

АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ ПОНЯТЬ «ОРГАНІЗАТОР», «КЕРІВНИК», «ЛІДЕР» У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

У статті розкрито співвідношення понять «організатор», «керівник», «лідер», схарактеризовано основні засади організаторської діяльності – процеси взаємодії і взаємовпливу.

Ключові слова: організатор, керівництво, лідерські якості.

В статье раскрыто соотношение понятий «организатор», «руководитель», «лидер», охарактеризованы основы организаторской деятельности – процессы взаимодействия и взаимовлияния.

Ключевые слова: организатор, руководство, лидерские качества.

Correlation of notions “organizer”, “manager”, “leader” is revealed, essential principles of organizational activity, i.e. processes of interaction and mutual influence are described in the article.

Key words: organizer, management, leader qualities.

Постановка проблеми. Розкриття суті досліджуваного поняття передбачає вивчення споріднених понять. У дослідженні організаторських умінь майбутніх інженерів для поняття «організаторські уміння» спорідненими є поняття «організатор», «керівник», «лідер».

Мета статті – розглянути суть понять «організатор», «керівник», «лідер» та виявити їхній зв'язок.

Аналіз актуальних досліджень. У багатьох психологічних дослідженнях та наукових працях з менеджменту, соціального управління для характеристики особливостей управлінської діяльності та сутнісних якостей керівників, організаторів використовуються теорії лідерства, організаторські здібності розглядаються як один із аспектів феномена лідерства. Організатора називають лідером, а організаторські здібності – рисами, особливостями, психологічними характеристиками лідера.

Науковці досліджують проблему організаторських здібностей з позицій трьох основних напрямів теорії лідерства: біологізаторського, саме психологічного і функціонально-ситуаційного. Згідно основним положенням кожного підходу авторами визначено критерії побудови структури особистості

здібного організатора, виділено окремі фактори, що зумовлюють ефективність організаторської діяльності.

Представники біологізаторського напрямку (А. Ару, Ж. Пре, К. Марчінсон, В. Кохлер, Е. Кречмер, У. Шелдон, Е. Гоуін, Е. Партрідж, Г. Москі, В. Парето, Дж. Голбрейс, Р. Арон, Д. Рісман, Р. Мілс, С. Джиб; В. Дольнік, Ю. Плюснін) розглядають організаторські здібності як деякий природний дар, яким у людському суспільстві, так само, як у тваринному світі, володіють лише одиниці.

Автори психологічного підходу (Р. Кетел, К. Суорд, С. Джиб, У. Дженкінс, М. Краут, Дж. Льюїс, Г. Річардсон, Н. Ханавелт, С. Хенклі, Ч. Хенді, Р. Кричевський, А. Шмелев, А. Хараш) абсолютизують суб'єктивний фактор і вважають організаторські здібності сумою позитивних особистісних характеристик, здебільшого ніяк не зв'язаних одна з одною.

У функціонально-ситуаційному напрямі (Ж. Фрезер, Д. Креч, Б. Кречфілд, А. Каррар, Б. Уолмен, Д. Пелз, Л. Картер, У. Гейторн, Дж. Хемфіл, Е. Гізеллі, Е. Браун, А. Філей, Р. Хаус, С. Джиб; Б. Коссов, Т. Базаров, Н. Бахарова) організаторські здібності розглядаються як деяка ситуаційна змінна, що обмежена потенційно можливими ситуаціями діяльності індивіда, його функціями як організатора і особливостями групи, в умовах якої здійснюється організаторська діяльність.

У своєму дослідженні організаторських умінь майбутніх інженерів ми спиралися на основні положення системного підходу – розгляд організаторських здібностей через призму діяльності та її особливостей з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних факторів, що впливають на формування і прояв даних здібностей. Методологічну основу дослідження склали теоретичні положення загальнопсихологічної теорії діяльності та функціональний підхід, згідно з яким організаторські уміння тлумачаться як здатність до здійснення основних організаторських функцій, одна із суб'єктивних складових процесу організаторської діяльності та основний засіб її здійснення.

Дослідження зв'язку понять «лідер», «організатор» і «керівник» здійснено

на основі аналізу двох аспектів: особливостей їхньої діяльності та характерних якостей.

Виклад основного матеріалу. Поняття «організатор» взаємопов'язано з поняттями «керівник» та «лідер» у контексті організаторської діяльності. Кожен керівник виступає в ролі організатора, а в залежності від рівня керівництва організаторська діяльність набуває різного змісту. На найвищому рівні керівництва це – формування організаційних структур управління, на середньому рівні основою є організація в процесі розподілу і делегування повноважень керівникам нижчого рівня, для керівників невеликих груп людей суть організаторської діяльності полягає в організації спільних зусиль окремих виконавців та усього колективу на досягнення мети, що виражається в реалізації функцій планування, аналізу, обліку і контролю.

Як зазначає Л. Уманський, організаторська діяльність завжди є управлінням, але не всяке управління є тим самим, що і організаторська діяльність. Сказане відноситься до таких понять як самоуправління і керівництво, суспільна активність, активна життєва позиція. Всі ці поняття ширші за організаторську діяльність, в той же час організаторська діяльність є однією із форм їх виявлення [12, с. 54].

З другого боку, на думку окремих науковців організаторська діяльність є одним із важливих напрямків лідерства або його суттю. Так, Дж. А. Юкл [15] розглядає лідерство як спрямування на досягнення максимального ефекту групової діяльності, на досягнення спільних цілей, на розв'язання проблем, висунутих перед членами групи, з найбільшим економічним та соціально-психологічним ефектом; В. Шеклтон [14, с. 14] вважає лідерство процесом організації, планування та управління груповою діяльністю, при якому людина впливає на інших членів групи заради досягнення групової мети; Н. Жеребова [2], Б. Паригін [6], Л. Уманський [12] визначають лідерство як засіб організації групової діяльності, спрямований на досягнення мети в найкоротший термін та з найбільшим ефектом.

Лідерство може ототожнюватися з формальними обов'язками керівника, організатора. Як зазначає Ф. Фідлер, лідер – це індивід у групі, перед яким

поставлена задача керувати і координувати групову діяльність або той, хто у відсутність призначеного лідера несе основну відповідальність за виконання його роботи.

Аналізуючи зміст діяльності лідерів, науковці виділяють окремі типи лідерів за роллю, яку виконує лідер у групі і розкривають її, зокрема, організатор – це лідер, котрий здійснює функцію групової інтеграції (Л. Уманський), здатний об'єднати людей для досягнення певних цілей (Л. Петровська) та інші. На думку дослідників, поряд з лідерами-організаторами у колективі можуть функціонувати лідер-натхненник (формулює нові ідеї, надихає інших на їх досягнення) (Б. Паригін, В. Юрчук), лідер-ентузіаст (В. Юрчук), лідер-мотиватор (Р. Кричевський), лідер-ініціатор (бере на себе провідну роль під час розв'язання групових проблем), лідер-ерудит (виступає кваліфікованим спеціалістом у певній галузі знань), лідер «емоційного тяжіння» (відповідає ролі «соціометричної зірки»), лідер-майстер (є умільцем у певному виді діяльності) (Л. Уманський), лідер-генератор (Р. Кричевський, Л. Уманський).

Г. Мінцберг виділяє 10 ролей, які приймає на себе керівник в різні періоди і в різному ступені. У групу міжособистісних ролей входить роль лідера як відповідального за мотивацію і активізацію підлеглих, за набір і підготовку працівників і зв'язані з цим обов'язки, що передбачає фактично усі управлінські дії з участю підлеглих.

Поведінка керівника стосовно до підлеглих, що проявляється в процесі впливу і збудження їх до виконання конкретної роботи або досягнення цілей підприємства є стилем керівництва. Аналіз наукової літератури свідчить, що основними ознаками для класифікації стилів керівництва «так само, як і стилів лідерства» є участь членів групи у прийнятті рішень, в обговоренні проблем, що виникають: авторитарний, ліберальний, демократичний (К. Левін, Д. Мак Грегор, К. Урбан та ін.); експлуататорсько-авторитарний, доброзичливо-авторитарний, консультативно-демократичний, партисипативний (Р. Лайкерт); автократичний, консультативний та стиль повної участі підлеглих (В. Врум та Ф. Йеттон).

У процесі прийняття рішень керівники здебільшого намагаються звужити набір способів вирішення проблеми, рішення часто приймають на основі досвіду. Лідери розробляють нові й неоднозначні способи вирішення проблеми, беруть на себе ризик і виявлення нових проблем. Організатори ж використовують професіоналізм – як власний, так і членів групи, мобілізують спільні зусилля, здібності та вміння у сфері прийняття рішень.

У дослідженні діяльність організатора розглядаємо з різних точок зору, по-перше, – на основі тлумачення управління з позиції *впливу* (В. Афанасьєв, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Ітельсон, В. Кноррінг, О. Козлова, Ю. Конаржевський, М. Марков, О. Орлов, В. Пікельна, М. Сунцов, А. Філіппов, Н. Хмель та інші). Так, В. Афанасьєв розуміє управління як свідомий, заснований на достовірному знанні, систематичний вплив суб'єкта управління (керуючої підсистеми) на соціальний об'єкт (керовану підсистему) з метою забезпечення її ефективного функціонування і розвитку, досягнення поставленої цілі [1, с. 114].

На думку Л. Уманського [12] здатність до емоційно-вольового впливу передбачає такі якості особистості організатора як суспільна енергійність, вимогливість, критичність. П. Керженцев [4] виділяє уміння змусити інших людей виконувати свої завдання. Він відзначає, що «уміння підібрати людей завжди свідчить про певний організаторський талант людини, однак більша перевага організатора – уміти поставити роботу в умовах, коли виключена можливість вільно підбирати людей, де треба працювати з наявними членами організації» [4, с. 128].

До найважливіших якостей організатора більшість дослідників відносять здатність розуміти, виховувати, підбирати працівників, впливати на підлеглих, уміння зацікавити роботою, надавати допомогу, передавати свій досвід іншим, навчати. Тому К. Платонов до якостей організатора включає педагогічні здібності [7].

У наукових дослідженнях лідерства також виділяється така суттєва ознака лідерів, як здатність впливати на інших людей і групу (Р. Веккіо, Р. Ділтс, Дж. А. Юкл), регулювати міжособистісні відносини в групі (Р. Кричевський,

М. Рижак, І. Урліна, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Луньов, Р. Стогдил). За засобом і характером впливу лідера на людей виділяються такі типи лідерів:

- діловий (раціонально-діловий, інструментальний, функціональний) та емоційний (суттєво-емотивний, афективний, експресивний) (Р. Кричевський, В. Каменська, В. Юрчук);

- відповідальний лідер (лідер знаходиться попереду групи та виконує роль лідера в організаційній структурі), ефективний лідер (лідер приймає самостійні рішення, які мають вагомое значення для організаційної структури, однак сам може не мати офіційної ролі в цій структурі), психологічний лідер (лідер має величезний вплив на частину організаційної структури та займає важливе місце в їх груповій взаємодії) (Б. Берн);

- бюрократичний (авторитет лідера обумовлений його місцем у бюрократичній ієрархії), інструментальний (лідер характеризується в групі найбільшим обсягом знань та компетентністю, необхідними для вирішення групових завдань і досягнення цілей), космополітичний (лідер є авторитетним членом групи в силу своїх широких інтересів та наявності важливих зв'язків з людьми, які не входять до даної локальної спільноти), лідер поглядів (лідер має вплив на погляди інших членів групи в силу того, що виступаючи посередником між засобами інформації та групою, здійснює вибір та інтерпретацію здобутої інформації), неформальний лідер (лідер має істотний вплив на групу в силу своїх лідерських здібностей та авторитету, а не формального статусу), номінальний лідер (лідер має офіційний статус керівника, але фактично не виконує своїх лідерських функцій) [11].

Організатор, який очолює групу, повинен бути лідером, здатним у процесі організації колективних дій швидко і точно з'ясовувати психологію підлеглих і уміло впливати на їх поведінку, використовувати різні доцільні засоби і мотиви дії.

Основним недоліком тлумачення діяльності організатора як впливу є її зв'язок з «суб'єкт–об'єктною» парадигмою управлінської діяльності, яка головну роль у розвитку організації відводить її керівникам, що ведуть за собою інших і недостатньо враховує «суб'єкт–суб'єктну природу» управління

колективом. У своєму дослідженні ми виходимо з того, що організаторська діяльність включає елементи і впливу, і взаємодії.

Аналіз робіт науковців, які пов'язують визначення сутності управління з поняттям «взаємодія» (А. Абрамов, Т. Давиденко, І. Ісаєв, В. Коваленко, В. Лазарєв, М. Поташник, І. Прокопенко, Т. Рогова, В. Сластьонін, П. Трет'яков, Т. Чекмарьова, Т. Шамова, Д. Юдін та інші), дозволив розглядати організаторську діяльність інженера через призму полісуб'єктної парадигми управління як специфічний процес взаємодії суб'єктів, спрямований як на досягнення цілей виробничої діяльності, так і на реалізацію особистісних сенсів суб'єктів виробничого процесу, їх саморозвиток і самореалізацію.

Взаємодія учасників діяльності є важливою характеристичною особливістю діяльності. Керівники надають перевагу порядку у взаємодії з підлеглими, вибудовуючи стосунки з ними відповідно до ролей підлеглих, оскільки відносять себе до особливого соціального інституту. Лідери надихають людей, вселяють ентузіазм, підтримують працівників, які розуміють і поділяють їхні погляди та ідеї, враховують їх потреби, цінності та емоції і не пов'язують повагу до себе зі своїм статусом.

Взаємодія інженера-організатора з членами групи здійснюється у таких напрямках: пояснення членам групи їх конкретних завдань, пріоритетів та очікуваних результатів; досягнення мотивації праці; збір інформації про реально існуючу ситуацію; обговорення шляхів ефективного виконання завдання; внесення пропозицій раціоналізаторського характеру; розвиток здібностей членів групи.

Для організації діяльності групи людей як процесу взаємодії організатор повинен мати специфічні якості. Саме здатність створювати дружний і згуртований колектив, уміння розуміти людей і вести їх за собою визначається багатьма науковцями як організаторські здібності. До виключно суттєвих в організаторській діяльності якостей дослідники (О. Ковальов, В. Мясичев, А. Чиж, В. Шепель та інші) відносять якості, що характеризують уміння працювати з людьми: колективізм, справедливість, такт, принциповість, товариськість, уважність до людей, повага до особистості іншої людини,

впевненість та терпимість до слабостей людей, здатність впливати на морально-психологічну атмосферу колективу, толерантність, знання людей і умілий підхід до них, уміння відчувати настрої людей; захоплювати їх своїми цілями, заряджати людей впевненістю; уміння розбиратися в людях, бачити їхні сильні і слабкі сторони, свої та їхні можливості, з урахуванням яких розподіляти по ділянкам роботи; уміння прогнозувати роботу групи, встановлювати ділові стосунки з людьми, організовувати людей.

Г. Іващенко [3] поділяє якості організатора на дві групи. У першу групу вона включила якості, які характеризують уміння зрозуміти і оцінити здібності, можливості, інтереси, індивідуальні особливості членів групи, їхній психічний стан, уміння з урахуванням цього правильно розподілити спільну роботу, доцільно визначити місце кожного у спільній діяльності. У другу групу входять уміння включити членів групи у спільну діяльність і створити у них позитивне ставлення до неї, оперативно координувати роботу членів групи, готовність і уміння виявити недоліки в спільній роботі, дієво на них реагувати.

З-поміж різноманітних організаторських якостей Р. Шакуров особливо виділяє уміння організатора спиратися на колектив [13]. Залучення рядових працівників виробництва у розв'язання організаторських завдань сприяє підвищенню їхньої ініціативності, мотивації і задоволеності працею, розвитку самостійності, відчуття причетності до спільної справи, зменшенню термінів виконання дій, виробленню погоджених, компетентних рішень, створенню психологічно здорової атмосфери колективу.

Організаторська діяльність як взаємодія передбачає наявність в організаторів сформованого вміння спілкування. Вміння спілкуватися з людьми дослідники розглядають як комунікативні уміння і навички, виділяють уміння усного і письмового спілкування, співбесіди та публічного виступу, уміння використання вербальних та невербальних засобів спілкування або знакової системи при обміні інформацією, прийомів атракції для створення сприятливої атмосфери спілкування, уміння встановлювати емоційний контакт; розглядають спілкування як уміння формувати ефективну команду, донести свою точку зору до підлеглих, вільно висловлювати свої думки; виділяють перцепативну

складову спілкування – сприйняття, розуміння, осмислення індивідуальних і вікових особливостей співрозмовника (О. Романовський, А. Панфілова, О. Потеряхін, Дж. М. Лейхіфф, Дж. М. Пенроуз, В. Співак, І. Атватор, В. Лавриненко, О. Панасюк, М. Обозов, Г. Щокін, Е. Петров, Н. Шаронова, Р. Бояцис, Г. Нікіфоров, Р. Гоффі, Дж. Хант, Г. Андрєєва, О. Бодальов, Г. Гриненко, Є. Головаха, Н. Паніна, Е. Линчевський, В. Гриньова, К. Слесик, Т. Шепеленко, А. Москаленко).

У виробничій діяльності системоутворюючим чинником і самої виробничої діяльності і процесу її організації є особистість, особистість інженера-керівника групи та особистість кожного члена групи, учасника виробничого процесу. Отже, з позиції особистісного підходу суть організаторської діяльності інженера розкривають такі положення:

- організаторську діяльність інженера необхідно розглядати як особистісно-зорієнтований процес впливу інженера-керівника групи на підлеглих,
- особистість інженера актуалізується в організаторській діяльності і одночасно формується в ній як особистість лідера;
- основою взаємодії інженера-організатора з групою є розвиток й удосконалення особистісно-професійних якостей усіх учасників виробничого процесу.

Порівняльний аналіз понять «керівник», «лідер», «організатор», здійснений на основі аналізу наукової літератури, подано в таблиці.

Таблиця

Порівняння понять «керівник», «лідер», «організатор»

Основа зіставлення	Керівник	Лідер	Організатор
об'єкти, сфера діяльності	керівництво зв'язано з усією системою суспільних відносин, є елементом макросередовища	лідерство може існувати в умовах малої групи (мікросередовище)	організаторська діяльність здійснюється як на рівні макросередовища, так і на рівні мікросередовища
умови виникнення	керівник призначається	лідер з'являється в групі стихійно	організатор може бути призначеним, може – обраним групою, висунутим

Основа зіставлення	Керівник	Лідер	Організатор
			стихийно
стабільність	керівництво характеризує відносна стабільність	залежить від настрою в групі	більша стабільність для призначеного організатора і менша – для стихійного
повноваження, система санкцій	повні	немає	обмежені
можливості санкціонування	покарання і заохочення	переконавання, заохочення	переконавання, заохочення
відповідальність	юридична	перед групою	неофіційна
функції	офіційно покладена функція управління і організації діяльності колективу	стихийні	організаційні, комунікативні
цілепокладання	визначає цілі діяльності	працює за власними цілями	працює за цілями інших
прийняття рішень	на підставі погодження на різних рівнях	одноосібно, безпосередньо	одноосібно та колективно з підлеглою групою
регуляція відносин	офіційні відносини групи як деякої соціальної організації	міжособистісні відносини в групі	між групові та міжособистісні відносини
рольова диференціація	керівництво – підпорядкованість	взаємодія і взаємовплив	підпорядкованість, взаємодія, взаємовплив
авторитетність	керівник може не мати авторитету	лідер завжди має авторитет	організатор здебільшого є авторитетним
характеристичні особливості	керівництво є соціальною характеристикою відносин в групі	лідерство є виключно психологічною характеристикою певних членів групи	організаторська діяльність поєднує соціальний та психологічний аспекти

Як свідчить аналіз таблиці, поняття «керівник», «лідер», «організатор» мають як спільні риси в окремих позиціях і в різних комбінаціях одна з одною, так і відмінності. І якщо за більшістю основних характеристик керівник і лідер є протилежними, то організатору притаманні окремі особливості керівника, окремі – лідера. З 13 виділених позицій лише по трьом характеристикам ці поняття відрізняються суттєво: «відповідальність», «повноваження, система санкцій» та «цілепокладання». Керівник підприємства визначає цілі, здійснює стратегічне і тактичне планування. Виконання завдань тактичного планування досягається шляхом розробки керівниками невеликих підрозділів або організаторами виконання конкретного завдання короткотермінових – поточних (оперативних) планів. Організатори переважно пасивні щодо цілей

діяльності, частіше вони орієнтуються на кимсь поставлені цілі. Плануючи роботу, вони схильні розробляти свої дії та дії підлеглої групи в деталях і часі, планують залучення і використання необхідних ресурсів. Лідери ж, навпаки, самі визначають цілі й спрямовують зусилля своїх послідовників на їх реалізацію. При цьому вони досягають цілей прогнозуванням майбутнього і шляхів його досягнення, не уточнюють оперативні деталі.

Аналіз наукової літератури з теорії управління та соціально-психологічних досліджень лідерства дозволяє визначити як системотворний фактор взаємозв'язку понять «керівник», «лідер», «організатор» не тільки організаторську діяльність, а й організаторські якості і вміння.

Окремі дослідники вважають, що вміння, які необхідні керівнику, залежать від рівня управління. Так, найбільш важливими для керівників нижнього рівня називають практичні, професійні вміння, для середнього рівня – людинознавчі, соціальні і для керівників вищого рівня – концептуальні (Р. Катц, В. Чернишов, О. Двінін). Важливість організаторських умінь у структурі вимог до керівника відзначають О. Романовський, О. Пономарьов, С. Самігін, Л. Столяренко, Л. Уманський, А. Власова, Л. Савчук, В. Савінова, Г. Нікіфоров і визначають їх як «уміння ефективно організовувати спільну роботу людей, розподіляти між ними конкретні завдання й забезпечити їх належне виконання» [9, с. 38-39]. У своєму дослідженні структури управлінських умінь і навичок майбутнього інженера С. Резнік [8] на основі теоретичного аналізу літератури з проблем управління та опитування керівників і інженерних працівників промислових підприємств визначила як найбільш значущі саме організаторські вміння.

Організаторські вміння розглядаються дослідниками і в структурі лідерських умінь. Так, до харизматичних вмінь майбутнього вчителя, що характеризують його як лідера, Н. Мараховська [5] відносить організаторські вміння, зокрема, вміння об'єднувати членів групи для досягнення групових цілей, управляти власною і груповою діяльністю розглядаються як показники лідерських якостей.

Тісний взаємозв'язок понять «керівник», «організатор», «лідер» зумовлює те, що не тільки організаторські якості розглядаються дослідниками у структурі

управлінських, лідерських якостей, але й навпаки. З урахуванням особливостей впливу організатора на членів групи Р. Шакуров поділяє організаторські якості на адміністраторські і лідерські. До адміністративно-організаторських якостей науковець відносить: вимогливість, критичність, вміння чітко і ясно інструктувати, наполегливість в реалізації розпоряджень і вимог, рішучість, впевненість у собі, твердість, вміння зберігати дистанцію з членами групи, дисциплінованість, акуратність, володіння сучасними способами прийняття рішень і планування, інструктування, контролю; різними формами організаторської роботи, навичками публічних виступів. До групи лідерських якостей автор включає вміння впливати на членів групи з опорою на моральний авторитет, особистий приклад, методи переконання, стимулювання активності членів групи через колектив [13]. З іншого боку, до складових лідерських якостей Н. Семченко [10; с. 71] відносить організаторсько-ділові якості, а саме: цілеспрямованість, переконливість, організованість; діловитість, активність, енергійність, заповзятливість, дієвість; об'єктивність, справедливість; доброзичливість, тактовність; толерантність; щирість.

Аналіз робіт, в яких досліджуються лідерські якості, дозволяє виділити групи якостей, що характеризують відповідні типи лідерства: для інтелектуального лідерства – це більша швидкість інтелектуальних процесів, ерудиція, привабливість для оточення, справедливість в оцінці інших, товариськість; діловому лідерству притаманні вміння знайти ефективний підхід, вміння примусити і водночас готовність надати допомогу; практичне лідерство базується на перевагах у практичній сфері взаємодії – лідер-практик виступає як організатор групової діяльності і при цьому виявляє такі свої особистісні якості як сміливість, впевненість у своїх діях, здатність досягати поставленої мети шляхом розподілу обов'язків і контролю за ходом її досягнення.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз співвідношення «організатор – керівник – лідер» дозволяє виділити ряд положень щодо поняття «організатор», які необхідно враховувати у процесі формування організаторських умінь майбутніх інженерів, у змісті фахової підготовки

інженерів-організаторів.

1. Організаторська діяльність є не тільки процесом впливу на діяльність групи в цілому та окремих виконавців зокрема, а рольовою диференціацією, в основі якої лежить процес взаємодії і взаємовпливу.

2. Організатор є організаційно-емоційним центром групи, визначає її структуру, напрями діяльності мікрогруп, психологічну атмосферу, вміє захопити поставленою задачею і запропонувати такі орієнтири розв'язання, щоб забезпечити участь усіх або більшості членів групи.

3. Організатор доцільно поєднує одноосібність та групову взаємодію у процесі пошуку шляхів вирішення проблеми, прийняття колективних, зважених рішень, виявляє рішучість і бере відповідальність на себе за створення основних значущих рішень, приймає на себе ту частку роботи, яку інші члени групи з певних причин взяти на себе не можуть.

4. Організатор забезпечує ефективну міжособистісну взаємодію в групі, співробітництво, враховує інтереси, можливості і особливості працівників, запобігає виникненню конфліктів.

5. Організатор стимулює розвиток ініціативи, самостійності, активності членів групи.

Література

1. Афанасьев В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование / В.Г. Афанасьев. – М., 1972. – 153 с.

2. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования (Руководство и лидерство). Опыт социально-психологического исследования / Н.С. Жеребова // Сб. науч. тр. / Под ред. Б.Д. Парыгина. – Л., 1973. – С. 54-63.

3. Иващенко Г.М. Педагогические проблемы формирования у старшеклассников организаторских качеств: автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Г.И. Иващенко. – М., 1972. – 21 с.

4. Керженцев П.М. Принципы организации / П.М. Керженцев. – М. : Экономика, 1968. – 464 с.

5. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук за спец. 13.00.04 – теор. і метод. профес. освіти / Н.В. Мараховська; ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. – Х. : [б.в.], 2008. – 343 с.

6. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 351 с.

7. Платонов К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1972. – 312 с.

8. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / С.М. Резнік. – Харків, 2007. – 21 с.

9. Романовський О.Г. Стратегічне управління системою підготовки інженерів-керівників і фахівців-лідерів / О.Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2001. – № 1. – С. 46-55.

10. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дисертація на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук за спец. 13.00.04 – теор. і метод. проф. освіти / Н.О. Семченко ; ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. – Х. : [б.в.], 2005. – 215 с.

11. Социологический энциклопедический словарь на русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – акад. РАН Г.В. Осипов. – М. : Издательская группа ИНФРА-М-Норма, 1998. – 488 с.

12. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 152 с.

13. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления : руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.

14. Шелктон В. Психология лидерства в бизнесе / В. Шелктон. – СПб. : Питер, 2003. – 222 с.

15. Yukl G.A. Leadership in Organizations / G.A. Yukl – New York : Prentice-

Hall, 1994. – 368 p.