

DOI 10.36074/24.04.2020.v3.39

ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДИСКУРСІ

Радчук Галина Кіндратівна

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології розвитку та консультування

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

Козак Оксана Вікторівна

аспірантка

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

УКРАЇНА

Анотація: У статті проаналізовано теоретичні підходи до вивчення феномену лідерства та описано теорії і концепції лідерства актуальні в сучасному психологічному дискурсі. Представлено результати теоретичного потрактування багаторівневого психологічного поняття лідерство та проаналізовані підходи до визначення особистості лідера.

В умовах динамічного та неоднозначного розвитку сучасного суспільства, зростає попит на особистість, яка вміє нестандартно мислити, має високий рівень розвитку вольових якостей, навичок ефективної комунікації, організаторських здібностей, тобто є лідером.

Проблема лідерства широко досліджується у сферах бізнесу, управління, політики, економіки, соціології. Водночас лідерство є психологічним феноменом. У сучасній психології визначились певні теоретичні підходи вивчення феномену лідерства, які потребують аналізу, осмислення та узагальнення спільних позицій.

Тому метою статті є ідентифікація різних підходів до вивчення лідерства, визначення їх сутності, встановлення подібності та відмінностей між ними.

На думку В.П.Шейнова, основними концепціями лідерства є наступні: 1) характерологічна теорія; 2) ситуаційна теорія; 3) поведінкова концепція; 4) двомірна модель лідерства Р.Блейка і Дж.Моутона. Г.М.Андреева виокремлює три основних теорії походження лідерства: 1) теорія рис, 2) ситуаційна теорія, 3) системна теорія лідерства [9, С.75-91].

Характерологічний підхід або теорія лідерських рис робить акцент на особистісних атрибутах лідера (К. Берд, Е.Берн, Е.Еванс, Дж. Каузес, Дж. Мак-Грегор, У.Мітчел, Б. Познер, О. Тід) . Упродовж багатьох років науковці намагалися виділити основні характеристики лідера. Так К. Берд сформував список із 75 рис, які різні дослідники визначали як «лідерські». Серед них були ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, упевненість, дружелюбність тощо. Дж. Каузес і Б. Познер доводять, що найчастіше у лідерів зустрічаються 4 якості: чесність, вміння прогнозувати, здатність надихати людей і компетентність. Найяскравіший прихильник теорії рис, американський психолог О. Тід, виокремив, як найбільш істотні, наступні якості: емоційна витривалість, розуміння специфіки організації і напрямів її діяльності, ентузіазм, дружелюбність і прив'язаність, порядність [9].

Теорія рис дозволяє пояснити особистісно-характерологічні причини прагнення людей зайняти лідерські позиції, та чому, зайнявши ці позиції, вони поводять себе певним чином. Очевидно, що деякі особистісно-характерологічні якості особистості підвищують ймовірність досягнення лідерського успіху, проте не гарантують повноцінного прояву лідерської поведінки у діяльності. Тому розглянемо поведінкову теорію лідерства (К.Аргріс, В.Врум, Г.Мінцберг, Р.Лайкерт, К.Левін, Д.Макгрегор, Ф.Еттон). В руслі даної теорії цікавими є погляди Д.Макгрегора який постулював два крайні типи відносин лідера і підлеглих: 1) «теорія Х» – будується на уявленні про те, що середньостатистична людина може добре працювати тільки у результаті підштовхування і саме тому потребує опіки і контролю з боку керівника. 2) «Теорія Y» – вважається, що люди самі зацікавлені у праці, можуть самоорієнтуватися, самоорганізовуватися і в певних ситуаціях брати на себе відповідальність підтримуючи цілі організації. Тому головне завдання лідера, згідно поведінкової теорії, полягає у створенні умов і стимулюванні людей шляхом заохочення задля досягнення спільної цілі [11].

У вітчизняній соціальній психології також описані типи лідерства, подібні постулатам поведінкової та характерологічної теоріям. Так Л. Уманський виділяє шість типів (ролей) лідера: лідер - організатор (виконує функцію групової інтеграції); лідер - ініціатор (очолює при вирішенні нових проблем, висуває ідеї); лідер - генератор емоційного настрою (домінує у формуванні настрою групи); лідер - ерудит (відрізняється широтою знань); лідер - еталон (є центром емоційного притягання, відповідає ролі "зірки", служить зразком, ідеалом); лідер - майстер, умілець (фахівець у певному виді діяльності). У дослідженнях Б. Паригіна виділені типи лідерів залежно від характеру діяльності (універсальний лідер, ситуативний лідер), її змісту (лідер - натхненник, лідер - виконавець, лідер, що є одночасно як натхненником, так і організатором) і стилю керівництва (авторитарний лідер, демократичний лідер, лідер, що поєднує в собі елементи того й іншого стилю) [7].

Ми бачимо, що у своїх визначеннях лідерства автори намагались чітко сформулювати той особливий компонент, що визначає лідерство як багатогранний соціально-психологічний феномен. У процесі вивчення виокремились ще кілька теорій, що розглядають лідерство через призму ціннісно-смыслові сфери особистості. Так розглянемо ціннісну теорію лідерства представлену концепціями С.Кучмарські, Т.Кучмарські, А.В.Петровським. В її основі лежить постулат, що люди готові йти за лідиною, у якій є чому навчитись. З позицій даного підходу лідер буде найбільш ефективно управляти групою людей, впливаючи на їх світогляд і цінності. В свою чергу розвиток групи, за А.В.Петровським, залежить від діяльнісної опосередкованості міжособистісних відносин членів групи. Чим вища за своїм розвитком група, тим більший набір особистісних характеристик, професійних якостей якими може бути описаний лідер [8,]. Тому в групі лідером стає той, хто вміє формувати і підтримувати загальногрупові цінності і забезпечувати залучення до цих цінностей інших членів групи.

У соціальній психології серед концепцій лідерства особливе місце займає теорія лідерства Еріка Берна. На думку вченого, існують три типи лідерства, відповідні трьом аспектам групової культури: відповідальний (той, хто знаходиться попереду хто виконує роль лідера в організаційній структурі, ефективний (той, хто насправді приймає рішення; він може мати свою роль в

організаційній структурі, а може і не мати. Він може знаходитися на другому плані, але саме він найважливіша особа в індивідуальній структурі), психологічний лідер (той, хто має найбільший вплив на приватну структуру членів і займає нішу лідерства в їхніх групових імаго (психічних образах) [4]. Схожа концепція описана Б. Бассом в теорії транзакційного лідерства, суть якої в спрямованості на задоволення ціннісних потреб особистості (потреби високого рівня у ієрархії Маслоу). Для досягнення найкращих результатів лідери використовують один або більше з чотирьох компонентів трансформаційного лідерства: вплив, що ідеалізується, натхнення, інтелектуальне стимулювання, індивідуальний підхід [10].

Сучасною та досить цікавою вважаємо концепцію лідерства «кредиту довіри» Е.Холландера. Можливість лідера впливати на послідовників залежить від того, наскільки послідовники впевнені у його компетентності в значимих ситуаціях, наскільки його поведінка відповідає моральним нормам та цінностям, які сповідує група. Холландер ввів поняття «кредит довіри», під яким розуміє право лідера на нестандартну поведінку, яка визначається ступенем довіри до нього. Величина цього кредиту довіри залежить від рівня компетентності, моральності, ціннісних орієнтацій лідера [5].

Незважаючи на велику кількість теорій та концепцій, ключового об'єднуючого поняття лідерства для усіх культур не існує. Дослідження міжкультурного феномену лідерства розпочалися лише в 90-их роках ХХ століття. Сутність лідерства змінюється в залежності від культурного середовища. Тому робилися спроби знайти універсальну лідерську рису для кросс-культурного середовища. Наслідком цього стало заснування міжнародної дослідницької програми під назвою GLOBE (Global Leadership and Organization Behavior Effectiveness – глобальне лідерство і ефективність поведінки в організації), яка координує вивчення лідерства більш ніж в 60 країнах світу, та виокремилась в кросс-культурну теорію вивчення лідерства [3].

Узагальнюючи теоретичне дослідження лідерства можемо пояснити цей феномен як соціально-психологічний процес в колективі чи групі, побудований на впливі особистого авторитету якоїсь людини на поведінку її членів. Лідерство можна назвати одним з унікальних феноменів політичного і суспільного життя, пов'язаних із здійсненням управлінських функцій. Згідно описаних теорій та концепцій, воно характеризується ціннісно-смісловію основою, соціально-психологічною взаємодією та діалогічністю як вищою формою такої взаємодії, а також ефективною саморефлексією.

Список використаних джерел:

- [1] Алыфанов, С.А. (1991). Основные направления анализа лидерства. *Вопросы психологи*, (3), 90-96.
- [2] Андреева, Г.М. (2010). *Социальная психология*. Москва: Аспект-Пресс.
- [3] Бендас, Т.В. (2009). *Психология лидерства*, (с.227). СПб: Питер.
- [4] Берн, Э. (2001). Лидер и группа. *О структуре и динамике организаций и групп*, (с.63) (А.А. Грузберга, пер. с англ.). Екатеринбург: "ЛИТУР".
- [5] Евтихов, О.В. (2007). *Стратегии и приемы лидерства: теория и практика*, (с.28). СПб.: Речь.
- [6] Кулініч, І.О. (2008). *Психологія управління. Навчальний посібник*. Київ: Знання.
- [7] Парыгин, Б.Д. (2003). *Социальная психология*. СПб.: СПбГУП.

- [8] Петровский, А.В. (1980). Теория деятельного опосредствования и проблема лидерства. *Вопросы психологии*, (2), 29-42.
- [9] Шейнов, В.П. (2008). *Психология лидерства и власти*, (с.77-78) Москва: Ось-89.
- [10] Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership: industry, military and educational impact*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] McGregor's, Douglas (2008). Theory X and Y: toward a constructvalid measure. Richard E. Kopelman, David J. Prottas and Anne L. Davis. *Journal of Managerial Issues*, (20).