

ЛІДЕРСТВО ЯК ФАКТОР ГУМАНІЗАЦІЇ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Проблема лідерства приваблює теоретиків та практиків менеджменту своєю актуальністю та важливістю у забезпеченні функцій менеджменту шляхом підготовки управлінських кадрів, здатних не лише приймати та впроваджувати управлінські рішення, консолідувати навколо себе працівників, а й брати на себе відповідальність за діяльність організації.

Ми звернулись до дослідження проблеми лідерства з метою визначення теоретичних засад та методичних можливостей вирішення проблеми формування лідерської поведінки в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Нами висунуто припущення, що впровадження у навчальний процес цілеспрямованої системи розвитку лідерських рис та схильностей як основи лідерської поведінки майбутніх управлінців зумовить посилення гуманізаційних тенденцій як самого процесу підготовки, так і системи соціальних відносин взагалі.

Суттєвим кроком реалізації запропонованого підходу є, з нашої точки зору, визначення теоретичних засад вивчення тем, що відображають так чи інакше проблему лідерства у менеджменті.

На наш погляд, лідерство можна розглядати у менеджменті щонайменше з двох основних позицій:

- 1) як процес використання не примусових важелів впливу для визначення цілей організації, мотивування поведінки працівників для досягнення цих цілей;
- 2) як властивість особистості, а саме: набір певних рис, притаманних особам, які здатні впливати на інших, не покладаючись на силу.

Узагальнюючи, ми вважаємо, що має сенс відокремити загальні ознаки лідерства як самостійної категорії:

- лідерство висуває альтернативу системі директивного управління, передбачаючи зміну самої системи відносин;
- лідерство спирається на певні риси людини, особисті властивості, що дозволяють ефективно впливати на інших людей;
- лідерство пов'язано із готовністю особи брати на себе відповідальність.

Зазначені позиції можна відстежити як у визначенні підходів щодо дослідження лідерства, таких як особистісний, поведінковий, ситуаційний, так і у співставленні особливостей традиційного менеджменту та менеджменту, що здійснюється на підставах лідерства, лідерської поведінки.

Проблема лідерства почала активно досліджуватись на систематичній основі, починаючи з 30-х років минулого сторіччя.

Аналіз представлених наукових розробок дозволяє відокремити певні тенденції дослідження проблем лідерства:

1. Дослідження лідерства поєднувались та продовжують поєднуватись із визначенням особливостей ефективного керівництва. Так, ранні дослідження ставили за мету виявити властивості або особистісні характеристики ефективних керівників. Стогділл у 1948 році у комплексному огляді досліджень у галузі лідерства відзначив, що лідери, як правило, відрізняються інтелектом, прагненням до знань, надійністю, відповідальністю, активністю, соціальною участю й соціально-економічним статусом. Але, в той же час, Стогділл також зазначив, що в різних ситуаціях ефективні керівники виявляють різні особисті якості. У концепціях та теоріях лідерства найчастіше досліджуються стилі керівництва, або стилі поведінки лідерів, тобто керівників.

2. Дослідження лідерства мали і мають на меті визначення залежності між лідерською поведінкою, насамперед керівника, та ефективністю організації. Одним із ранніх досліджень було дослідження ефективності стилів лідерства К. Левіна. Цей вчений встановив, що авторитарне керівництво забезпечує виконання більшого об'єму роботи, ніж демократичне. Однак на іншій стороні терезів - більш низька мотивація, менша оригінальність, менша дружельність, відсутність згуртованості, більша агресивність, тривожність і одночасно більш залежна, покірна поведінка. У порівнянні з демократичним керівництвом при ліберальному стилі обсяг роботи зменшується, якість знижується.

3. У дослідженнях ефективного керівництва та лідерства простежується двовірна трактовка стилів, за якою за основу беруться полярні показники, перш за все: зосередженість на роботі, зосередженість на людині

Однак, починаючи з 1945 року, проведеними дослідженнями, відомими під назвою Огайських досліджень, розроблено систему, згідно якої пропонується класифікувати поведінку керівника по двох параметрах: структура та увага до підлеглих. Структура передбачає таку поведінку, коли керівник планує та організує діяльність групи, взаємини з нею. Увага до підлеглих передбачає поведінку, яка впливає на людей, апелюючи до потреб більш високого рівня, будуючи стосунки на основі взаємної довіри, поваги, тепла, контакту між керівником та підлеглим

4. У сучасних дослідженнях простежується намагання дослідити лідерство з позицій багатомірності, полі функціональності, а саме:

У поєднанні з виявленням емоційного інтелекту. Саме люди з високим емоційним інтелектом краще приймають рішення, ефективніше діють у критичних ситуаціях, краще управляють підлеглими тощо. Таким чином, можна припустити, що лідер є носієм високого рівня емоційного інтелекту, який відображає здатність сприймати та структурувати обставини, інтуїтивно відчувати, чого потребують інші, визначати їх силу та слабкі сторони, залишатися урівноваженим у стресових ситуаціях, бути готовим до спілкування тощо.

У орієнтації на групи, організації, зовнішнє середовище. Перша особа -

лідер - сприяє виникненню лідерства як системи. Ця система охоплює усіх співробітників організації. За таких умов лідерство розглядається як необхідна ознака усіх співробітників. Працівники мають бути лідерами утих процесах, за функціонування та вдосконалення яких вони відповідають. Лідерство є невід'ємною складовою групи людей, що виконують роботу разом, є командою. Ієрархія в даному випадку втрачає традиційні ознаки, вона задається системою відповідальності, а лідер з більшою відповідальністю має надавати допомогу лідеру з меншою відповідальністю у тому, як треба діяти, як вирішувати проблеми.

У здійсненні вибору лідера працювати з людьми так, щоб вони самі могли зрозуміти, у чому вони талановиті, реалізовувати себе. Лідер має стати рухомою силою змін, нововведень. При цьому керівництво має спиратися на «триммерів», особистостей, які здатні рухатися самі, рухати свої підрозділи, команди з такою силою і у такому напрямку, що користь від цього руху відчувається у всій організації. З цих позицій аналізується по суті лідерська поведінка працівників у роботах Стівена Кові, у яких обґрунтовуються такі концепції, як концепція кіл впливу та зацікавленості, концепція високоефективних людей тощо.

Накопичені дослідження стали підґрунтям для визначення багатьох теорій та концепцій лідерства, питання про класифікацію яких залишається відкритим у менеджменті.

Сучасні підручники з менеджменту дають можливість розглянути певні підходи до класифікації теорій лідерства.

Цікавим є підхід до класифікації теорій лідерства, здійснений А.Яго.

Він пропонує схему «особистість - група - організація - зовнішнє середовище», яку представляє у вигляді концентричних кіл. У якості однієї вісі обирається вісь «позиція - процес». Теорії лідерства розташовуються вздовж неї від більшої до меншої орієнтації конкретної теорії на позицію лідера або процес здійснення лідерства. Друга вісь - «нормативний підхід - ситуативний підхід». Теорії лідерства досить рівномірно представлені на карті, що утворюється. Лідерство розглядається як ключовий метод менеджменту. Цікавим у даному сенсі є підхід Демінга.

Лідерство за Демінгом містить набір наступних характеристик:

- підкреслена відсутність вождізму;
- створення харизмою бар'єру між лідером та його командою;
- відсутність необхідності постійної системи розпоряджень;
- використання методик активного слухання;
- допомога людям;
- довіра людям;
- допомога у виході на ефективні рішення;
- розуміння варіабельності процесів на основі статистичних методів;
- активність, ініціативність, готовність брати відповідальність;
- довіра лідеру;
- демонстрація того, що лідер не є найбільш компетентною особою в

організації у вирішенні конкретних питань.

На підставі характеристик можна визначити кроки з формування системи лідерства у організаціях, а також риси лідера. У сучасних дослідженнях лідерства привабливим є те, що лідерство розглядається саме як інструмент, методичне забезпечення менеджменту.

При цьому можна відокремити такі закономірності даного явища:

1. Ефективним організаційне лідерство стає тоді, коли впроваджуються принципи ясності, надання повноважень, синергії, звітності, а лідер є зразком, авторитетом, викликає довіру; визначає шляхи руху та розвитку організації, залучаючи до цього процесу підлеглих; об'єднує; надає повноваження.

2. Цікавою є закономірність, що знайшла своє відображення у, так званому, «законі кришки». Сутність даного явища полягає у залежності розвитку організації від розвитку самого лідера. Якщо особистий розвиток лідера можна оцінити на 5 балів за 10-бальною шкалою, то організація ніколи не вийде на показник 6. Окремі особистості можуть «підняти кришку» своїми здібностями, однак ефект від їх зусиль варто порівняти з ефектом води, що кипить, яка здатна іноді підняти кришку, але не здатна її скинути.

3. Практика підтверджує вплив і наступної закономірності, що проявляється у «законі тероризму мозку». Згідно даного закону, керівник може стати заручницею власного мозку, під впливом якого виконувати змушені лідерські ролі, які потребують захисту, і тоді лідери одягають певні захисні маски, приховуючи за ними реалії взаємодії з підлеглими.

Дослідження лідерства та лідерської поведінки значно доповнюють арсенал управлінських методик, необхідних менеджеру, а також розуміння стилів керівництва.

Стиль керівництва в контексті управління - це звична манера поведінки керівника стосовно підлеглих, щоб вплинути на них і спонукати до досягнення цілей організації. Ступінь, до якої керуючий делегує свої повноваження, типи влади, які він використовує, його турбота, насамперед про людські відносини або, насамперед, про виконання завдання - все відображає стиль керівництва, що характеризує лідера.

Останніми роками інтерес до стилів керівництва поступився місцем вивченню ролей і дій лідерів, а також навичкам ефективного лідерства. Між тим, саме лідерська поведінка виступає ознакою розробки стилів лідерства та відображення їх у чисельних моделях керівництва.

Література:

Дафт Ричард Л. Уроки лидерстваМ.: ЭКСМО 2007 Фидельман Г.Н. Характерные черты лидера в менеджменте // [www/management.com.ua](http://www.management.com.ua)

2. Фидельман Г.Н. Характерные черты лидера в менеджменте//www/management.com.ua.

Фипонович С. Классификация теорий и проблемное поле лидерства // www/management.com.ua