

Державне управління

УДК 351.851:316.46

Верезомська Світлана Жоржовна

кандидат історичних наук, доцент,

навчально-наукового інституту лідерства

Полтавський університет економіки і торгівлі

Верезомская Светлана Жоржовна

кандидат исторических наук,

учебно-научный институт лидерства

Полтавский университет экономики и торговли

Verezomska Svitlana

PhD in History, Docent Faculty of Commodities,

Educational and Scientific Institute of Leadership

Poltava University of Economics and Trade

ORCID: 0000-0001-8834-3494

ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА: ФОРМУВАННЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН

ДОСЛІДЖЕННЯ

ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА: ФОРМИРОВАНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ

СОСТОЯНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

LEADERSHIP THEORIES: FORMATION AND CURRENT STATE OF

RESEARCH

Анотація. У статті розглянуто еволюцію теоретичних підходів щодо визначення сутності лідерства. Наведено класифікаційні ознаки лідерства як феномену сучасного управління. Розглянуто традиційні та сучасні теорії лідерства, сформульовані їх основні положення. Вказано на закономірність зміни акцентів феномену лідерства на людські цінності, проактивність, інноваційність.

Ключові слова: лідерство, лідерські риси, теорії лідерства, цінність.

Аннотація. В статті розглянуто еволюцію теоретических підходів к определению сущности лідерства. Приведены классификационные признаки лідерства как феномена современного управления. Рассмотрены традиционные и современные теории лідерства, сформулированы их основные положения. Указано на закономерность изменения акцентов феномена лідерства на человеческие ценности, проактивность, инновационность.

Ключевые слова: лідерство, лідерские качества, теории лідерства, ценность.

Summary. The article examines the evolution of theoretical approaches to defining the essence of leadership. The classification features of leadership as a phenomenon of modern management have been given. Traditional and modern theories of leadership have been considered, their main provisions have been formulated. It has been indicated that the regularity of the change in the emphasis of the phenomenon of leadership on human values, proactivity, and innovativeness has been indicated.

Key words: leadership, leadership traits, theories of leadership, value.

Постановка проблеми. Сучасний рівень глобалізації, інтернаціоналізації, індустріалізації та інформатизації світової економіки неможливий без відповідного розвитку людського потенціалу. Зміни у виробництві обумовлюють зміни в умовах праці і системі управління. Для ефективного управління високоінтелектуальними трудовими ресурсами потрібні зовсім нові якості знань, умінь, професіоналізму і відповідальності керівника. Тому надзвичайно актуальним і необхідним є вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду феномену лідерства в

контексті застосування його на практиці та пошуку нових технологій для розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що проблема сучасного лідерства є ключовою при визначенні успішності та ефективності реалізації людського потенціалу в різних сферах життєдіяльності. Значний внесок у вирішення сучасних питань, які стосуються розвитку лідерства в структурі організації, внесли такі зарубіжні автори, як А. Адлер, Б. Аволіо, Б. Басс, М. Вебер, Е. Дюркгейм, К. Левін, Р. Бейлс, Ф. Тейлор, Ф. Фідлер, М. Вудкок, Д. Френсіс, А. Файоль, Г. Форд та ін. Серед вітчизняних вчених, що досліджують різноманітні аспекти лідерства слід виділити роботи Василевської Т., Ващенко К., Газарян С., Гончарук Н., Калашнікової С., Князева В., Ковбасюка Ю., Мамонової В., Нестуля О., Нестуля С., Пахомової Т., Підлісної Т., Пухтинського М., Толканова В., Руденко О., Хожило І. та ін. Однак, незважаючи на велику кількість публікацій рівень досліджень розвитку лідерства в сучасних українських реаліях є недостатнім.

Метою статті є визначення стану дослідження проблеми лідерства в сучасній вітчизняній та зарубіжній науковій літературі та напрями їх подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Лідерство є однією з сучасних концепцій управління, яка визначається комплексом ключових положень та понять, що дають змогу спрямовувати дослідження у визначеному напрямку. Тому, по-перше необхідно визначити зміст поняття «лідерство».

Термін «лідерство», відповідно до Оксфордського словника, з'явився приблизно в XIV ст. Однак інші фахівці вважають, що це сталося у XIX ст. Одне з перших визначень лідерства дав Ч. Кулі (1902 р.): лідерство – це фокус групових процесів. Мемфорд (1906р.) і Блекмар (1911 р.) запропонували інше трактування: лідерство як централізація зусиль в одній особистості, як вираз влади всіх. Пізніше Ч. Бернард (1924р.)

ззначив, що лідер фокусує увагу і реалізує енергію вглиб групи в заданому напрямку [8, с. 8; 14, с. 21]. Найбільш повну класифікацію лідерства за одинадцятьма ключовими ідеями запропонував Р. Стогділл в 1974 р. (див. рис.1).



Рис. 1. Класифікація поняття «лідерство»

Джерело: складено автором на основі [12, с. 21-22; 8, с. 10]

У вітчизняних наукових джерелах лідерство трактується як феномен, що спонтанно виникає і розвивається в системі неформальних, не регламентованих відносин людей і разом з тим виступає засобом організації відносин цього типу, управління ними [1]. Основу лідерства становить процес міжособистісного впливу між лідером і послідовниками, в якому стороною ініціації групової дії виступає як лідер, так і його послідовники [14, с. 21].

Лідери в ефективних організаціях впроваджують нову організаційну культуру і цінності, підтримуючи різного роду нововведення, високоякісне обслуговування та турботу про всіх послідовників. Діяльність таких лідерів орієнтована як на технологію, так і на ідеологію [2, с.117].

Отже, під лідерством звичайно розуміють один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє

досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом, детермінований панівними в суспільстві соціальними відносинами. Лідер - член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної та досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого та успішного досягнення спільної мети [2, с. 117].

В структурі лідерства зазвичай виокремлюють три окремих вектори: стан, процес, результат взаємодії – команда [11, с. 16].

У значенні *стану* лідерство складається з набору характеристик (моделей поведінки і особистісних якостей), які підвищують досягнення цілей людиною.

У значенні *процесу* - це старання керівника вплинути на членів групи, щоб направити їх зусилля на досягнення спільної мети.

Сучасність вимагає розгляду третьої сторони лідерства, яку умовно можна позначити як результат. У такому ключі поняття являє собою концентрацію навичок і зусиль лідера для створення і функціонування *команди*, з якою він є нерозривним цілим, тобто цілеспрямоване високоефективне командоутворення і його функціонування [11, с. 16].

Варто відмітити, що поняття лідерства еволюціонувало впродовж всього ХХ століття під впливом наукових та філософських теорій та течій, що змінювали одна одну. Серед базових теорій, які визначають феномен лідерства є:

- *Теорія особистісних якостей* (Хаус, Бейтс, Лорд, Локк, Блейк, Моутон, Таненбаум, Шмідт та ін.) – надає визначальної ролі особистості лідера, яка проявляється в більшості життєвих та професійних ситуацій; визначає що стиль лідерства як особистість лідерської поведінки формується в залежності від характеру лідера і важко піддається зміні. Слід відмітити недостатню увагу до групових процесів при поясненні феномену лідерства [11, с. 18; 15, с. 79-80].

- *Ситуативні теорії* (Херсі, Бланшар, Врум, Йеттон, Яго, Таненбаум, Фідлер, Хаус та ін.) - розглядають стиль лідерства як поведінковий патерн, що обумовлюється ситуацією і не залежить від характеру лідера; одна й та сама людина може використовувати різні стилі лідерства та адаптуватися таким чином до ситуації [11, с. 19; 17, с. 132]

- *Атрибутивні теорії* (Келлі, Бендас) - основним фактором лідерства визнаються відносини між лідером та послідовниками. При цьому акцент робиться на тому, як атрибуції, що ґрунтуються на попередньому досвіді впливають на ці відносини [11, с. 19-20].

- *Теорії заміників лідерства* (Майндл) відносить лідерство на другий план, після добрих відносин в колективі, професіоналізму членів команди, узгодженості дій. До заміників лідерства відносяться: добрі відносини в колективі, висока формалізованість відносин та структурованість задачі, автоматичний зворотній зв'язок, професіоналізм, досвід. До нейтралізаторів лідерства відносяться: відсутність гнучкості лідера, слабка позиційна влада, фізичний розділ, низька цінність винагороди [11, с. 20].

- *Теорії харизматичного лідерства* (Хаус, Конгер, Канунго, Беніс, Шамір, Сосланд, Гантер, Енкельман) – визначають здатність харизматичного лідера примушувати звичайних людей до екстраординарних дій в невизначених обставинах. При цьому харизма розглядається через особливий тип відносин між лідером та послідовниками, як неповторна якість, що забезпечує ефективність лідера. Поведінка харизматичного лідера, з одного боку зумовлена його особистісними якостями та рисами, а з іншого – спрямована на те, щоб гіперболізувати їх в очах послідовників [8; 11, с. 20-21; 15; 17].

Важливим прогресом у дослідженні феномена лідерства прийнято вважати наукові праці теоретиків поведінкового підходу Д. Макгрегора, К. Левіна, Р. Лайкерта, Р. Блейка і Дж. Мутон. В своїх працях дослідники

закцентували увагу змістили увагу з якостей лідера саме на його поведінку. Головними параметрами лідерства став акцент на результатах діяльності людей та їх взаємовідносин[16, с. 917].

Наприкінці ХХ ст. дослідження феномену лідерства концентруються навколо ціннісних концепцій лідерства (Грінліф, Ходжкінсон, Кові, Кучмарські та ін.). В яких лідер - це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння [16, с. 918].

Також розвиваються теорії лідерства, які інтерпретують феномен лідерства як взаємодію лідера з послідовниками, яка з'являється у процесі спільної діяльності; як управління на основі авторитету та впливу на протиположності владі. Лідерство стає доступним для будь-якої особистості і не обмежується керівником, формально призначеним на посаду; воно характеризується посиленням значення горизонтальних зв'язків, делегуванням повноважень, фокусуванням на таланті, компетентностях співробітників [6, с. 32]. Представники концепції трансакційного (трансформаційного) лідерства трактують соціальну поведінку (взаємодію людей) як обмін матеріальними й нематеріальними цінностями. При цьому підкреслюється, що лідер може впливати на послідовників, отримуючи це право від них за значимі для них дії. Отже відбувається процес двостороннього впливу - обмін впливом між лідером і послідовниками: змінюється відношення людей щодо визначення цінностей, очікувань і прагнень, їх сприйняття оточуючої дійсності. Саме трансформаційні лідери показують зразок ставлення до роботи, зацікавленості в успіху команди, організації чи суспільства загалом. Вони інвестують у майбутнє своїх послідовників і соціуму [9, с. 64-65].

Початок ХХІ століття охарактеризувався появою нових концептуальних підходів у дослідженні феномена лідерства. В рамках нової парадигми, яка узгоджується з теорією хаосу, вважається, що ми живемо в у світі випадковостей і невизначеності, і незначні на перший погляд події здатні викликати досить суттєві й далекоглядні наслідки. Тому лідери повинні визнавати невідворотність змін і криз і шукати в них джерело енергії і самонавчання. Вони повинні ініціювати зміни в середині організацій, щоб розвивати персонал і йти вперед. Ефективні лідери мають розуміти: стабільність – це міф, де немає змін, там немає життя [4, с. 23]. В рамках цієї парадигми Дж. Уелч зазначає, якщо організації змінюються повільніше, ніж змінюється навколишнє середовище, вони приречені на загибель Завдання лідерів убезпечити їх від цього [8, с.13].

Ще більш суттєві зміни відбулися в сфері людських ресурсів організацій, які вимагають нових принципів і методів управління ними, мотивації і стимулювання, запровадження нових алгоритмів стосунків між лідерами і їх послідовниками.

Найбільш поширені концепції лідерства наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристика сучасних концепцій лідерства

Назва теорії	Положення	Визначення лідера
«Організації, що навчаються» (П. Сенге)	Щоб бути конкурентоспроможними, організації повинні постійно навчатись	Лідер має усвідомлено розвивати свої вміння та знання, а також створити умови для особистісного розвитку своїх працівників
«Лідерство служіння» (Р. Грінліф)	Філософія людей, що спочатку обирають служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння	Лідер – слуга, який ставить інтереси спільноти вище від своїх власних інтересів
Теорія розподіленого лідерства (Бредфорда-Коена)	У команді, яка виконує проект, зовсім не обов'язково мати одного лідера. Проект переважно ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється затребувана компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером,	Тимчасовий лідер повинен мати якості для роботи в команді, бути готовим зайняти лідерські позиції за потреби, бути відповідальними, легко делегувати повноваження, довіряти колегам

	що координує роботу групи на певному етапі	
Теорія внутрішнього стимулювання лідерства (К. Кешман)	Передбачає розвиток лідерства за рахунок управління змінами, налагодження міжособистісних взаємовідносин, вміння діяти, обґрунтованого цілепокладання, знаходження рівноваги	Лідер – це коуч що консультує підлеглих переважно в цілях самопізнання і вдосконалення таких навиків, як прийняття рішень. Лідерство – це форма індивідуального наставництва, консультування.
«Суперлідерство» (С. Манцт, Г. Сімс)	Суть моделі полягає в тому, що найкращий лідер – це той, хто перетворює більшість людей, які йдуть за ним, на лідерів для самого себе	Вищий рівень лідерства, коли керівник-лідер створює умови для перетворення підлеглих на лідерів, допомагає їм ними стати
Теорія «емоційних компетенцій лідера» (Д. Гоулман)	Успішність лідерства визначається не технічними навичками, знаннями та інтелектуальними здібностями, а більшою мірою емоційною компетенцією	Уміння управляти емоціями, надихати колектив, розуміти свої та чужі емоції, підвищувати рівень власного емоційного інтелекту – невід’ємні навички сучасного лідера
«Резонансне лідерство» (Р. Бояцис)	Поглиблює застосування емоційного інтелекту, надаючи більшої уваги самосвідомості, емпатії, самоконтролю, соціальній чутливості, соціальним та комунікативним навичкам. Ефективність роботи персоналу зв’язує з емоційним типом менеджера	Сучасний лідер – харизматична особистість, яка легко пристосовується до змін, максимально розвиваючи та використовуючи свій емоційний інтелект

Джерело: складено автором за даними: [3, с. 24-25; 10, с. 89; 15; 17]

Отже, теорії лідерства, які з’явилися протягом останніх десятиліть, стверджують, що лідери не можуть розглядатися окремо від історичного контексту; умов, в яких вони функціонують; системи, невіддільним елементом інтегральної цілісності якої вони є [18, с. 39]. Але водночас великої ваги набувають парадигма мислення та система цінностей керівника-лідера, які задають стандартні моделі діяльності, його орієнтацію на інтеграцію чи диференціацію від групи співробітників. Важливими складовими феномену сучасного лідерства також є стратегія, очікувані результати, інфраструктура, команда та корпоративна культура організації, об’єднаних спільними місією та метою і спрямовані на постійний розвиток.

Слід зазначити, що ефективний тип лідерства визначається конкретною ситуацією, обставинами та завданнями. Усі теорії лідерства необхідно розглядати в сукупності, адже вони взаємодоповнюють та впливають одна на одну, розкриваючи кожна свій аспект цієї проблематики.

Отже, лідерство є сучасною концепцією управління, зокрема, управління змінами, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особи. Лідерство – це здатність вести працівників за собою до спільної мети, надихати їх так, щоб вони самі хотіли робити те, що є необхідним. Лідерство ґрунтується на ідеалах творчості, проактивності, стратегічного мислення, довіри та поваги до людей тощо. Лідерство є одним з найдефіцитніших управлінських ресурсів, що повною мірою відчувається в умовах значних змін в Україні на всіх рівнях управління [13; 5]. На часі впровадження моделі організацій лідерського типу, націлених на інновації та трансформації, які будуть слугувати основою розвитку суспільства як в політиці, так і в економіці й соціальній сфері.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак; МОН України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Шк. маркетингового менедж. К.: Центр учб. л-ри, 2011. 468 с.
2. Грищенко І.М. Лідерство як феномен управління групою / І.М. Грищенко // Інвестиції: практика та досвід. 2015. №10. С.116-120.
3. Жарик Є.А. Формування та розвиток лідерських компетенцій персоналу підприємства / Дисс. к.е.н., 08.00.04: Економіка та управління підприємством / Є.А. Жарик. Запоріжжя, 2019. 240 с.

4. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лідерство в менеджменті. М.: Воскресенье, ЗАО «ПринтАтелье», 1999. 216 с.
5. Лідерство в муніципальному управлінні: навчально-методичний посібник. К.: ДП «Укртехінформ», 2013. 263 с.
6. Линьов К. О. Лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті / К. Линьов // ScienceRise: Pedagogical Education. Volume 8 (4). August 2016. С. 29-34.
7. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. К. : Знання, 2013. 287 с.
8. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.
9. Нестуля С. І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту: монографія / С.І. Нестуля. Полтава: ПУЕТ, 2019. 799 с.
- 10.Процак К.В., Матвій І.Є. Інноваційні підходи до розвитку компетенцій публічних службовців / К.В. Процак, І.Є. Матвій //Вісник Львівської політехніки. 2018. № 4. С.86-91.
- 11.Романовський О.Г. Теорія і практика формування лідера: навч. посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.
- 12.Сторожев Р.І. Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі / Р.І. Сторожев // Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2017. №3(59). С.21-26.
- 13.Стоян О.Ю. Лідерські компетентності для керівників-лідерів у сфері публічного управління [Електронний ресурс] / О.Ю. Стоян // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. №10. 7 с. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1911>

14. Хаїтов П.О. Розвиток трансформаційного лідерства на державній службі / Дис. к. н. з держ. упр., 25.00.03: Державна служба / П.О. Хаїтов. Дніпро, 2017. 212 с.
15. Чорний А.В. Сучасні теорії лідерства: загальний огляд і структурна модель / А.В. Чорний // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія Економіка. 2018. №9(37). С.78-84.
16. Юзькова О.І., Халецька А.А. Аналіз сучасного стану та тенденцій інноваційного лідерства в публічному управлінні / О.І. Юзькова, А.А. Халецька // Публічне управління та регіональний розвиток. 2020. №9. С. 915-939.
17. Якушко Н.О. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація / Н.О. Якушко // Право та державне управління. 2016. №4(25). С.130-136.
18. Gardner J. The Nature of Leadership // The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership / Margaret Grogan, editor; introduction by Michael Fullan. 3-d ed. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Brand, 2013. P. 39-47.