

7. АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ: КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ 2005–2010: <http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ksv-2005-2010-analitychnyy-zvit.pdf>
8. Зінченко А.Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспективи розвитку. Аналітичний звіт / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К.: Вид-во „Фарбований лист”, 2010. – 56 с.
9. «Зелена книга з корпоративної соціальної відповідальності», 2001 р
10. Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию. – М.: Прогресс, 1989. – 376 с.
11. Шалугін В. С. Екологізація економіки і перехід до сталого розвитку / В. С. Шалугін, Д. О. Васюков // Екологічна безпека. - 2009. - № 4. - С. 80.

29.09.2015

УДК 123.456

Остапенко Т.Г.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств
ДВНЗ «Національний авіаційний університет»

Вітюк О.В.

студентка 4 курсу
ДВНЗ «Національний авіаційний університет»

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНІ ФУНКЦІЇ

Анотація. У статті проаналізовані основні підходи лідерства, а також лідерських рис особистості. Запропоноване сучасне бачення лідерських якостей і лідерства як соціального явища. Доведено необхідність наявності лідерських якостей у фахівців сфери менеджменту.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, менеджмент, система управління, менеджер.

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ

LEADERSHIP ROLE IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE MODERN MANAGER AND ITS SOCIAL FUNCTION

Аннотация. В статье проанализированные главные подходы к лидерству, а также лидерских качеств личности. Предложено современное видение лидерских качеств и лидерства как социального явления. Доказана необходимость наличия лидерских качеств у специалистов сферы менеджмента.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, менеджмент, система управления, менеджер.

Abstract. In the article the basic approaches of leadership, and leadership traits. The proposed modern vision of leadership qualities and leadership as a social phenomenon. Proved the need for leadership skills of specialists in management.

Keywords: leadership, leadership traits, management, management system, manager.

Вступ. Лідерство – це багатоаспектне соціальне явище. Феномен лідерства проявляється в усіх організованих групах, які спрямовані на досягненні спільної мети. Тема лідерства вивчається в багатьох галузях і різних напрямках наук, таких як: психологія, менеджмент, соціологія, історія, педагогіка, політологія. В сучасних умовах існує кілька підходів до визначення та розуміння поняття лідерства, тому його трактують неоднозначно. До цього часу так і не досягнуто повної згоди стосовно лідерства, а також методів його вивчення. Крім того, феномен лідерства залишається вивченим далеко не повністю в сфері менеджменту і дослідження даної проблеми не припиняється. Тому ми вважаємо доцільно зробити аналіз даної тематики.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що професійна діяльність менеджера потребує не лише високого рівня компетентності, але й особливих психологічних якостей, одним з яких є лідерство. Незважаючи на те, що наші спеціалісти в цій галузі користуються досить великим попитом, між ними існує високий рівень конкуренції за робочі місця у кращих організаціях. Крім того, у сфері менеджменту гостро постало завдання розвитку професіоналів, які здатні ефективно керувати робочою групою, підлеглими з метою прибуткового функціонування фірми чи організації. Для цього сучасні менеджери повинні володіти лідерськими якостями, що допомагають отримати бажаний результат у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що проблема лідерства достатньо розглянута у психологічній, педагогічній та управлінській сферах. Більша частина досліджень висвітлює лідерство, порівнюючи його з таким явищем, як керівництво. У пошуку різних підходів до осмислення даного поняття, цікавим є дослідження О.Г. Романовського, Т.В. Бендас, В. П. Пугачова, Д. Ольшанського, Е.А. Смірнова, Б.А. Раєвського, В.Г. Задікіна, Н.В. Мараховської, Л.П. Шигапової, О.К. Маковського, Н.П. Бабкової-Пилипенко, В.В. Ягоднікової та ін. Однак досі не існує єдиного розуміння змісту цього феномену.

Серед сучасних авторів питанню та вимогам стосовно професійних якостей спеціалістів в сфері менеджменту приділяють увагу: Р. Стогділ, Р. Манн, А. Менегетті, С. Філонович, Й. С.Завадський, Л.І. Скібіцька тощо.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у визначенні ролі лідерських якостей та лідерства загалом в контексті професійної діяльності спеціалістів з менеджменту. Відповідно до мети визначено такі завдання: виокремити соціальні функції лідерства; встановити головні якості особистості лідера; обґрунтувати необхідність лідерських рис для сучасного менеджера.

Методи дослідження: загальнонаукові методи, системний аналіз, структурний підхід, індукція та дедукція.

Результати. Вже досить тривалий проміжок часу об'єктом практичного та наукового інтересу є феномен лідерства. Прикладом вивчення феномену лідерства і його функцій є праці таких вчених, як: Р. Емерсон, Ф. Тейлор, М. Вебер, Л. Бернард, Х. Саймон, Р. Стогділл, Е. Богардус.

Ще з часів Ф. Тейлора почалось цілеспрямоване й систематичне вивчення феномену лідерства. Однак до сьогоднішнього дня так і не досягнуто повної згоди стосовно цього розуміння цього поняття, а також методів його вивчення.

Вченими запропоновано декілька визначень поняття лідерства, зокрема:

- мистецтво заставляти інших робити те, що хочеш, і так, щоб вони думали, що самі хочуть це робити;
- здатність впливати на окремі особи та групи працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні цілей організації;
- історично сформована соціальна потреба в організації процесу спільної діяльності людей;
- міжособистісна взаємодія, що виявляється в певній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети;
- основний процес організації групового прийняття рішення.

Таким чином, можна зауважити, що в соціальному середовищі явище лідерства неможливе без організаторських здібностей особистості, без чітко визначеної мети, а також без наявності впливу.

Існує три головні підходи, які сформувались за період вивчення даної проблеми даної проблеми, а саме: підхід з позиції лідерських якостей, підхід з позиції лідерської поведінки та ситуаційний підхід до лідерства. Щодо першого підходу, який вважають традиційним та найпершим, то він передбачав існування унікального набору рис людини, з якими вона народжується, а також освіту, інтелект, привабливу зовнішність, впевненість, комунікативні здібності. Підхід з позиції лідерської поведінки стверджував, що лідера можна виховати. Згідно з ним, ефективність керівництв визначають не особисті якості, а манера поведінки керівника. Основою цього підходу є поділ стилів керівництва (автократичний, демократичний, ліберальний, орієнтований на роботу, орієнтований на працівника). Ситуаційний підхід до лідерства: вирішальну роль відіграють ситуаційні чинники для ефективності лідерства, проте не виключається необхідність поведінкових і особистісних характеристик. Основою даного підходу є визначення стилів поведінки, а також особистих якостей, які є найоптимальнішими для конкретних ситуацій.

Крім цього, поняття лідерство можна розглядати як відносини домінування і підкорення, впливу та наслідування в системі групових та міжособистісних відносин. Також важливо зазначити, що набір лідерських якостей та типів поведінки змінювався з часом. Якщо Платон виокремлював таку рису, як мудрість, необхідну для ідеального правителя, а Ф. Аквінський, середньовічний філософ-теолог, благочестя та божественні якості, то Ф. Ніцше, А. Шопенгауер визначили поняття лідерство як природне прагнення людини до влади. Вони зазначали, що кожен індивід має таке прагнення, однак лідерами стають тільки ті, хто може знехтувати мораллю на шляху до влади та впливу. Н. Макіавеллі стверджував, що лідер використовує будь-які засоби для збереження свого панування та підтримки громадського порядку.

Зважаючи на погляди вище згаданих вчених, до лідерських якостей ми додаємо нехтування мораллю. Ми не вважаємо що ця риса повинна бути константною, проте в деяких ситуаціях вона дійсно може знадобитись лідеру.

Австрійський психолог А.Адлер [2] запропонував досить цікаве пояснення механізму лідерства. Він розглядав орієнтацію на лідерство, як своєрідний засіб компенсації комплексу неповноцінності, а лідерів як людей, що зазнали крах своїх ілюзій та надій у дитинстві й прагнуть компенсувати їх за рахунок використання домінування над іншими людьми. Е. Богардус [2], американський соціолог, до головних рис лідера відносить: енергійність, почуття гумору, розум, здатність привертати до себе увагу, твердість характеру.

Комплексне дослідження феномену лідерства здійснив американський соціолог Р. Стогділ. В результаті він отримав суперечливі висновки щодо його індивідуально-особистісних характеристик. Вчений класифікував близько 40 елементів, пов'язаних із психологічними рисами лідерів та розділив їх на такі групи: соціальне походження, фізіологічні дані, особистісні характеристики, інтелектуальні здібності та соціальні характеристики. До особистісних характеристик, необхідних для становлення лідера, він відносить: упевненість, ентузіазм та пристосованість, а до соціальних – тактовність, популярність, адміністративні здібності. Що ж до фізіологічних даних, то тут автор виокремлює темперамент людини, який базується на нервовій системі і є вродженою властивістю людини.

С. Колен вважає, що справжній лідер повинен уміти доносити ідеї до послідовників, володіти здатністю творчо вирішувати проблеми, бути переконливим, уважно слухати інших і прислухатись до їх порад, бути впевненим в собі.

До головних лідерських рис А. Зоріна [4], за підсумками опитування студентів, відносить: наполегливість, товариськість, активність, уміння переконувати, самостійність, упевненість в собі, уміння налагодити позитивну атмосферу в колективі.

3. Гапонюк, в свою чергу, лідерські якості поділяє на такі групи:

1. Загальнопрофесійні – здатність до професійної адаптації, високий рівень теоретичної й практичної підготовленості, здатність виконувати функціональні обов'язки, уміння бачити ключові завдання;

2. Якості творчої діяльності – творче ставлення до роботи, педагогічна майстерність, широкий світогляд;

3. Соціально-психологічні – уміння враховувати індивідуальні особливості підлеглих, організувати продуктивні особистісні контакти, розбиратися в людях, здатність впливати на підлеглих особистим прикладом, врівноваженість, схильність до вивчення людей, їх інтересів;

4. Соціально-комунікативні – здатність легко вступати в контакт з людьми, відповідальність, гарна постановка голосу, уміння відстоювати інтереси свого колективу, обов'язковість, порядність і чесність.

В сучасних умовах лідерство класифікують за різними ознаками. Зокрема, В.П. Пугачов, російський дослідник, лідерство поділяє на ділове, емоційне та ситуативне. Основою ділового лідерства, як зазначає автор, є такі риси: висока компетентність, вміння вирішувати організаційні питання краще за всіх, діловий авторитет та досвід. Діловий тип лідерства характерний для груп, створених на основі виробничих цілей. Емоційний тип лідерства притаманний для соціально-психологічних груп, основою якого є людські симпатії, привабливість міжособистісного спілкування. Емоційний лідер викликає у людей упевненість, довіру, створює атмосферу психологічного комфорту, знімає психологічну напругу. Характерними рисами ситуативного лідерства, яке за своєю суттю може бути діловим чи емоційним, є: тимчасова обмеженість, нестійкість, зв'язок лише з певною ситуацією [8].

Лідерство повинне бути відібране за професійними, діловими ознаками, а не лише особистою відданістю лідера, що не достатньо для здійснення сучасної управлінської чи технічної політики.

Отже, не існує єдиної думки стосовно лідерських якостей. Конкретного лідера формує певний час, група, суспільство та конкретна ситуація. Вивчення даної проблеми дозволяє нам виокремити такі соціальні функції лідерства, як явища:

- впливова;
- організаційна;
- активізаційна;
- функція досягнення мети;

- ініціативна;
- творча;
- емоційна;
- комунікаційна;
- функція випромінювання;
- функція впевненості;
- створення необхідної атмосфери у певній ситуації.

Ми хочемо виокремити такі лідерські якості індивіда, як: упевненість в собі, активність, цілеспрямованість, рішучість, креативність, потреба в успіху, організаторські здібності, здатність активно впливати на інших, комунікативність, емоційна стійкість, готовність до ризику, уміння розв'язувати конфлікти, здатність до емпатії, а також при необхідності нехтування мораллю.

В сучасних умовах потреба фахівців різних галузей забезпечується конкурентоспроможністю, яка є інтегральною характеристикою професійно компетентного фахівця, який здатен швидко адаптуватись та ефективно вирішувати професійні проблеми. Досить важливим фактором формування конкурентоспроможного спеціаліста стає розвиток особистих рис, які забезпечують підвищення рівня професійної компетентності та внутрішнього потенціалу. В рамках соціально-культурної діяльності лідерство розглядають, як професійно важливу рису.

Проведений аналіз сучасного ринку праці дозволяє зробити висновок, що найпотребованішою сферою є менеджмент. Головною умовою ефективного функціонування та розвитку будь-якої галузі є наявність висококваліфікованого та професійного фахівця сфери менеджменту, який повинен володіти лідерськими якостями. Професійні менеджери – необхідна ланка будь-якої організації. Роботодавці пропонують менеджерам достойну заробітну плату, попит на цих спеціалістів зростає досить швидко. Адже в сучасних умовах розвитку України, всі сфери потребують професійних керівників, які можуть забезпечити її розвиток в кризових ситуаціях. Вивчення сфери управління дає змогу зробити висновок, що існує велика конкуренція на ринку праці, оскільки досить багато навчальних закладів і фахівців з менеджменту. Кожен з них прагне мати постійну високооплачену роботу, підніматися кар'єрними щаблями та розвиватись як професіонал. Проте для цього індивід повинен володіти певним набором професійних та особистих рис, серед яких найголовнішою, на нашу думку, є лідерство.

На сьогодні поняття менеджмент та завдання сучасного менеджера зазнало певних змін. Якщо колись успішним керівником вважали людину, яка швидко реагує на зміну ринкової ситуації, то зараз це фахівець, який здатен створювати нові ринки для свого підприємства, не тільки пасивно реагує на зміни, але й сам може змінювати цей ринок. Проаналізувавши ринок праці можна підкреслити, що завдання менеджера залежить від організації чи галузі, які потребують спеціаліста даної сфери.

Загалом сучасний менеджер повинен уміти: організовувати та координувати колективну працю, планувати і організовувати, делегувати повноваження і відповідальність, здійснювати поточний контроль, розподіляти обов'язки, розробляти та впроваджувати ефективні технології, організовувати маркетингові дослідження, забезпечувати соціальний захист працівників тощо. Необхідно також зазначити, що чисельність менеджерів та їх кваліфікація визначається тими завданнями, які вони повинні реалізовувати. Це означає, що отримати достойну роботу в цій сфері є досить не легким завданням. А через те, що перед сучасним керівником ставлять досить високі вимоги, проблема професійності даних фахівців залишається.

Варто зазначити, що загальні вимоги до керівника містяться в правилах внутрішнього розпорядку, законодавстві про працю та інших документах. Існують також спеціальні вимоги, які викладені в службових інструкціях, кваліфікаційних довідниках та деяких інших нормативних актах. Проте вони повинні бути конкретизовані щодо конкретної посади та умов, в яких буде працювати менеджер.

Професор Й.С. Завадський наводить свою модель сучасного керівника. Згідно якої фахівець з менеджменту повинен володіти такими якостями, як високі життєві ідеали, справедливність і об'єктивність, розвинуті комунікативні здібності та стратегічне мислення, гуманізм. Передумовою формування успішного менеджера, на думку автора, є лідерство. А Л.І. Скібіцька

пропонуючи свою модель, наводить свої вимоги до спеціаліста даної галузі. Вона поділяє їх на: ділові якості, які поєднують у собі компетенцію та організаторські здібності, а також особисті риси, що складаються з підгруп: вольові, вимоги до здоров'я та способу життя [9,10].

За результатами опитування 1500 менеджерів європейських компаній, найважливішими лідерськими характеристиками є:

- здатність керівника-лідера формувати ефективну команду (96%);
- здатність прислуховуватись до думок і порад колег та підлеглих (93%);
- здатність приймати самостійні рішення (87%);
- здатність залучати інших до реалізації рішень (86%).

Згідно з поведінковим підходом до лідерства ефективність визначається не особистими рисами керівника, а його манерою ставлення до підлеглих, тобто стилем керівництва. Проте, як свідчать більш пізні дослідження, головну роль в ефективності управління відіграють додаткові фактори: характер завдань, потреби та особисті якості підлеглих, вимоги та впливи середовища, а також інформація, якою володіє керівник. На думку керівників багатьох транснаціональних корпорацій, при відборі на роботу спеціаліста з менеджменту, необхідно звернути увагу на такі характеристики, як: зацікавленість та бажання пристосовуватись до змін, знання деяких аспектів бізнесу, спроможність ефективно працювати з людьми, бути впевненим в собі, здатність до навчання. Отже, в сучасних умовах досить важко досягти професійного успіху без готовності швидко пристосовуватись до змін, без самостійності, без уміння знайти підхід до вирішення проблеми чи терміново розв'язати нестандартне завдання.

Дослідження показало, що підготовка фахівця сфери менеджменту – це складний процес, що має певні особливості, пов'язані зі швидкою зміною зовнішнього середовища та потребами сучасних організацій. Тому професіонал повинен постійно відслідковувати новинки, зміни і тенденції в галузі менеджменту. Також досить часто причиною незадовільних результатів роботи керівника є нестача знань, що не стосуються прямої компетенції спеціаліста. Важливо зазначити, що результати діяльності менеджера мають пряму залежність від роботи його підлеглих, колективу з якими він працює, тому дуже важливо щоб керівник вмів працювати в команді, володів лідерськими якостями та деякими знаннями в сфері психології.

Висновки. Провівши аналіз багатьох концепцій різних вчених, підходів, ми, використовуючи синтетичний підхід, пропонуємо свою точку зору на лідерство як суспільне явище. В даній статті наведено найважливіші, з нашого погляду, якості (рисни) особистості лідера та обґрунтовано необхідність лідерських характеристик для фахівців сфери менеджменту. Врахувавши особливості професійної діяльності керівника, сучасний стан даної галузі, ми вважаємо, що лідерство відіграє значну роль в діяльності менеджера та забезпечує досягнення успіху професіонала. Ми вважаємо, що необхідно продовжити дослідження феномену лідерства в рамках професійної діяльності фахівців сфери менеджменту, зокрема дослідити наявність лідерських характеристик в майбутніх менеджерів, які навчаються у вищих навчальних закладах, а також успішних керівників великих організацій та підприємств.

Список використаних джерел:

1. Гапонюк З.Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов: автореф. дис. канд.пед. наук: 13.00.08 / Гапонюк Зоя Георгиевна. – М.: Военный университет, 2008. – 24 с.
2. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
3. Зазыкин В.Г. Психология и акмеология лидерства: монография // В. Г. Зазыкин, Е. А. Смирнов. - М.: ЭЛИТ, 2010. — 304 с.
4. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 25 с.
5. Козак К.Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві/К.Б. Козак. – 2013.
6. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. / О.Б. Моргулець //– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384с. 10.
7. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу/М.І. Мурашко// Бібліотека українських підручників. – 2008.
8. Новак В.О. : Підручник. – К.: Кондор-Видавництво, 2013, – 498 с. Обкл. тверда. Формат 70х100/16. ISBN 978-966-2781-49-6. Код 034544.
9. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера/Л.І. Скібіцька.- – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 192 с. ISBN 978-966-364-961-0
10. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства /В.І Хомяков. - Київ, 2009.- 430 с.

17.09.2015