

УДК 37.035:316.46

DOI: 10.12958/2227-2844-2020-2(333)-2-200-207

Мороз Володимир Петрович,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Старобільськ, Україна.

moroz74@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-1703-0372>

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ЛІДЕРСТВА

В умовах глобальних соціальних змін на шляху до євроінтеграції, переходу на європейські освітні стандарти якості, особливої актуальності набувають інноваційні процеси в Україні, спрямовані на оновлення суспільного життя, стабілізацію соціально-економічної ситуації, модернізацію освіти, висуваються принципово нові вимоги до сутності і структури лідерських якостей студентського самоврядування. Світ вимагає молодь з новим мисленням, новим баченням ситуації, вмінням адаптуватися до нових умов, здатної до плідного співробітництва, продукування неординарних ідей, готової до прийняття нестандартних рішень, які дають змогу здійснювати кардинальні зміни в суспільстві. Саме в студентські роки особистість отримує необхідні знання, вміння та навички для її подальшого професійного життя. Активний розвиток сутності і структури лідерських якостей під час навчання формує компетентну особу, здатну бути успішною.

Проблему лідерства, сутність, зміст і технології формування лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних, російських (В. Веснін, Д. Виханський, М. Гаврилюк, О. Євтихов, Н. Жеребова, Л. Карамушка, Р. Кричевський, В. Лозниця, А. Лутошкін, Н. Мараховська, В. Москаленко, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Уманський, О. Чернишов, Ф. Хміль та інші) та зарубіжних (К. Бланшард, Е. Богардус, М. Вебер, І. Вешлер, В. Врум, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, С. Сміт, А. Сосланд, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.) науковців.

Метою статті є розкрити сучасний погляд на проблему лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі.

Для досягнення мети нами було використано комплекс теоретичних методів дослідження: аналіз, синтез, абстрагування, систематизація, узагальнення.

Відповідно до сучасних поглядів на проблему лідерства сутність лідерства полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Лідер

отримує владу від послідовників, і для її підтримки він повинен надавати їм можливість задовольняти свої потреби. У відповідь послідовники задовольняють потребу лідера у владі над ними і надають йому необхідну підтримку.

Як уважає В. Решетило, такі особливості дозволяють визначити основні функції лідера:

1. Лідер як адміністратор. Найочевиднішою для лідера є роль головного координатора діяльності групи, причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між іншими членами групи.

2. Лідер як планувальник. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може передбачати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довготривалих планів діяльності. Часто лідер єдиний знає план дій, подальші шляхи, решта членів групи знайома лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану.

3. Лідер як політик. Однією з важливих функцій лідера є встановлення цілей та основної лінії поведінки групи.

4. Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації чи кваліфікованого фахівця. Майже в усіх випадках, коли члени групи залежать від людини, знання та кваліфікація якої необхідні для реалізації групових цілей, навколо цієї особи відбувається поляризація влади, яку вона може використовувати для зміцнення її ролі лідера.

5. Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є особою, яка найчастіше виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому членам групи не байдуже, хто та як їх представлятиме, лідер у такому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їхню думку, бажання та ін. Він трансформує інформацію, яка надходить від групи та отримується для групи.

6. Лідер як регулятор стосунків усередині групи. Регулювання особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу. У деяких групах уся інформація проходить через лідера, іноді існують наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу.

7. Лідер як джерело заохочень і покарань. Ця функція висуває високі вимоги до особистісних якостей лідера. Лідер повинен знати індивідуальну мотивацію діяльності кожного члена групи, визначати силу ступеня заохочення та покарання для кожного члена групи.

8. Лідер як зразок. У деяких типах груп лідер може слугувати моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочним зразком того, ким вони повинні бути та що мають робити.

9. Лідер як символ групи. Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть відрізнятись від інших. Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів.

10. Лідер як чинник, який відмінняє індивідуальну відповідальність. Нерідко лідер звільняє членів групи від відповідальності за рішення та дії, якої вони прагнули б уникнути. Отже, у відповідь за відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення, причому послідовники охоче передають їхню свободу лідерам (Е. Фромм називав це явище «втечею від свободи»).

11. Лідер як провідник світогляду. Лідер у більшості випадків слугує джерелом цінностей і норм, які становлять груповий світогляд.

12. Лідер як «батько». Численні функції лідера інтегруються у всеохоплюючій ролі «батька» для членів групи. Справжній лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації та почуття відданості.

13. Лідер як «цап відбувайло». Наскільки лідер може бути об'єктом позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може слугувати мішенню для агресії з боку членів групи у випадку невдачі. Коли група в стані фрустрації, лідер може виявитися заміщуючим об'єктом.

Перераховані функції лідерів мають неоднакове значення для різних типів груп, тому складно виділити серед цих ролей лідера головні й другорядні, їхнє значення коливається залежно від внутрішніх і зовнішніх чинників (Решетило, 2009).

Слід також звернути увагу на умови, яких повинен дотримуватися, як уважає А. Дяків, офіційний лідер (наприклад, староста студентської групи) для регулювання стосунків у групі загалом:

1) використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів;

2) урахувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними;

3) в оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними;

4) уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих чи тих спільних справ (Дяків, 2011).

Водночас і роль неофіційного лідера в житті групи неоднозначна. По-перше, лідер може підвищувати, а може знижувати загальну ефективність у розв'язанні окремих завдань групи. По-друге, якщо ефективність діяльності групи підвищується тільки за рахунок неофіційного лідера (саме він користується найбільшим авторитетом), то він може встановити з офіційним керівником співробітництво або навіть змінити офіційного лідера.

Отже, А. Дяків стверджує, що в офіційного лідера стиль керівництва групою має бути гнучким. Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки

студентів (Дяків, 2011).

П. Вяткін зазначає, що лідерство в студентському середовищі може існувати в кількох формах:

1) мегалідерство – створення суспільних рухів серед молоді, активна взаємодія з громадськими рухами, партіями та суспільними організаціями;

2) макролідерство – створення самоорганізаційного студентського середовища на рівні вишу або факультету;

3) мікролідерство – вплив на створення в групі ефективного середовища, атмосфери, спрямованої на виникнення у студентів прагнень до кооперації, взаємодопомоги, спільного виконання поставлених завдань;

4) індивідуальне лідерство, яке виникає на основі так званого емоційного інтелекту, що містить самосвідомість, самоконтроль, мотивацію, емпатію (уміння поставити себе на місце іншого) та соціалізацію (навички роботи з людьми) (Вяткин, 2010).

На думку Д. Гоулмана, обов'язковою умовою лідерства є емоційний інтелект (Сельченко, 2004). Людина, у якої він відсутній, може мати першокласну підготовку, гострий розум і постійно генерувати нові ідеї, але вона все одно не стане лідером. Складниками емоційного інтелекту є самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички. Мати ці якості – означає розуміти власний і чужий емоційний стан, причому настільки добре, щоб вести за собою людей до досягнення спільних цілей.

У психологічній літературі наводять кілька концепцій лідерства.

Теорія «рис лідера» або теорія «видатної людини» ґрунтується на уявленні про те, що лідери є носіями якостей і умінь, притаманних їм і тільки їм, що мають вроджений характер і виявляються незалежно від особливостей ситуації або групи. Відповідно до особистісного підходу лідерство – доля небагатьох обраних, не всі можуть стати лідерами. Дослідження в руслі цієї теорії концентрувалися на виявленні рис, специфічних для лідерів. Найкращі лідери наділені набором спільних для всіх особистісних якостей. Прихильники цієї теорії вивчали особистості видатних людей, причому намагалися порівнювати не лише їхні інтелектуальні здібності та особливості характеру, а й фізіологічні дані. Деякі автори стверджують, що лідери повинні бути більш високими й більш розвиненими інтелектуально (Бендас, 2009). Виділяють чотири основні групи лідерських якостей: а) фізіологічні; б) психологічні (емоційні); в) інтелектуальні (розумові); г) особистісні, ділові. Варіантом такого підходу є харизматична концепція лідерства, відповідно до якої окремі особливі люди наділені лідерством як деяким даром – харизмою.

Якби дослідникам дійсно вдалося виділити абсолютні риси, завдяки яким людина стає лідером, то, на думку О. Євтіхова, на цій основі можна було б уже на ранніх етапах виявляти молодих людей, які мають ці риси, і розвивати їхній лідерський потенціал. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася не успішною, оскільки стало очевидно, що таких абсолютних якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не

якості, а справи та вчинки лідера, причому ту саму діяльність різні лідери можуть здійснювати по-різному відповідно до їхніх індивідуальних особливостей і переваг, можливо, залишаючись при цьому однаково ефективними. У цьому проявляється індивідуальний стиль лідерства. Водночас особистісні й ділові якості лідера також мають далеко неостаннє значення та, забезпечуючи діяльність, багато в чому визначають її результативність. О. Євтихов стверджує, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості, зокрема вміння й навички, у відповідних ситуаціях (Євтихов, 2007).

Сучасні дослідження відрізняються від ранніх робіт особистісного підходу, оскільки вони розглядають, які риси роблять людину ефективним лідером, а не просто лідером (незалежно від того, ефективний він чи ні). Сучасна теорія лідерства, за Є. Грудзинською, стверджує, що потрібно не просто мати «список» рис. Риси особистості – лише потенціал для лідерства, впливу на інших (Грудзинская, 2006).

Прихильники поведінкових теорій лідерства звертали увагу на те, як лідер діє, а не на те, які риси йому притаманні. Вагомий внесок поведінкового підходу в теорію лідерства полягає в тому, що він допоміг проаналізувати і класифікувати стилі керівництва, тобто того, як керівник поводить з підлеглими. Це стало серйозним внеском і корисним інструментом розуміння складностей лідерства.

Те, якою мірою управляючий делегує його повноваження, типи влади, використовувані ним, і його турбота передусім про людські стосунки чи передусім про виконання завдання – усе це відображає стиль керівництва, який характеризує цього керівника. Згідно з поведінковим підходом до лідерства, вирішальною є скоріш манера поведінки щодо підлеглих (Адаир, 2005). У межах цього підходу виділено поняття стилів лідерства (автократичний, демократичний, орієнтований на роботу, орієнтований на людину та ін.).

Незважаючи на те, що поведінковий підхід просунув вивчення лідерства, зосередивши увагу на фактичній поведінці лідера, який прагне спонукати людей на досягнення цілей організації, як зазначають М. Мескон і Ф. Хедоурі, його основний недолік полягав у тенденції виходити з припущення, що існує якийсь один оптимальний стиль лідерства. Подальші розробки цього питання привели до висновку, що не існує одного оптимального стилю, ефективність стилів залежить від характеру конкретної ситуації, коли ситуація змінюється, змінюється й відповідний стиль. Пізніше автори й учені біхевіористичної школи визнають, що необхідний ситуаційний підхід до керівництва. «Оптимальний» стиль лідерства змінюється залежно від ситуації (Мескон, Альберт, Хедоури, 1998).

Отже, нами було окреслено сучасні погляди вітчизняних і зарубіжних науковців на проблему лідерства особистості. Наступним кроком нашого дослідження буде розкриття проблеми лідерства через призму студентського самоврядування в закладі вищої освіти.

Список використаної літератури

1. Решетило В. Формування лідерських якостей студентів як відповідь на виклики сучасності. *Сучасні аспекти виховання студентської молоді: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* Х.: ХНАМГ, 2009. С. 119. 2. Дяків А. А. Виховання лідера. К.: Наук. думка, 2011. 231 с. 3. Вяткин П. В. Лидерство в студенческой группе. М.: Педагогика, 2010. 153 с. 4. Психология лидерства: хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. Минск: Харвест, 2004. 368 с. 5. Адаир Д. Психология лидерства. М.: Эксмо, 2005. 352 с. 6. Бендас Т. В. Психология лидерства: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2009. 448 с. 7. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007. 238 с. 8. Грудзинская Е. Ю. Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий: учеб.-метод. материал по программе повышения квалификации «Информационные технологии в управлении учебным и научным процессом». Нижний Новгород: Изд-во НГУ, 2006. 78 с. 9. Мескон М. Х. Основы менеджмента. М.: Дело, 1998. 704 с.

References

1. Reshetylo, V. (2009). Formuvannia liderskykh yakostei studentiv yak vidpovid na vyklyky suchasnosti [Formation of leadership qualities of students as an answer to the challenges of our time]. *Suchasni aspekty vykhovannia studentskoi molodi* (p. 119). Kh.: KhNAMH [in Ukrainian]. 2. Diakiv, A. A. (2011). Vykhovannia lidera [Education Leader]. K.: Nauk. Dumka [in Ukrainian]. 3. Vyatkin, P. V. (2010). Liderstvo v studencheskoj gruppe [Leadership in a student group]. M.: Pedagogika [in Russian]. 4. Sel'chenok, K. V. (Eds.). (2004). Psihologiya liderstva [Psychology of Leadership]. Minsk: Harvest [in Russian]. 5. Adair, D. (2005). Psihologiya liderstva [Psychology of Leadership]. M.: Eksmo [in Russian]. 6. Bendas, T. V. (2009). Psihologiya liderstva [Psychology of Leadership]. SPb.: Piter [in Russian]. 7. Evtihov, O. V. (2007). Strategii i priemy liderstva: teoriya i praktika [Leadership Strategies and Techniques: Theory and Practice]. SPb.: Rech' [in Russian]. 8. Grudzinskaya, E. Yu. (2006). 8. Effektivnoe liderstvo v upravlenii chelovecheskimi resursami s ispol'zovaniem informacionnyh tekhnologij [Effective leadership in the management of human resources using information technology]. Nizhnij Novgorod: Izd-vo NGU [in Russian]. 9. Meskon, M. H. (1998). Osnovy menedzhmenta [Management basics]. M.: Delo [in Russian].

Мороз В. П. Сучасний погляд на проблему лідерства

У статті розкрито основні функції лідера, значення яких буде коливатися залежно від певних обставин; представлені обов'язкові умови, яких необхідно дотримуватися офіційному лідеру; виявлена неоднозначність ролі неофіційного лідера; подані форми лідерства в студентському середовищі; визначена важливість наявності у лідера

студентського самоврядування емоційного інтелекту; наведені концепції лідерства з точки зору психології; виділені основні групи лідерських якостей та поняття стилів лідерства.

Аналіз досліджень і публікацій свідчить про важливу річ, що не всі люди спроможні стати лідерами. Навіть наявність певних знань і навичок не свідчить про довіру та прихильність колективу, і не завжди дає змогу повести за собою людей до досягнення спільних цілей.

Незважаючи на наявність необхідних засад та рекомендацій щодо виконання лідерських задач, ми робимо висновок, що не існує абсолютних рис, якостей, поведінкових стилів завдяки яким людина стає лідером. Оптимальним варіантом є використання ситуаційного підходу до керівництва.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, студенти, студентське самоврядування.

Мороз В. П. Современный взгляд на проблему лидерства

В статье раскрыты основные функции лидера, значение которых будет колебаться в зависимости от определенных обстоятельств; представлены обязательные условия, которые необходимо соблюдать официальному лидеру; обнаружена неоднозначность роли неофициального лидера; представлены формы лидерства в студенческой среде; определена важность наличия у лидера студенческого самоуправления эмоционального интеллекта; приведены концепции лидерства с точки зрения психологии; выделены основные группы лидерских качеств и понятия стилей лидерства.

Анализ исследований и публикаций свидетельствует о важной вещи, что не все люди способны стать лидерами. Даже наличие определенных знаний и навыков не свидетельствует о доверии и расположении коллектива, и не всегда позволяет повести за собой людей к достижению общих целей.

Несмотря на наличие необходимых принципов и рекомендаций по выполнению лидерских задач, мы делаем вывод, что не существует абсолютных черт, качеств, поведенческих стилей благодаря которым человек становится лидером. Оптимальным вариантом является использование ситуационного подхода к управлению.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, студенты, студенческое самоуправление.

Moroz V. A Modern Look at the Problem of Leadership

The article reveals the main functions of a leader, the significance of which will fluctuate depending on certain circumstances; Mandatory conditions are presented that must be observed by the official leader; the ambiguity of the role of an unofficial leader was discovered; presented forms of leadership in the student community; the importance of the presence of emotional intelligence in the leader of student self-government is determined;

The concepts of leadership are given from the point of view of psychology; The main groups of leadership qualities and concepts of leadership styles are highlighted.

An analysis of research and publications reveals the important thing that not all people are capable of becoming leaders. Even the presence of certain knowledge and skills does not indicate confidence and the location of the team, and does not always allow people to lead people towards common goals.

Despite the presence of the necessary principles and recommendations for fulfilling leadership tasks, we conclude that there are no absolute traits, qualities, behavioral styles due to which a person becomes a leader. The best option is to use a situational approach to management.

Key words: leader, leadership qualities, students, student self-government.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2020 р.

Прийнято до друку 01.03.2020 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Савченко С. В.