

Особливості формування лідерських якостей майбутніх менеджерів як компоненту їх професійної компетентності

Резюме: у статті здійснено теоретичний аналіз соціологічної та психолого-педагогічної сутності феномена «лідерство», проаналізовано теорії лідерства, виділено чинники формування лідерських якостей особистості менеджера як складових його професійної компетентності та охарактеризовано тренінгові програми, які найкращим чином сприятимуть формуванню лідерських якостей майбутніх менеджерів.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, менеджер, професійна компетентність, тренінгові заняття.

Постановка проблеми. Відсутність у керівника лідерських якостей спричинює демотивуючий вплив на співробітників, негативно відображається на морально-психологічному кліматі в колективі та ефективності спільної діяльності його членів. Як показують дослідження, за негативного морально-психологічного клімату на підприємстві ефективність праці знижується на 15-40%, а при сприятливому – навпаки, зростає на 10-20% [6, 5]. В статті зроблено спробу здійснити теоретичний аналіз теорій лідерства, виділити чинники формування лідерських якостей особистості менеджера.

Метою статті є розкриття особливостей формування лідерських якостей майбутніх менеджерів як компоненту їх професійної компетентності.

Завдання статті: 1) розкрити психологічну сутність феномена «лідерство»; 2) охарактеризувати теорії лідерства: персоналістичну, ситуаційну, поведінкову (біхевіоральну), ціннісну; 3) визначити чинники формування лідерських якостей особистості менеджера як складових його професійної компетентності; 4) проаналізувати принципи побудови, види та методичний інструментарій тренінгових програм по розвитку та формуванню лідерських якостей майбутніх менеджерів.

Структура професійної культури менеджера є багатогранною. Одним із компонентів структури є професійна компетентність. Професійна компетентність визначається як система знань, вмінь та навичок, що дозволяє суб'єкту професійної діяльності успішно вирішувати те коло трудових задач, яке відповідає функціональним обов'язкам даного працівника [1, 122].

Аналіз досліджень, присвячених формуванню професійної компетентності менеджера (В.А. Дятлов, Н.Д. Ладанов, В.В. Травін) свідчить про те, що серед провідних компетенцій менеджера дослідники виділяють характеристики, пов'язані з лідерським яком: здатність людини вести за собою, досягаючи бажаних результатів, готовність до здійснення активної соціально-орієнтованої діяльності, швидке реагування на зміни, що відбуваються у суспільстві, прагнення до перетворення навколишньої дійсності.

Аналіз наукової літератури показав, що лідерство як феномен вивчався з позицій філософії, історії, соціології, психології та педагогіки (А. К. Ашин, А. В. Батаршев, Т. Є. Вежевiч, І. П. Волков, І. В. Дригіна, Б. Зейгарник, А. П. Кузякин, Н. Д. Ладанов, К. Левiн, А. С. Макаренко, Г. В. Осипов, Б. Д. Паригiн, А. В. Петровський, М. В. Удальцова та iн.). Незважаючи на те, що науково-емпіричні дослідження лідерства проводилися протягом усього ХХ століття, до теперішнього часу не тільки не існує однозначного визначення поняття «лідерство», але розрізняються і уявлення про природу та сутність цього феномена.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень по формуванню лідерських якостей менеджерів (І.В. Бестужев-Лада, Т.Є. Вежевiч, М. Вебер, А. Венгеров, П. Волобуєв, І. Дикий, І.В. Дригіна, Н.Н. Моїсеєв, П. Сорокін, О. Тофлер, С. Хорнбі) свідчить про наявність двох основних концепцій про природу та сутність лідерських якостей. Згідно першої – лідером слід народитися, тоді як навчання та виховання не відіграє значної ролі у розвитку лідерських якостей. Другий підхід базується на положенні

про те, що лідерські якості формуються цілеспрямовано та включають розвиток пізнавальних процесів (уваги, уваги, пам'яті, мислення), оволодіння навичками професійної діяльності тощо. Ми дотримуємося другої точки зору і вважаємо за необхідне для підвищення якості професійної освіти створення у вищому навчальному закладі такого розвивального середовища, що сприяє розкриттю лідерського потенціалу студентів – майбутніх менеджерів, формуванню їх лідерських якостей.

Тема лідерства набуває все більшої популярності в цілому світі, адже все більше компаній усвідомлюють, що успішність їх діяльності залежить від лідерського потенціалу колективу. Вважаємо, що розвиток лідерства – це цілеспрямований процес формування та поглиблення відповідних вмінь, навичок та якостей.

Виділяють чотири сфери дослідження лідерства [2, 32-33]:

1. Особистісна сфера, що є предметом соціопсихологічного аналізу. Вказана сфера передбачає вивчення особистісних якостей лідерів, лідерської «Я-концепції», мотивів, потреб лідерів тощо.

У розумінні нами феномену лідерства у контексті особистісної сфери нам є близькою теорія У. Бланка, який сформулював наступне системне бачення лідерства, що характеризує його соціально-психологічну сутність [10]:

1) Лідер повинен мати послідовників. На думку У. Бланка, саме наявність послідовників дає людині право вважатися лідером.

2) Лідерство – це сфера взаємодії. Якщо лідерам необхідні послідовники, то, лідерство не зводиться лише до проблеми особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером та людьми, що слідує за ним. Адже послідовники помічають в першу чергу дії і вчинки лідера і на цій основі формують його сприйняття як лідера. Тому лідерство, вважає У. Бланк, краще розглядати як сферу взаємодії, адже лідерство – не стільки особистісний, а скільки міжособистісний феномен. Виходячи з цього, важливим завданням лідера є побудова міцних робочих взаємовідносин з іншими людьми.

3) В основі лідерства є авторитет. Наявність якостей менеджера-лідера, що мають високу цінність для членів конкретної групи зумовлює лояльність послідовників до його вчинків, безумовну прихильність і довіру до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись з групою.

4) Лідерство розглядається як тривалий процес, під час якого лідер здійснює процес управління. Отже, процес лідерства складається з актів лідерства, тобто подій, що мають початок і завершення.

5) Лідерство засноване на неформальному впливі лідера. Лідер має вплив на підлеглих, але цей ресурс впливу має виражений особистісний компонент (а не просто формальний, посадовий).

6. Лідерство – когнітивний конструкт. Для успішності становлення людини як лідера в конкретній соціальній групі йому необхідно розвинути в собі ті які необхідні для успішного управління в даній організації.

2. Ситуаційна сфера – предмет аналізу ситуаційних теорій. Дана сфера включає в себе вивчення взаємозв'язку ефективності лідерства та умов його прояву (соціально-психологічних, професійних тощо).

В якості альтернативи персоналістичному підходу в першій половині ХХ століття почав розвиватися ситуаційний підхід до дослідження проблеми лідерства. Зусилля дослідників лідерства ситуаційної теорії були спрямовані на те, щоб вивчити особливості впливу ситуаційних чинників на ефективність лідерства. Прихильники ситуаційних теорій підкреслювали відносність лідерських рис. Згідно з їх переконаннями, різні бізнес-обставини можуть вимагати якісно різних лідерів. Так, Є. Богардус [11] стверджував, що процес лідерства в групі розвивається у відповідності із завданнями, що ставить перед собою керівництво організації.

3. Сфера поведінки і взаємодії – предмет аналізу в поведінкових, транзактних, атрибутивних та мотиваційних теоріях лідерства. У них досліджується поведінка лідера, його взаємодія з послідовниками, а також взаємоприйняття та очікування один щодо одного.

Серед дослідників, які займалися розробкою проблеми стилів лідерства, в першу чергу, слід згадати К. Левіна, якого по праву вважають першопрохідником у цій галузі. Широко відомі виділені ним основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний та ліберальний. Значущі дослідження в межах поведінкового підходу були проведені також К. Аргірісом, В. Врумом, Р. Лайкертом, Д. Макгрегором, Р. Таннебаумом, В. Шмідтом, Ф. Йеттоном та іншими.

4. Ціннісна сфера – включає вивчення життєвої філософії, світогляду, цінностей лідерів та їх взаємозв'язок з процесом лідерства.

Ціннісні теорії лідерства отримали свій розвиток порівняно недавно (кінець 1980-х-1990-ті роки). Ціннісне лідерство можна розглядати як особливий вид злиття організаційного та емоційного лідерства, розвиненого до якісно більш високого рівня. Ціннісний лідер орієнтований на розвиток та підтримку в організації цінностей, що сприяють самореалізації та особистісному вдосконаленню його послідовників. У контексті моделі К. Альдерфера лідер, маючи владу або будучи роботодавцем, може задовольнити потреби послідовників в існуванні (в їжі, одязі, житлі тощо). Він також може сприяти задоволенню їх соціальних потреб (пов'язаних із взаємовідносинами та повагою), створивши в групі або організації сприятливі умови для спілкування та соціальної взаємодії. Але лідер не здатен задовольнити потреби послідовників більш високого рівня – в саморозвитку та самореалізації. Ці потреби людина може задовольнити тільки самостійно. Разом з тим, лідер може створити умови для самореалізації послідовників та допомогти їм у цьому. Цим ціннісне лідерство відрізняється від класичного організаційного.

Не викликає сумнівів, що становлення людини в якості лідера обумовлено наявністю у нього найбільш потрібних групі якостей. Однак при цьому різні люди стають лідерами у відповідності до їх індивідуальних особливостей та переваг. Можна визнати і той факт, що лідерство частково

обумовлено умовами, в яких воно реалізується. У різних ситуаціях групової та професійної діяльності будуть потрібні далеко не одні й ті ж лідерські якості та вчинки лідера. Можна погодитися і з тим, що сам процес лідерства формується в процесі взаємодії лідера і групи. Безумовно, на нього впливають взаємні сприйняття та очікування лідера і групи один щодо одного. Отже, на практиці є корисним не протиставляти різні підходи і теорії лідерства, а розглядати досвід і результати, отримані в процесі їх дослідження в цілому.

Ми виділяємо наступні чинники формування лідерських якостей особистості менеджера як складові його професійної компетентності, що забезпечує високу конкурентоспроможність майбутнього фахівця:

- 1) інтерлідерська компетентність, що передбачає наявність наступних складових: мотиваційно-цільової, когнітивної, операціональної.

Мотиваційно-цільова складова передбачає сформовану мотиваційну сферу, пошук смислу власної майбутньої професійної діяльності, що дозволяє зробити свою професійну підготовку під час навчання у вищому навчальному закладі спрямованою на саморозвиток, самовиховання, духовне збагачення, самоуправління. Про мотивацію майбутнього менеджера свідчить стійке бажання бути лідером, що включає впевненість у собі, готовність до прийняття рішень, високий рівень відповідальності та ентузіазму, послідовність та завзятість у реалізації спільних цілей. Ці якості характеризують високий ступінь соціальної активності лідера. Мотиваційно-цільова складова передбачає розвиток рефлексії, що виявляється в умінні свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, особистісні досягнення; сформованість важливих для менеджера якостей і властивостей, схильність до самоаналізу та здібності до постійного поповнення та розширення своїх професійних знань.

До когнітивної складової індивідуально-лідерської компетентності належить сфера знань особистості: знання себе та інших; «Я-концепція» фахівця-лідера (адекватність і сталість самооцінки, асертивність), професійно-важливі якості та властивості уваги, сприймання, уяви, мислення (уважність, спостережливість, уміння помічати дрібниці у вербальній і невербальній поведінці; гнучкість, пластичність, динамічність мислення, вміння виокремлювати суттєве та узагальнювати, прогнозувати реакції та дії партнера, ситуації; моделювати наслідки роботи тощо); професійна пам'ять.

Операціонально-аналітична складова індивідуально-лідерської компетентності передбачає розвинений практичний інтелект майбутнього менеджера-економіста, що передбачає набуття вмінь і навичок швидко і правильно оцінювати ситуацію, знати і враховувати особливості, інтереси, запити і очікування всіх членів групи, аналітичність, гнучкість розуму.

2) інтралідерська компетентність передбачає формування у майбутніх менеджерів-економістів здатності впливати на інших людей, керувати, «вести за собою», досягаючи бажаних результатів, мотивувати до діяльності, захоплюючи цікавою, позитивною, творчою діяльністю, вміння ставити цілі і визначати шляхи їх досягнення, коригувати цілі, швидко реагувати на зміни в організації та суспільстві. Безумовно, це передбачає високу працездатність менеджера, відсутність схильності до психічного збудження та швидкого виснаження. Провідною складовою управлінсько-лідерської компетентності є професійна саморегуляція.

3) соціальна компетентність, що включає комунікативну компетентність, розвиток перцептивних здібностей (розуміння внутрішнього стану іншої людини, інтуїція, емпатія) студентів – майбутніх менеджерів та ціннісно-смыслову сферу особистості.

Соціальна компетентність лідера передбачає дружелюбність у стосунках з членами колективу та партнерами, повагу до переваг інших людей, вміння їх розуміти, уміння ясно і чітко висловлювати думки, коректно вислуховувати співробітників, робити зауваження, давати поради, уважність, почуття гідності до інших людей, що включає в себе такі професійно-важливі якості як чутливість та сензитивність.

А.П. Панфілова під комунікативною компетентністю розуміє сукупність знань, умінь і навичок, що включають функції спілкування та особливості комунікативного процесу; види спілкування, основні його характеристики, засоби спілкування. Такого роду компетентність передбачає вміння вибирати коло спілкування, розуміти і бути зрозумілим співрозмовником [4].

В.О. Співак визначає комунікативну компетентність як знання, вміння, навички в галузі організації взаємодії людей і власне взаємодії в діловій сфері; унікальне поєднання теорії і практики спілкування. В.О. Співаком комунікативна компетентність розглядається як основа культури управління, до складу якої входять: культура комунікацій, культура і методика проведення нарад, культура критики і осуду, культура звільнення співробітників, культура бесіди по телефону і прийому відвідувачів, культура ділового листування, культура ділового спілкування за допомогою візитних карток [7].

Аналіз понять дозволив нам визначити комунікативну компетентність як уміння легко і ситуативно діяти в різних соціальних контактах, рольову узгодженість, ввічливість; здатність встановлювати необхідні контакти з іншими людьми.

Тоді як формування комунікативної компетентності спрямоване переважно на оволодіння технікою ділового спілкування, вміння підтримувати ділові контакти, і, використовуючи поведінкові стратегії, досягати в спілкуванні своїх цілей, що, безпосередньо, сприяє формуванню культури ділового спілкування.

Ми поділяємо думку А.М., Леонтьєва, К.К Платонова, що культура ділового спілкування – це певний рівень розвитку особистості, що передбачає сформованість цілісної, структурованої системи когнітивних, емоційно-вольових і операційно-поведінкових якостей особистості, які забезпечують її оптимальне орієнтування у професійній діяльності [3; 5]. Культура ділового спілкування менеджерів – це якісна сторона їх діяльності. Вважаємо, що культура спілкування – це високий рівень спілкування, що передбачає оволодіння мистецтвом говорити і слухати, вміння об'єктивно будувати відносини з будь-якими партнерами, домагаючись ефективної взаємодії на основі взаємних інтересів.

Формування у студентів комунікативної компетентності, розвиток їх комунікативних вмінь відбувається у вищому навчальному закладі завдяки моделюванню ситуацій проведення ділових індивідуальних бесід, дискусій, переговорів, нарад, дискусії з професійних питань; об'єктивної самооцінки особистих здібностей; навчання засобам невербального спілкування (керування мімікою, жестами, інтонацією) та їх використання в спілкуванні. Пріоритетними психолого-педагогічними засобами формування вищезазначених комунікативних умінь є тренінгові заняття.

Зовнішніми ознаками, які є показниками сформованості комунікативних вмінь студентів – майбутніх менеджерів під час навчальних тренінгових занять є активність, ініціативність, наполегливість студентів в процесі їх комунікативної діяльності; нестандартне вирішення студентами комунікативних ситуацій, вміння обґрунтувати оптимальність обраного рішення; аргументовані судження; толерантне ставлення до думки співрозмовників; вміння легко і швидко налагоджувати міжособистісні контакти; адекватна самооцінка результатів своєї діяльності.

Перцептивна функція ділового спілкування передбачає знання про емпатію та симпатію; розуміння власних переваг та недоліків як своїх, так і співрозмовника; вміння слухати і чути; вміння читати за мімікою і

жестами; прогнозувати запитання, що можуть виникнути у партнера по спілкуванню та відповідні реакції в спілкуванні.

Ціннісно-сміслова сфера особистості визначає ставлення людини до навколишнього світу і самої себе, задає мету і напрямок її діяльності, регулює всю її поведінку і вчинки [8]. До якостей ціннісно-сміислової сфери особистості відносять: чесність, дотримання загальноприйнятих моральних норм.

Вважаємо, що найефективнішим методом формування лідерських якостей майбутніх менеджерів як компоненту їх професійної компетентності є спеціально розроблені тренінгові заняття, які передбачатимуть роботу по розвитку наступних вмінь, навичок та компетенцій: ефективного спілкування, переконання, невербального спілкування, ведення індивідуальних ділових бесід та переговорів, проведення зборів та засідань, управління людьми та командами, формування команд, вирішення конфліктів, розв'язання проблем та прийняття рішень, ефективного управління часом тощо.

Безумовно, тренінгові заняття повинні відповідати всім критеріям психології навчання [9] та повинні бути побудовані за принципами: 1) мотивації: люди краще навчаються, якщо бачать корисний кінцевий результат цього процесу та усвідомлюють його цілі; 2) доречності з точки зору особистісного інтересу або вибору: мотивованість навчання залежить від його доречності для того, хто навчається; 3) навчання практикою: через практичне виконання вправ відбувається оволодіння вміннями та навичками та формування компетенцій; 4) можливості помилятися: «навчання практикою» передбачає «ризик» помилок, а тому завдання тренера – допомогти зробити висновки із зроблених помилок; 5) наявного зворотнього зв'язку, що є найкращим способом для того, хто навчається дізнатися, що і як він робить і побачити особистий прогрес.

Серед тренінгових програм, які найкращим чином сприятимуть формуванню лідерських якостей майбутніх менеджерів є наступні: тренінг

командотворення, ефективного розв'язання конфліктів, управління часом (time-management), ведення переговорів, впевненості в собі та психосаморегуляції, мотиваційний тренінг.

До методичного інструментарію розроблених нами тренінгових занять по формуванню лідерських якостей майбутніх менеджерів відносять: групові дискусії, теоретико-дискусійні блоки, рольові ігри, символдрама, психодрама, методи АРТ-терапії, ділові ігри, психогімнастика, аналіз конкретних ситуацій.

Висновок. На основі теоретичного аналізу феномена «лідерство» та теорій лідерства нами було виділено чинники формування лідерських якостей особистості менеджера як складових його професійної компетентності: інтерлідерська компетентність, інтралідерська компетентність, соціальна компетентність.

Список літератури:

1. Балл Г.О. Сучасний гуманізм і освіта: Соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти / Г.О. Балл. – Рівне : Ліста-М. – 2003. – 127 с.
2. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.
3. Леонтьев А.А. Психология общения / А.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1997. – 365 с.
4. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. Учебное пособие / А.П. Панфилова. - СПб. : Знание, ИВЭСЭП, 2001. - 436 с.
5. Платонов К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. - М. : Высшая школа, 1980. - 247 с.
6. Социально-психологический климат в служебных коллективах: Методическое пособие / Под общей ред. М.И. Марьина, Е.А. Мешалкина. – М. : ЦОКП МВД России, 2001.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб. : Питер,

2001.- 352 с.

8. Ямницкий М.С., Серый А.В. Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности. Учебное пособие / М.С. Ямницкий, А.В. Серый. – Новокузнецк : МАОУ ДПО ИПК, 2010. – 100 с.
9. Armstrong A.M. Handbook of Human Resource Management Practice / A.M. Armstrong. – N.Y., 2001.
10. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership / W. Blank. – N.Y. : AMACOM, 1995.
11. Bogardus E. Essentials of Social Psychology / E. Bogardus. – Los Angeles, 1918.

Резюме: в статье осуществлен теоретический анализ психологической сущности феномена «лидерство», проанализированы теории лидерства, выделены факторы формирования лидерских качеств личности менеджера как составляющих его профессиональной компетентности и охарактеризованы тренинговые программы, которые наилучшим образом способствуют формированию лидерских качеств будущих менеджеров.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, менеджер, профессиональная компетентность, тренинговые занятия.

Abstract: The paper reveals the theoretical analysis of the psychological nature of the phenomenon of "leadership", analyzes the theory of leadership identified the factors of forming the leadership' qualities of the manager as the components of his professional competence and describes the training programs that can develop the managers' leadership skills.

Keywords: leader, leadership, manager, professional competence, training programs.