

УДК 37.035:316.46

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ЯК ВЕКТОР УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦЯ

Лі Цзіці

Міжрегіональна Академія управління персоналом, Україна, Київ

Здійснено теоретичний аналіз наукового феномену «лідерство» з позицій сучасних наукових підходів, на основі вивченої вітчизняної та зарубіжної соціально-психологічної літератури, обґрунтовано лідерські якості особистості як вектор успішної професійної підготовки фахівця. Особистісне лідерство розглядається як внутрішній рівень який визначає потребу у особистісному зростанні та саморозвитку. Виокремлено такі важливі функції неформальних лідерів як компенсаторська, яка проявляється у ліквідуванні недоліків у діяльності керівників, функцією персоніфікації функціонально-рольових відносин. Особливу увагу приділено характеристикам феномену «лідерської присутності» та його розвитку.

Ключові слова: лідер, керівник, харизма, якості особистості, коментаторський, функціональність.

Li Czici Leader qualities as factor of successful preparation of specialist / Inter-regional Academy of personnel management, Kiev, Ukraine.

The article presents a theoretical analysis of scientific phenomenon of "leadership" from the standpoint of modern scientific approaches based on learned domestic and foreign social-psychological literature, substantiates leadership personality as a vector of successful professional training. Personal leadership is viewed as an internal standard that defines the need for personal growth and self-development

The author outlines such important functions of the informal leaders as compensatory function, which manifests itself in the elimination of shortcomings in the activities of managers, by the function of personalization of functional-role relations. Special attention is paid to the characteristics of the phenomenon of "leadership presence" and its development.

Keywords: leader, manager, charisma, personality traits commentator, functionality.

Вступ. Серед важливих напрямів реформування системи вищої освіти в сучасній Україні стає розвиток студента як лідера. На студентську ініціативу покладаються значні надії, пов'язані з розв'язанням таких першочергових проблем як підвищення якості освіти та забезпечення перспектив на майбутнє. Не менш суттєвим є й те, що самі студенти виявляють прагнення до перебирання частини повноважень у справах управління навчальними закладами,

забезпечення можливості відстоювати свої права та влаштування студентського побуту й дозвілля.

Аналіз психолого-педагогічної літератури та педагогічної практики показує, що проблемі формування лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів присвячено багато наукових досліджень, які доводять важливість та актуальність цього процесу. У сучасній науковій літературі проблеми лідерства представлені дуже широко, їх вивчають такі відомі вчені, як Р. Бо-Гардус, Ж. Блондель, Б. Басьо, Д. Дженнінгс, К. Левін, Р. Стогдилл, Р. Такер, С. Хук, А. Херманн та ін. Зокрема, у вітчизняній літературі цій проблемі присвячені дослідження Г. Ашина, І. Волкова, І. Колтунової, Л. Кравченко, Р. Кричевського, Є. Кузьміна, Б. Паригіна, А. Петровського, Л. Уманського та ін.

Науковцями визнається важливість розвитку лідерського потенціалу особистості в процесі здобуття вищої професійної освіти, однак проблема виявлення умов ефективного розвитку лідерського потенціалу в умовах позанавчальної діяльності актуалізується лише в одиничних дослідженнях (З. Гапонюк, В. Гам, О. Єфремова та ін.).

Мета статті. Схарактеризувати лідерські якості як умову успішної професійної підготовки майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу. Зазначимо, у соціально-історичному та культурологічному аспектах лідерство розглядається як механізм задоволення соціальної потреби суспільства в управлінні; у філософському – як процес домінування особистості та її впливу на спільноту; у політологічному – як найвища форма влади; у психологічному – як інструмент, який дозволяє задовольнити безліч потреб, як феномен суб'єктивної компенсації фізичної або духовної неповноцінності; у соціально-психологічному – як елемент організації та управління суспільними процесами в малій групі. Педагогічний аспект проблеми лідерства висвітлений у працях вітчизняних й зарубіжних педагогів минулого (Д. Дьюї, О. Залужного, О. Лозинського, А. Макаренка, С. Русової, В. Сухомлинського, С. Шацького), які вивчали динаміку розвитку педагогічного колективу, виховання лідерів та організацію самоврядування в учнівському колективі.

Слушними є дослідження проблеми лідерства Н. Семченко, в яких визначається лідерство як процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи, виділяє головну відмінність між керівництвом та лідерством; ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Дослідниця підкреслює, що однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності офіційних керівників. Суттєвою функцією є також персоніфікація функціонально-рольових відносин, коли лідер виступає своєрідним емоційним центром для інших людей [9].

Історично соціум зацікавила дефініція «лідерство» наприкінці XIX – початку XX століть. Ранні його дослідження носили описовий характер і ґрунтувались на вивченні людей, які уже були відомими лідерами, або міфологічних героїв. Ці напрямки досліджень відомі у науковій літературі як теорії «великої людини» (термін вперше використав Т. Карлайл) або «теорії героїв». Їх прихильників (Е. Дженнінгс, Дж. Дауд та ін.) цікавили ті якості героїв, які, передаючись у спадок, сприяють захопленню ними мас. Гендерний аспект лідерства в них не піднімався взагалі, оскільки вважалось, що героєм може бути лише людина чоловічої статі, перш за все воїн, що перемагає у битвах. Звідти і розповіді про наявність у героя майже магічної неабиякої сили, відваги, що допомагає врятувати суспільство. Теорії героїв або «великої людини» належить і теза про те, що лідерство (або керівництво) залежить від походження і пов'язано з переважно аристократичним генезисом героїв, оскільки особи з нижчих класів мали обмежений доступ до влади [15]. Цінність даного напрямку полягає у актуалізації потреби вивчення феномену лідерства та зацікавленості особистістю самого лідера.

Наголосимо на подальшому логічному продовженні «теорії героїв» та «великої людини». Це спроби виділення та оцінки особистісних рис, що дозволяли б відрізнити лідерів від «не лідерів» та пояснювати лідерську ефективність певних індивідів. Ці погляди на природу лідерства оформились у напрямок, що отримав назву «теорії рис». Теорія рис, або «харизматична теорія», походить з досліджень англійського психолога й антрополога Ф. Гальтона, який намагався пояснити лідерство на основі спадковості. Лідером, згідно цієї теорії, може бути лише така людина, яка володіє певним набором особистісних якостей або сукупністю певних психологічних рис, харизмою, екстраординарними властивостями і здібностями. Прихильники «теорії рис» намагалися емпірично виділити необхідні лідеру характеристики. Так, французький соціолог, один з основоположників соціальної психології Г. Тард вважав, що лідерам властиво поєднання таких якостей, як творча обдарованість і нонконформізм [8]. Його співвітчизник Г. Лебон виділяв іншу сукупність рис: тверду переконаність, фанатизм, одержимість ідеями, сліпу віру. При цьому він виключав інтелект, розум із переліку необхідних лідеру рис, оскільки, за Г. Лебоном, саме фанатики з обмеженим розумом, але з енергійним характером і з сильними пристрастями можуть засновувати релігії, імперії і піднімати маси [2].

Наголосимо на сучасних підходах до вивчення проблеми лідерства, які відрізняються більшою інтегративністю, прагненням до узагальнень і спробами врахувати усі відомі компоненти лідерства, включаючи особливості лідера, характеристики послідовників, а також стилі та умови їх взаємодії. «Інтегровані» психологічні теорії лідерства

є спробою об'єднати переваги попередніх теорій, знижуючи їх слабкі сторони за допомогою введення нового елемента – потреби лідера у розвитку лідерської присутності, ставлення до інших та поведінкової гнучкості [2].

Початок даним концепціям був покладений Дж. Скаулером після публікації у 2011 р. його праці «Трьохрівнева модель лідерства», у якій він наголошував на обмеженості попередніх теорій у вирішенні питання підвищення лідерської ефективності [16]. Зокрема, він стверджує, що більшість ситуаційних теорій вказують на те, що лідери можуть змінювати власну поведінку чи розширювати свої поведінкові патерни, у той час як на практиці, на думку науковця, це доволі складно здійснити через підсвідомі переконання, страхи та звички. Також дослідник звертає увагу на те, що жодна з попередніх теорій не охоплює питання розвитку «лідерської присутності» («leadership presence») – того, що змушує інших звертати на лідера увагу, вірити в нього, довіряти йому та прагнути з ним працювати. У відповідності до цього Дж. Скоулер пропонує трьохрівневу модель, яка пізніше була названа інтегрованою психологічною теорією лідерства [16].

Відповідно до моделі Дж. Скоулера для лідера характерні три рівні: публічний, приватний та особистісний. Перші два рівні є зовнішніми чи поведінковими. Особистісне лідерство – є внутрішнім рівнем і визначає потребу у особистісному зростанні та саморозвитку. Модель Дж. Скоулера актуалізувала питання можливості та шляхів розвитку лідерських якостей людини, для чого потрібно враховувати три аспекти: технічні знання, уміння та навички; розвиток правильного ставлення до інших людей; психологічне самовдосконалення.

Згадаємо, у вітчизняній соціально-психологічній літературі (за радянських часів) проблеми лідерства розроблялися на основі діяльнісного підходу, запропонованого О. Леонтьєвим [3]. Діяльнісний підхід – методологічний напрям досліджень, в основу якого покладена категорія предметної діяльності. Відповідно до теорії діяльності, вивченню піддавалися сенсорні, перцептивні, предметні, виконавські, мнемічні, розумові, афективні та інші дії, а також їх структурні компоненти: мотиви, цілі, завдання, способи виконання та умови здійснення.

Сучасна українська наукова думка пріоритетом у вивченні феномену лідерства ставить політичне лідерство, характеризуючи його у різних, у тому числі, психологічних аспектах: І. Колісніченко, В. Корнієнко, І. Похило, А. Пахарєв, Т. Слабчук, Є. Суліма та ін. Значно менше уваги приділяється вивченню лідерства у малих учнівських групах, процесам його розвитку, проте й цей напрямок поступово освоюється наукою: О. Василькова, А. Мітлош, С. Походенко.

Погоджуємося з думкою В. Ягоднікової, відповідно до якої лідером є член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право

приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; людина, здатна виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів групи [13].

Поділяємо думку О. Евтихова, який зазначає, лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів чи організовує їх навколо себе, коли його норми та ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації й управлінню цією групою в ході досягнення групових цілей [1].

Варто зазначити, сучасний соціум розглядає лідера як активну, віддану своїй справі, розумну людину, яка здатна не тільки відходити від стереотипів у процесі власної діяльності та знаходити нетривіальні нові рішення для вирішення соціальних завдань, а й брати на себе відповідальність за наслідки важливих рішень, здатна стати виразником ідейних переконань, що імпонували б більшості представників соціальної групи, тобто здатна взяти на себе виконання функції духовного ідеалу певної спільноти, здатні змінити сучасність та створити нове майбутнє.[14]. Лідером здатен стати лише той індивід, який не боїться переосмислювати та вносити раціональні зміни в уже усталені принципи моралі та соціальні норми, при цьому виражаючи повагу до традиційних засад своєї спільноти.

Звернемо увагу, на погляди А. Менегетті, який стверджує, що людина вже при народженні має задатки лідера. Проте, щоб стати лідером, необхідно досягти певного рівня культури, освіченості, професіоналізму, життєвого досвіду, внутрішньої ізрілості. В основі цього – постійна робота над собою, розвитку власного потенціалу. Науковець наголошує, що лідера не можна створити, бо він створює себе сам [5]. Характеризуючи лідера, А. Менегетті визначає три основних якості: наявність неординарного вродженого потенціалу, що проявляється як талант координатора; глибоке пізнання і професіоналізм у галузях, найбільш затребуваних соціальною групою або суспільством в цілому; переваги результатів, отриманих у певному виді діяльності. Лідер, у першу чергу, вирізняється вмінням координувати діяльність колективу заради досягнення спільної мети [5].

Варто зазначити, функціональність лідера визначається вмінням знаходити і координувати для досягнення мети ті засоби, сукупність яких здатна задовольнити інтереси найближчої соціальної групи. Суб'єкт, який діє на користь суспільства, стає лідером у тій чи іншій мірі. Отже, за А. Менегетті, лідери – це не лише відомі особистості, які діють виключно в економічній і політичній сфері, але й будь-яка людина, що самореалізується, сприяє саморозвитку тих, з ким або біля кого вона працює [5].

Відтак, М. Виноградський зазначає, що лідерські якості людини, як

виразника і захисника інтересів інших людей, вимагають, у першу чергу, вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Необхідним є сприяння творчому зростанню інших людей, створення для цього відповідних умов [12].

Не слід залишати без уваги лідерські якості, які є частиною особистісних якостей, які забезпечують ефективне лідерство – індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети. Однак, як показують численні дослідження, «універсального», на всі випадки, набору лідерських якостей не існує. Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася неуспішною, оскільки стало очевидно, що таких якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи і вчинки лідера. При цьому одну і ту ж діяльність різні лідери однаково ефективно можуть здійснювати по-різному, відповідно до їх індивідуальних особливостей і переваг. Однак особистісні та ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення і, будучи забезпеченням діяльності, багато в чому зумовлюють її результативність. Можна стверджувати, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях [1].

Зважимо на те, що вченими було встановлено, що важливе значення для формування лідерських якостей особистості має харизма. У психолого-педагогічній літературі харизма лідера розглядається як його особлива обдарованість (теорія «видатної людини»), здатність примушувати звичайних людей діяти неординарно в екстремальній ситуації (М. Вебер), а також створювати особливий тип відносин між лідером і послідовниками (Р. Хаус, Б. Шамір) [4].

Достатньо змістовно обґрунтував перелік лідерських якостей М. Рожков. За автором, до переліку таких якостей входить: спроможність управляти собою, повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій тощо; наявність чітких цілей, розуміння реальності поставлених цілей та оцінка просування до них; вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне та другорядне, оцінювати варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси; творчий підхід до вирішення управлінських задач, вміння генерувати ідеї, готовність до нововведень; знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння управляти людьми, мотивувати і стимулювати їх до роботи, вміння працювати з групою, наявність специфічних організаторських якостей особистості [7].

Беремо до уваги, що сучасні дослідження проблеми лідерства засвідчують, що приблизно 20 % осіб мають лідерські здібності від народження, ще 20 % природжені виконавці, 60 % можуть розвинути лідерські якості за сприятливих обставин [6]. «Лідерство, не закладене

в генах чи хромосомах. Лідер розвивається в умовах, коли необхідні лідерські якості. Лідер стає таким, коли має діяти як лідер», стверджує Б. Трейсі[11].

Висновки. Таким чином, дефініцію «лідер» доречно трактувати як визнаний член групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські якості та здібності, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі. Відповідно лідерство визначаємо як процес реалізації впливу лідера групи на її членів у ході досягнення до групових цілей.

Література:

1. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – СПб.: Речь, 2007. – 238 с.
2. Лебон Г. Психология народов и масс. /Г.Лебон. - М.: Макет, 1995. - 320 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность./А.Н.Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304с.
4. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу [Текст]: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2009. - 22 с.
5. Менегетти А. Психология лидера: пер. с итал. / А. Менегетти; ННБФ «Онтопсихология». – Изд. 4-е, доп. – М., 2004. - 256 с.
6. Молодіжне лідерство та захист прав дитини / упоряд. М.Д. Городюк та ін., Житомир.обл. центр молодіжних ініціатив. – Житомир, 2003. - 98 с.
7. Рожков М. И. Теория и практика развития самоуправления в ученических коллективах. М., 1990. – 144 с.
8. Семечкин Н.И. Социальная психология на рубеже веков. Истории, теория, исследования. Часть 2. Н.И. Семечкин. - Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. - 133 с.
9. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис.канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.О. Семченко. – Х., 2005. - 215 с.
10. Стратегический менеджмент / [под ред. А.Н. Петрова]. - СПб.: Питер, 2006. – 496 с. - (Серия:Учебник для вузов)
11. Трэйси Б. Цель – абсолютное лидерство: пер. с нем. / Б. Трэйси. – М. :Интер-эксперт, 2003. – 391 с.
12. Управління персоналом: навч. посібн. / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська та ін. - К.: ЦУЛ, 2006. – 504 с.
13. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. - Луганськ, 2006. – 21 с.

14 Ященко_І.В._Феномен_лідера_/_І. В. Ященко_//_Вісник_Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - 2003. - № 59-61. - С. 142 -145. - (Серія «Філософія. Політологія»).

15. LeadershipTheories / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/leadership_theories.htm

16.Scouller J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Cirencester: Management Books 2000., ISBN 9781852526818, pp. 34–35

References:

1. Yevtikhov O.V. *Strategii i priemy liderstva: teoriya i praktika*. - SPb.: Rech, 2007. - 238 s.

2. Lebon G. *Psikhologiya narodov i mass*. /G.Lebon. - M.: Maket, 1995. - 320 s.

3. Leontev A.N. *Deyatel'nost. Soznanie. Lichnost*. /A.N. Leontev. - M.: Politizdat, 1975. - 304s.

4. Maraxovska N.V. *Pedahohični umovy formuvannja liderskyx jakosteј majbutnix učyteliv u procesi navčannja dyscyplin humanitarnoho cyklu [Tekst]: avtoref. dys... kand. ped. nauk: 13.00.04 / Maraxovska Natalja Vladyslavivna; Xarkivskyj nacionalnyj pedahohičnyj un-t im. H.S. Skovorody*. - X., 2009. - 22 s.

5. Menegetti A. *Psikhologiya lidera: per. s ital.* / A. Menegetti; NNBF «Ontopsikhologiya». - Izd. 4-e, dop. - M., 2004. - 256 s.

6. *Molodižne liderstvo ta zaxyst prav dytyny / uporjad*. M.D. Horodjuk ta in., Žytomyr.obl. centr molodižnyx inicyatyv. - Žytomyr, 2003. - 98 s.

7. Rozhkov M.I. *Teoriya i praktika razvitiya samoupravleniya v uchenicheskikh kollektivakh*. M., 1990. - 144 s.

8. Semechkin N. I. *Sotsialnaya psikhologiya na rubezhe vekov. Istorii, teoriya, issledovaniya*. Chast 2. N.I. Semechkin. - Vladivostok: Izdatelstvo Dalnevostochnogo universiteta, 2003. - 133 s.

9. Semčenko N.O. *Pedahohični umovy formuvannja liderskyx jakosteј majbutnix učyteliv u pozaaudytornij dijalnosti: dys.kand. ped. nauk: 13.00.04 / N. O. Semčenko*. - X., 2005. - 215 s.

10. *Strategicheskiy menedzhment / [pod red. A.N. Petrova]*. - SPb.: Piter, 2006. - 496 s. - (Seriya:Uchebnik dlya vuzov)

11. Treysi B. *Tsel – absolyutnoe liderstvo: per. s nem.* / B. Treysi. – M. : Inter-ekspert, 2003. – 391 s.

12. *Upravlinnja personalom: navč. posibn.* / M.D. Vynohradskyj, S.V. Bjelajeva, A.M. Vynohradska ta in. - K.: CUL, 2006. – 504 s.

13. Jahodnikova V.V. *Formuvannja liderskyx jakosteј staršoklasnykiv v osobystisno orijentovanomu vixovnomu procesi zahalnoosvitnoji školy: Avtoref. dys... kand. ped. nauk: 13.00.07 / Sxidnoukr. nac. un-t im. V.Dalja*. - Luhansk, 2006. - 21 s.

14. Jaščenko_I. V._Fenomen_lidera_/_I. V. Jaščenko_//_Visnyk_Kyjivskoho nacionalnoho universytetu imeni Tarasa Ševčenko. - 2003. - № 59-61. - S. 142 -145. - (Serija «Filosofija. Politologija»).
15. LeadershipTheories / [Elektronnyj resurs]. – Režym dostupu: http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/leadership_theories.htm
16. Scouller J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Cirencester: Management Books 2000., ISBN 9781852526818, pp. 34–35