УДК 351.851:316.46

Н. О. Якушко
аспірант кафедри управління освітою
Національної академії державного управління при Президентові України

ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА: ҐЕНЕЗА ТА СУЧАСНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

У статті розглянуто еволюцію теоретичних обґрунтувань феномена лідерства. Висвітлено значення окремих концепцій для розуміння сутності й механізмів реалізації лідерства, вказано на закономірність появи нових теорій. Зроблено акцент на релевантності окремих теорій сучасному стану цієї наукової проблеми.

Ключові слова: *лідерство, лідерські риси, типи лідерства, поведінка, мотивація, послідовники, цінність.*

Постановка проблеми. Сьогодні Уряд України приділяє значну увагу розвитку освіти. Проте дедалі гострішими стають протиріччя, що існують в освіті України, у контексті створення демократичного простору та децентралізації державного управління. Зокрема, це протиріччя між намірами передачі повноважень ухвалення рішень у системі освіти (деконцентрації) і фактичною концентрацією функцій ухвалення рішень центральними й регіональними органами влади, надлишковістю функцій школи та контролю за її діяльністю; між декларацією переходу до державно-громадського управління освітою, організації взаємодії державних структур і соціальних інститутів у розвитку ЗСО та недостатнім нормативно-правовим забезпеченням цих процесів, що продовжує існування «радянських» атавізмів в управлінні школою; між проголошенням принципу автономії навчальних закладів, зокрема розширенням їх академічної свободи й прав на педагогічну творчість, та відсутністю відповідних механізмів державного управління, що призводить до посилення бюрократизму й паперообігу.

Розвиток будь-якої країни визначає показник людського потенціалу, який складається з індексу добробуту, довголіття та освіти. Основу освітньої системи складає загальна середня освіта, а керівник школи постає ключовою особою в реалізації освітніх реформ, оскільки саме він є основним провідником і транслятором модернізаційних змін системи управління освітою.

© Якушко Н. О., 2016

Попри довготривале дослідження проблеми лідерства, у гуманітарних науках не склалось єдиної інтерпретації цієї категорії. Феномен лідерства привертав (і привертає) чималу увагу науковців. При цьому дослідники прагнуть не обходити увагою ту множину шляхів, якими варто просуватись, аналізуючи лідерство. Дійсно, фокусуючи увагу на особистості, не можна забувати про роль соціального середовища; під час вивчення характерних рис лідерів не можна упускати з виду проблеми, пов'язані з їхніми цілями й результатами; займаючись проблемами поведінки, не можна втрачати інтерес до ролей та інституціональних структур, у які «вписані» ці ролі. Основні теорії лідерства, які існують у сучасній науці, намагаються пояснити або причини лідерства, або його природу, а також мають переважно дескриптивний характер, даючи змогу визначити головні проблеми дослідження лідерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ознайомлення пострадянських дослідників із теоріями лідерства, які розроблялись у Західній Європі та США впродовж декількох десятиріч, підсумоване в ґрунтовних працях Л. Лесіної [1] та О. Кудряшової [2]. Парадоксально, проте саме в цей час припинились оригінальні вітчизняні дослідження з проблематики лідерства (у тому числі у сфері освіти), які досить активно проводились у радянську добу [3; 4; 5]. Останнім часом аналіз уже існуючих теоретичних надбань здійснюється переважно в межах синтезуючих курсів із різних галузей гуманітарного знання [6; 7; 8].

Ґрунтовне вивчення проблеми лідерства неможливе без спроби позначити якомога точніше його кордони, проте ця обставина має свої негативні наслідки. Частина труднощів, з якими дослідники цього питання зіштовхнулись останнім часом, викликана, напевно, тим, що відмінності між центральними аспектами лідерства та його другорядними, залежними аспектами не були достатньою мірою проаналізовані; причини, спосіб реалізації та результати лідерства обговорювались у тій же площині, що й феномен лідерства сам по собі.

Мета статті – провести аналіз внеску, який здійснили творці окремих теорій лідерства, розглянутих в історико-генетичному зв'язку, у пізнання цього соціального феномена, та перспектив їх застосування в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Західні теоретики початку XX ст. знаходились під впливом праць Т. Карлейля та Ф. Гальтона – представників волюнтаристського розуміння ролі особи в історії [1, с. 33]. Перший аналізував унікальні якості лідерів, які вражають уяву мас; другий пояснював лідерство на основі спадкових факторів. Автори ***теорії «великої людини» або героя*** доводили суб'єктивну природу лідерства. Герой лідирує, тому що від народження наділений певними рисами, які відрізняють його від інших індивідів. Волюнтаристська інтерпретація історичного процесу була розкритикована німецькими класичними філософами, марксистами та представниками школи прагматизму. Теорія «великої людини» підводила до такої ідеї: якщо лідер наділений якостями, що відрізняють його від послідовників, то має існувати можливість виокремлення цих рис.

Такий висновок у 1920-х рр. викликав ***теорію лідерських рис***. В основі цього підходу лежало переконання в тому, що лідер володіє певним набором стійких і незмінних якостей, які передаються найчастіше генетично та відрізняють лідера від його послідовників. Прихильники цієї теорії (Е. Богардус, К. Берд, Р. Стогділ) трактували лідерство як сукупність психічних рис особистості та намагались визначити цю сукупність для того, щоб розробити методики для виявлення лідерів. Особливе значення для розвитку цього підходу мало відкриття С. Клубека й Б. Басса. Сутність його полягала в тому, що людей, від природи не схильних до лідерства (а вони завжди є в групі), навряд чи можна зробити такими [9, с. 59–72]. Теорія рис має низку суттєвих недоліків. По-перше, перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично безкінечним. Через це неможливо створити уніфікований образ лідера та, відповідно, закласти основи теорії. По-друге, не вдалось встановити тісний зв'язок між рисами й лідерством та сприяти практичному виявленню останнього.

Вплив особистісних властивостей на ефективність лідерства вивчався в межах ***теорії психоаналізу***, яка орієнтується на глибинне вивчення елементів людської психіки. Проблема лідерства була однією із центральних тем у психологічних дослідженнях З. Фрейда, Л. Франка, Е. Фромма, Е. Еріксона, Г. Левінсона. Безперечно, на процес формування особистості, у тому числі особистості лідера, накладає глибокий відбиток рання соціалізація. Відносини з батьками та іншими членами родини впливають на широке коло особистісних якостей: інтелект, потребу в популярності, мотивацію на досягнення результатів. Для компенсації низької самооцінки людина прагне до влади як засобу такої компенсації [10, с. 50]. Психологічні підходи імпліцитно виражені в більшості сучасних теорій лідерства.

Вагомий внесок в аналіз проблематики лідерства зробив німецький соціолог М. Вебер (1864–1920 рр.). Мета веберівської класифікації лідерів полягає не в описі чи поясненні лідерства, а у визначенні типів влади, які можуть існувати в різних суспільствах. М. Вебер фокусує увагу на зв'язку між типами соціальної структури та типами лідерства. Останнє, на думку М. Вебера, може бути традиційним, законно-раціональним і харизматичним [11, с. 646–648]. М. Вебер не розглядав персоналізацію влади як загальний феномен, а зосереджував увагу на виключних якостях лідерів, потрібних у період криз.

Теорії, які досліджують дії чи поведінку лідера, отримали широке розповсюдження в сучасній науці. Одні з них розглядають власне лідерську поведінку (або поведін-

ку лідера як індивіда, наділеного владою). Інші приділяють особливу увагу поведінці у взаємодії, тобто механізму взаємин лідера та послідовників. ***Поведінкові теорії***, засновуючись на теорії рис, надають їй іншого виміру. Труднощі у виділенні універсальних лідерських рис сприяли перенесенню уваги на поведінковий аспект лідерства. Вивчати поведінку було простіше, адже її можна спостерігати. Дослідники, які працювали в цьому напрямі, взяли за об'єкт вивчення дії (поведінку), що роблять людину лідером і відрізняють її від послідовників. Головна проблема полягала в тому, щоб виявити конкретні дії, які висувають індивіда на позицію лідера. Якби вдалось виявити ідеальну модель лідерської поведінки, нові лідери змогли б відтворювати та вдосконалювати її.

У 1960–1970-і рр. поведінкові теорії були популярними серед багатьох дослідників. Так, Р. Блейк і Дж. Моутон (з дослідницької групи штату Огайо) дійшли такого висновку: хоча в теорії ініціювання структури та розвиток ідей постають як різні дії, у реальному житті люди демонструють обидві характеристики одночасно. Учені розробили систему тренінгу лідерів [12]. Однак, незважаючи на те, що під поведінкові теорії було підведено, здавалося б, солідне теоретичне обґрунтування, вони все-таки не виявились переконливими, принаймні через те, що не враховували ситуаційні фактори лідерства та його соціокультурний контекст.

Витоки динамічного аналізу лідерства як процесу можна знайти в працях Р. Бейлза, Т. Нькома, Ф. Фідлера, А. Харса, Е. Хартлі, де лідерство розглядається як результат складного й багатопланового впливу різноманітних факторів (місця, часу тощо) під час входження лідера в різні ситуації [13, с. 453–470]. Важливою відмінністю від теорії вроджених рис було те, що ця концепція передбачала можливість підготовки лідерів за спеціально розробленими програмами, і в разі зацікавленості організації у лідерах з'являлась можливість формувати їх так само, як керівників.

У 1970-х рр. А. Файлі, Р. Хаус, С. Керр виділили 12 ситуаційних факторів, які здійснюють вплив на процес лідерства та приймаються більшістю дослідників, а саме: історію соціуму, вік людини, яка займала лідерську позицію перед цим, вік нинішнього лідера та його попередній досвід, соціальну систему, у якій ця організація існує, особливі потреби організації в її діяльності, психологічний клімат, характер діяльності, якої дотримується лідер, розмір соціуму, рівень кооперації суб'єктів, необхідний лідеру, культурні очкування послідовників, особистісні характеристики суб'єктів, вимогу часу та можливості для прийняття рішень [14]. Ситуативний підхід значно посунув популярну тоді теорію рис. Однак багато теоретиків наполягають на тому, що сама по собі ситуація не є достатньою для визначення лідерства. теорія рис, і ситуативні теорії намагались пояснити лідерство як результат впливу одного певного фактора. Процес взаємодії особистісних та ситуативних причин, як правило, ігнорувався.

Лідерство як у вищому ступені динамічний процес розглядали Г. Герт, Р. Кеттел, С. Мілз, Р. Стогділл, К. Шатл. У науковій літературі їхні концептуальні погляди представлені під різними назвами: ***синтетичні теорії лідерства, реляційні теорії, особистісно-ситуативні теорії***. Учені вважають, що лідерство є результатом взаємодії лідера та послідовників. Причому взаємодія може ініціюватись як лідером, так і його послідовниками. Ситуація значною мірою впливає на стосунки між лідером та послідовниками, і лідер може, оперуючи компонентами ситуації, впливати на взаємини з послідовниками. Таким чином, розглядаючи процес лідерства, необхідно враховувати чотири фактори:

– риси й мотиви лідера як особистості;

– потреби та установки послідовників, їхній образ лідера й мотиви слідування за ним;

– соціально-психологічні параметри групи (міжособистісні стосунки тощо);

– інституційний контекст, тобто офіційні та правові параметри, у межах яких лідер та його послідовники діють [15].

На сучасному етапі практично всі дослідження у сфері лідерства спираються на синтетичні теорії, оскільки вже ні в кого не виникає сумнівів щодо необхідності врахування комплексу факторів під час вивчення цієї проблеми. Синтетичний підхід до

аналізу лідерства дає нам змогу виділити деякі теоретичні позиції, які можна використовувати в науковому дослідженні:

– розгляд лідерства як динамічного, еволюційного процесу;

– уявлення лідерства як інтеракції між лідером і послідовниками, а не характеристики окремого індивіда;

– лідер та послідовники є взаємозалежними як за змістом, так і в процесі діяльності;

– лідер та послідовники взаємодіють у певному соціальному контексті, який можна зрозуміти й інтерпретувати.

Помітний внесок у вивчення проблематики лідерства зробили прихильники ***теорії очікування-взаємодії*** Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Дж. Хемфілл, С. Еванс. Їм належить спроба створення «ймовірнісної моделі ефективного лідерства», яка робить акцент на інтеграції впливу стилів лідерства (залежать від особистісних якостей лідера) і ситуативних змінних (відносини між лідером та послідовниками, структура завдання, позиція влади лідера). Дж. Хоманс розвинув теорію ролі лідера, використовуючи три основні змінні: дію, взаємодію та почуття (настрій) [16]. Автори теорії «очікування-взаємодії» висловили припущення, що за відповідності лідерської поведінки очікуванням і навпаки підвищується ефективність вирішення поставленого завдання. Увага лідера до субординаційної діяльності підвищує рівень мотивації всіх суб'єктів.

В ***атрибутивних теоріях*** акцент зсунувся від аналізу особистісних характеристик лідера до розгляду особливостей його сприйняття з боку послідовників, оскільки саме цей фактор визначає, яким чином послідовники відреагують на якості лідера: схвалять їх і підуть за лідером або ж не підтримають його. Тобто не лідер домінує, а послідовники до певної міри визначають поведінку лідера, підштовхуючи його до прояву тих чи інших особистісних рис. Дослідження останніх років свідчать про зростання інтересу до ролі послідовників у процесі лідерства. Звісно, і раніше існування послідовників визнавалось та передбачалось, проте їм відводилась пасивна роль. Сучасні моделі лідерства йдуть шляхом інтеграції послідовників у процес прийняття рішень на всіх етапах та здійснення владних повноважень.

Теорії транзактного аналізу й трансформаційного лідерства (прихильниками яких є Г. Келлі, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тібо, Дж. Хоманс) розглядають лідера як людину, яка відчуває потреби й бажання своїх послідовників та пропонує способи їх реалізації, тобто акцент робиться на емоційному боці взаємодії лідера й послідовників. Предметом аналізу в цих теоріях виступають насамперед міжособистісні відносини, а не орієнтація лідера на вирішення конкретних завдань і досягнення певних цілей. Транзактний підхід до лідерства розвивається на основі ідеї соціального обміну. Теоретики транзактного підходу підкреслюють особливу важливість в організаційному лідерстві переконуючого впливу порівняно з примусовою владою або поступливістю. Ф. Фідлер дійшов висновку, що в різних умовах ефективними є різні типи лідерства. Учений намагався виміряти основні складники ефективності лідера, такі як «можлива схожість між протилежностями» та «ступінь поваги до найменш бажаного з колег» [17, с. 149–190].

Феномен лідерства пов'язаний із таким фактором людської психіки, як мотивація. Прихильники ***мотиваційних теорій*** стверджують, що ефективність лідерської діяльності залежить від того, як лідер впливає на мотивацію послідовників, здатність ефективно виконувати роботу, почуття задоволеності від діяльності тощо. Часто мотиваційні теорії стають об'єктом критики. Дослідники протиставляють примітивізму мотиваційних підходів різноманітні ціннісні теорії, а самі мотиваційні теорії розглядають як складову частину ціннісних.

Інше розуміння лідерства представлене в ***теоріях гуманістичного напряму*** (які розвивали Р. Блейк, Дж. Макгрегор), які виходять із того, що людина за своєю природою – складно мотивований організм, а група загалом завжди керована. Лідер має так перетворити групу, щоб послідовникам забезпечувалась свобода для здійснення власних цілей, а також так, щоб зробити внесок у здійснення цілей організації. Для організації природний процес структурування ролей і контролю

за поведінкою членів в інтересах досягнення спільних цілей. У природі індивіда закладено прагнення до самоуправління, ініціативи й відповідальності. Робота організації може бути оцінена як ефективна тоді, коли послідовники можуть зробити посильний внесок у розв'язання спільних завдань, а лідер використовує різні засоби [18].

Р. Херсі та К. Бланчард, об'єднавши дослідження К. Аргіріса, Р. Блейка, Дж. Моутона, створили ***теорію «життєвого циклу»***, згідно з якою стиль лідерського керівництва та ступінь виявлення влади лідера залежать від «зрілості» послідовників чи виконавців. Зі зростанням зрілості лідер може послабити зі свого боку контроль за їхньою діяльністю. Остаточна мета лідера – досягти максимальної самостійності з боку послідовників. Опоненти «теорії життєвого циклу» підкреслювали відсутність у ній послідовного методу вимірювання рівня зрілості, спрощений поділ стилів, неясність щодо питання про те, чи зможуть керівники на практиці поводити себе з такою гнучкістю [2, с. 192].

Інший напрям – ***теорія визначальної ролі послідовників***. Ця позиція передбачає, що лідер покликаний лише відображати цілі групи та діяти від її імені, тому для розуміння лідерства необхідно мати уявлення про очікування й цілі послідовників.

Моделі лідерства, які розвиваються сьогодні, є переважно ***ціннісними***. Вони розглядають лідерство не з позиції структури або системи, а з позиції міжсуб'єктних відносин. У попередніх теоріях також виділялись деякі основні цінності в моделі лідерської поведінки, проте не вони визначали сутність цих теорій. Ціннісні теорії намагаються по-іншому поглянути на процес лідерства, вбачаючи в ньому основу для створення нового мислення й поведінки. Лідерство стає скоріше філософією, ніж теорією або технологією, як раніше. Варто зазначити, що деякі із ціннісних теорій містять у собі особливі техніки (наприклад, теорії Г. Фейрхольма та С. і Т. Кучмарських). Однак ці техніки й технології засновані на цінностях, а отже, вони більше являють собою практичну філософію («філософію в дії»), орієнтовану на суб'єктів організаційного процесу, та розроблені для того, щоб допомогти індивідам знайти себе, розвинути в собі лідерські якості.

Висновки і пропозиції. Дотримуючись формальних ознак лідерства, можна відшукати нескінченне розмаїття відносин між «ведучим» і «відомими», тому побудова навіть зразка теоретичних моделей є ускладненою, хоча, як ми переконались, цілком можлива. Головне питання полягає в тому, наскільки ці теоретичні моделі відображають сутнісні відносини діяльності, а отже, і взаємовідносини суб'єктів. Можна припустити, що будь-яка ознака, яка характеризує будь-яку функцію лідера або управлінця, має бути розглянута у зв'язку не з окремими й особливими умовами суспільного відтворення, як це робить багато дослідників, а із загальними та всезагальними.

У фаховій літературі існують численні концепції й теорії лідерства, а також типи лідерства. Ефективний тип лідерства визначається конкретною ситуацією, обставинами та завданнями. Усі теорії лідерства варто розглядати в сукупності. Кордони між ними є досить умовними. Теорії лідерства взаємодоповнюють та впливають одна на одну, розкриваючи кожна свій аспект цієї проблематики. Протягом десятиріч у соціальних науках триває кропітка робота зі збору, накопичення й узагальнення емпіричних даних. Можна умовно виділити чотири етапи розвитку теорій лідерства:

1) кінець XIX – початок XX ст. – розвиток досліджень особистості лідера;

2) 1930–1960-і рр. – дослідження лідерської поведінки;

3) 1970–1980-і рр. – дослідження соціального контексту лідерства;

4) 1990–2010-і рр. – розвиток ціннісних теорій лідерства.

Наголошуємо на обставині «умовно», адже, виокремлюючи ці чотири періоди, ми зовсім не хотіли сказати, що та чи інша група теорій, яка виникла в певний час, уже вичерпала себе та стала історією. Інтерес науковців зберігається до всіх наведених теорій, вони продовжують розвиватись, проте вже не так інтенсивно. Найбільш популярні сьогодні ціннісні тео-

рії лідерства, напевно, також стануть поштовхом до розвитку підходів. Процес дослідження лідерства (як і саме лідерство) є надзвичайно динамічним.

Список використаної літератури:

1. Лесина Л. Лидерство в образовании: социологический анализ : дисс. … канд. социол. наук : спец. 22.00.06 / Л. Лесина. – Екатеринбург, 2002. – 165 с.
2. Кудряшова Е. Лидерство как предмет социально-философского анализа : дисс. … докт. филос. наук : спец. 09.00.01 / Е. Кудряшова. – М., 1996. – 359 с.
3. Ярошевский М. Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива / М. Ярошевский // Вопросы психологии. – 1978. – № 3. – С. 54–63.
4. Петровский В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства / В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 29–41.
5. Парыгин Б. Основы социально-психологической теории / Б. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 592 с.
6. Кулініч І. Психологія управління / І. Кулініч. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
7. Осовська Г. Основи менеджменту / Г. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 664 с.
8. Управління освітою та шкільна автономія: погляд зі школи : [аналітична доповідь] / за заг. ред. Л. Паращенко. – К. : 2UP, 2013. – 64 с.
9. Klubeck C. Differential Effects of Training on Persons of Different Leadership Status / C. Klubeck, B. Bass // Human Relations. – 1954. – № 7. – P. 59–72.
10. Хьелл Л. Теории личности: основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2003. – 608 с.
11. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер ; под ред. Ю. Давыдова. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
12. Blake R. The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence / R. Blake, J. Mouton. – Houston : Gulf Publishing Company, 1964. – 180 p.
13. Fiedler F. The Effects of Leadership Training and Experience: A Contingency Model Interpretation / F. Fiedler // Administrative Science Quarterly. – 1972. – Vol. 17. – № 4. – P. 453–470.
14. Filley A. Managerial Process and Organizational Behavior / A. Filley, R. House, S. Kerr. – Glenview : Scott ; Foresman, 1979. – 117 p.
15. Stogdill R. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research / R. Stogdill. – New York : Free Press, 1974. – 424 p.
16. Hormans G. The Human Group / G. Hormans. – New York : Row ; Peterson, 1950. – 364 p.
17. Feadler F. Contingency Model of Leadership Effectiveness / F. Feadler // Advances in Experimental Social Psychology. – 1964. – Vol. 1. – P. 149–190.
18. Argyris C. Understanding Organizational Behavior / C. Argyris. – Homewood : Dorsey Press, 1960. – 265 p.

Якушко Н. А. Теории лидерства: генезис и современная интерпретация

В статье рассмотрена эволюция теоретических обоснований феномена лидерства. Отражено значение отдельных концепций для понимания сущности и механизмов реализации лидерства, указано на закономерность появления новых теорий. Сделан акцент на релевантности отдельных теорий современному состоянию этой научной проблемы.

Ключевые слова: *лидерство, лидерские черты, типы лидерства, поведение, мотивация, последователи, ценность.*

Yakushko N. Leadership theories: genesis and contemporary interpretation

The article describes the evolution of the theoretical studies of the phenomenon of leadership. It deals with different concepts for the understanding of leadership and implementation of mechanisms; it specifies the peculiarities of emergence of the new theories. The author focuses on the relevance of certain theories in terms of current state of the scientific problem.

Key words: *leadership, leadership features, leadership styles, behavior, motivation, followers, value.*