Армаш Н.О. Адміністративно-правовий статус керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Н.О. Армаш. – К., 2005. – 200 с.
 7. Омаров А.М. Руководитель: размышления о стиле управления / А.М. Омаров. – М. : Прогрес, 1984. – 118 с.
 8. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М., Мысль 1971. – 352 с.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2013.

Новаченко Т.В. Современная сущность руководителя-лидера в контексте его авторитета

В статье определяется, что авторитет – это неотъемлемый атрибут, символ общности каждого коллектива. Аккумулируясь в лице руководителя, является динамичным социально-психологическим феноменом, который может развиваться, усиливаться и наоборот, снижаться, терять силу. В настоящее время должность руководителя, как определенный социальный статус личности, предоставляет власть, обязывая руководителя выполнять не только должностные, но и определенные моральные функции, неся за них ответственность. Последовательная реализация доминантных целей и ценностей, отвечающих современности и такие, которые руководитель берет за основу своей жизнедеятельности, превращает его жизненный процесс в поступок, транслируя образец для подражания подчиненными. Этот факт позволяет совмещать роли руководителя-лидера в одном лице.

Ключевые слова: авторитет, руководитель, лидер, власть.

Novachenko T. The essence of the modern leader-a leader in the context of its authority

For realization of power in the XXI century where the reality of a constant dynamic change, thanks to which the risk, but also there are new opportunities, the Managers should have a resource that must be significant to the artist. Such a resource is determined by the leader's authority and leader in one person. According to the above-mentioned socio-psychological nature of the authority of the head of the leader can be presented as follows: components of the elements, namely: the official and personal, where the latter is also governed by the professional and moral. Post – it formally, the administrative fixed place of the worker, which provides for the performance of official duties and the right of the head of manage the team, which is authorized by the higher authorities and fixed legally, that getting the position of a person formally it is considered authoritative. In other words, the person receiving the position, in fact rewarded authority – a bonus, the ownership of which enhances the right and the ability of its owner, to exert influence on the subordinates, at the same time act as the criterion. However, the time passes quickly, "the authority of the chair" ceases to operate and subordinate all a closer look to the media office. It is obvious, that the integrity of the image of the leader, the leader must complete the professional and moral component of the authority. It is clear that the professional authority should be formed on the basis of a high level of competence of the head of his personal ability to solve a certain class of professional tasks, that is, the aggregate of the competencies required for effective activity of the chief-leader.

Therefore, in order to societal changes were successful want the person who will be able to change the approaches and in the state administration bodies, in particular: of control for people to faith in the people, by the orientation of the short-term Outlook for strategic thinking, from the response to the activity, independence, responsibility, etc. In other words, the professional authority of the head of the leader is based on the fact that he organizes its activities in accordance with the interests and needs of the population through the process of perception of the results of the interactions and their possibility for them, on the basis of human ethics, competence, personal and individual properties. The consistent implementation of the goals and values of the dominant leader, which he takes as a basis of their livelihoods, and the valuation of its results, turns his life in the process of concessions, conveying the sample for imitation in a society that all owes us to assert the authority of the Manager's personality.

Key words: authority, Manager, leader, leadership.