

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

Тесленко М. М., Метельська Н. Й.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

marinateslenkopnpu@gmail.com, natametelska2@gmail.com

У наш час проблема лідерства є однією з найбільш актуальних для психологічної науки, адже будь-яка взаємодія, яка відбувається у формі міжособистісної діадної взаємодії чи у формі групової взаємодії, передбачає її структурування у формах лідерства та управління цим процесом. Лідерство виступає одним із інструментів, за допомогою якого відбувається управління соціальною групою.

Дослідження питань лідерства ведуться давно, зокрема, серед зарубіжних вчених цю проблему опрацьовували К. Бланшард, В. Врум, П. Друкер, Ф. Йеттон, Ф. Масарик, М. Мескон, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін. Серед вітчизняних вчених помітний вклад в розвиток теорії лідерства внесли В. Веснін, Д. Виханський, В. Лозниця, Ф. Хміль та ін. Водночас, проблема лідерства набула нового звучання в умовах соціально-економічних змін останніх років, впливаючи на ефективність діяльності організації, в якій функціонує лідер.

У зв'язку з цим *метою* дослідження було визначено систематизацію існуючих теорій лідерства та визначення засад ефективного лідерства.

Дослідження лідерства проводилися у сфері управління і почали активно розвиватися з кінця ХХ ст. Цей факт науковці пояснюють відповідністю лідерства сучасним суспільним вимогам і викликам, а також проявом суспільної потреби у лідерстві, яка особливо зростає в період значних суспільно-політичних і соціально-економічних трансформацій [4].

У процесі дослідження феномену лідерства було запропоновано багато різних підходів до розуміння цього поняття. Так, С. Філонович визначає лідерство як сукупність процесів внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи чи колективу, зумовлених індивідуальною ініціативою її членів [10].

Т. Кочубей та А. Семенов вважають лідерство результатом взаємодії членів малої групи в конкретний часовий проміжок, на який впливає як наявність тих чи інших якостей або їх сукупності у членів групи, так і їхній прояв у конкретній ситуації, а також взаємний вплив існуючих якостей і конкретної ситуації [6].

Існують різноманітні теорії лідерства, серед яких виділяють три основні групи:

1. «Теорія особистих рис», яка виходить з німецької психології кінця ХХ – початку ХХІ століття та зосереджує свою увагу на природжених якостях лідера. Відповідно до цієї теорії, лідером може бути тільки та людина, яка має визначений набір особистісних якостей або сукупність певних психологічних рис. Харизматичного лідера розглядали як особу, яка може перебудувати мораль і запропонувати позитивне бачення розвитку організації у подальшому [11].

Харизматична особистість постійно прагне зайняти лідерську позицію та пропонує власне розуміння ієрархії цінностей, моралі та ідеології. Харизматичний лідер завжди слугує якій-небудь «надцінній» ідеї та виступає вождем тієї групи, яка за ним рухається. Проте не можна бути харизматичним лідером для всіх, такий індивід стає авторитетом для певної групи, яка виступає опозицією щодо інших груп і прагне нав'язати їм власні цілі [3].

2. *Ситуаційна теорія лідерства*, яка стверджує, що лідерами стають не стільки завдяки власній особистості, скільки завдяки ситуаційним чинникам і взаємозв'язку між лідером і ситуацією.

З точки зору американського вченого Ф. Фідлера, існують три ситуації, які найбільше впливають на ефективне лідерство [1]:

– вплив посади – лідеру, який має більше посадових повноважень, значно легше вести за собою, ніж тому, хто не володіє такими повноваженнями;

– структура задач, або чіткість, з якою поставлені задачі можуть бути описані порівняно із ситуаціями;

– взаємовідносини між лідером і членами групи. Тут лідерство розглядається продуктом ситуації: людина, ставши лідером в одному випадку, набуває авторитету, який починає на неї працювати, тому вона може розглядатися групою як «лідер взагалі».

Загалом у моделі Ф. Фідлера використовуються три ситуаційні змінні: стосунки в колективі, структурованість роботи та посадова влада. Цими змінними визначається ступінь контролю ситуації лідером [2].

3. *Системна теорія лідерства*. Лідерство є процесом організації міжособистісних стосунків у групі, а лідер виступає суб'єктом управління цим процесом. Лідерство тлумачиться як функція групи, і вивчати його необхідно з погляду цілей та задач групи. Також істотний вплив на лідерство здійснює обраний стиль керівництва [8].

Отже, проаналізувавши основні теорії лідерства, можна визначити ще й умови ефективного лідерства. Так, ситуативні теорії, встановивши взаємозв'язок між характером ситуації та проявами лідерства, довели хибність ідеї про універсальний набір лідерських якостей. Проте виключно ситуативний підхід у поясненні лідерства є неправильним, оскільки ситуація тільки створює можливість для появи потенційного лідера, але вона не обов'язково має бути використана. Окремі вчені навіть вважають, що модель ефективного лідерства базується на тому, що лідерство виключно ситуаційне [5].

На ефективне лідерство мають вплив деякі особистісні якості. Потреба в них зумовлена особливостями ситуації та специфікою поставлених завдань. У цьому разі необхідне поєднання особистісних рис із професійною компетентністю. Для ефективного лідера треба вміти стратегічно окреслювати перспективи розвитку керованої організації, моделювати складні ситуації, прораховувати ризики, змінювати організаційну структуру та культуру [7].

У цьому контексті актуальною є розвідка американського дослідника Р. Стогділа, який ще у 1948 р. зробив огляд численних наукових розвідок, які проводилися у руслі теорії особистих рис. Завдяки аналізу праць із лідерології автор виокремив риси, якими лідери відрізнялися від інших членів групи: інтелект, ерудиція, надійність у виконанні обов'язків, активна життєва позиція, соціально-економічний статус [9].

На другому місці до лідерських були зараховані такі риси, як комунікабельність, ініціативність, наполегливість, усвідомлення шляхів досягнення мети, упевненість у собі, відчуття ситуації (пильність), кооперативність (готовність до співпраці), популярність, адаптивність, вербальні здібності. Адаптивність, або здатність пристосовуватися до мінливих ситуацій, яка традиційно розглядалась як складник інтелекту, виявилась пов'язаною з лідерством і, на думку Р. Стогділа, була навіть важливішою для успіху лідера, який мав справу з різними людьми й ситуаціями, ніж просто високий рівень інтелекту. Багато з інтелектуалів не мали соціального успіху, оскільки не володіли адаптивністю [9].

Несподіваними для багатьох дослідників виявилися висновки Р. Стогділа про більш високу кореляцію з лідерством інтроверсії, порівняно з екстраверсією, яка багатьма вченими розглядалась саме як суттєва характеристика лідерів [9].

Отже, лідерство значною мірою пов'язане з особистісними якостями. Однак великого значення набувають ситуаційні чинники та взаємовідносини в колективі. Тому можна вважати, що всі теорії лідерства взаємодоповнюють одна одну і розглядати їх варто у сукупності.

У дослідженні було проаналізовано теорії лідерства та розглянуто чинники їх становлення. Був здійснений порівняльний аналіз теорій для формування засад ефективного лідерства. Заключним етапом дослідження стало осмислення основних передумов ефективного лідерства на основі ідей Р. Стогділа.

Перспективою наших подальших досліджень є ґрунтовне дослідження кореляції лідерського потенціалу з його особистісними якостями, наприклад, імпульсивністю, рівнем критичного мислення, рефлексією, спрямованістю та рівнем сформованості емоційного інтелекту.

Література:

1. Брэддик У. Менеджмент в организации. Москва : ИНФРА-М, 2003. 160 с.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. Москва : Изд-во МГУ, 2000. 416 с.
3. Деструктивные психотехники / Под ред. И Митрофанова. Санкт-Петербург : Экслибрис, 2002. 224 с.
4. Калашнікова С. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. *Наука і освіта*. 2010. № 4-5. С.101-104.
5. Керівництво організацією / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. 61 с.
6. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. № 40. С. 176–184.
7. Любко О. В., Столярчук Л. В. Особливості лідерства в управлінні персоналом. URL: <http://intkonf.org/lyubko-ov-stolyarchuk-lv-bondarchuk-lv-osoblivosti-liderstva-v-upravlinni-personalom/>
8. Нестуля О. О., Нестуля С. І. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.
9. Стогдилл Р. М. Лидерство и структура управления персоналом. Москва : Норд-Вэст, 2000. 224 с.
10. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы. *Российский журнал менеджмента*. 2003. № 2. С. 3–24.
11. Kellerman B. Thinking about... leadership. Warts and all. *Harvard Business Review*. 2004. № 82. P. 40–45.

УДК 378.018.43.091.212-044.332

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПЕРШОКУРСНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Тесленко М. М.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

marinateslenkopnpu@gmail.com

Скороход Я. І.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

yaroslava.skorohod@gmail.com

Для молодшої людини навчання у закладі вищої освіти (ЗВО) – це один із найважливіших періодів життя, особистісного зростання, становлення фахівця, який є необхідною передумовою для майбутніх професійних досягнень і звершень. Проблема адаптації молодшої людини до нових умов життя у закладі вищої освіти є надзвичайно важливою,