

Лекція. Тема. Лідерство в дослідженнях психології

Перелік основних питань: Визначення поняття «лідерство». Відмінність лідерства від менеджменту. Дослідження лідерства.

Лідерство – це здатність чинити вплив як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення цілей організації.

Співвідношення менеджменту і лідерства.

Поняття "лідер" і "менеджер" мають багато спільного. Той і інший організують, спонукують групу на вирішення поставлених перед нею завдань, визначають вибір способів і засобів їхнього вирішення. Разом з тим, ці поняття далеко не тотожні. Розходження понять "менеджмент" і "лідерство" пов'язано з існуванням у будь-якій організації двох типів відносин – формальних і неформальних. Лідерство – це процес впливу на людей, породжений саме системою неформальних відносин, а управління має на увазі в першу чергу наявність чітко структурованих формальних відносин, через які воно реалізується, а роль менеджера ніби визначена формальною структурою його функцій, як правило, право на застосування санкцій є беззаперечним тощо. Лідерство, навпаки, формується спонтанно, стихійно, на рівні напівусвідомлених психологічних переваг.

Посада керівника підприємства, організації, установи в системі «людина – людина» перетворює спілкування із фактора, що супроводжує діяльність, на професійно значущу категорію. Керівник не просто «старший» – він наділений функцією управління, адміністративними повноваженнями. В ідеальному варіанті він стає у трудовому колективі одночасно і «лідером», і «менеджером». Зазвичай поняття «керівництво» й «управління» не розрізняють за змістом, хоч вони мають істотні відмінності. Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети. Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Менеджер не завжди буває лідером, його завдання – вносити порядок і послідовність, координувати освітній процес.

Право на керівництво є основною особливістю професійної діяльності менеджера. Воно виявляється в його взаєминах з людьми і не стосується діяльності, пов'язаної з управлінням матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами організації. Об'єктом керівного впливу завжди є людина або група людей. Цим самим керівництво відрізняється від управління, об'єктами якого можуть бути як люди, так і матеріальні або фінансові елементи виробництва. Керівництво – це право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання. Керівні функції зумовлюються загальними функціями менеджменту і реалізуються в такому тісному взаємозв'язку, що іноді неможливо навіть простежити, коли одна переходить в другу. До загальних функцій менеджменту належать визначення мети, планування (завдань, засобів, дій, результатів), організація (процесів, структур, колективів, місць праці, співпраці), розроблення і ухвалення рішень, оперативне регулювання (процесів, дій), мотивація, контроль (визначення обсягів і критеріїв контролю; визначення стандартів; діагностика стану справ; висновки і коригувальні дії).

Визначення поняття «лідер» ще 1948 р. дав провідний світовий фахівець в галузі досліджень лідерства Р.М. Стогділл (Ralph Melvin Stogdill). Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити³. Слово лідер означає «той, хто веде за собою, очолює».

Лідер (англ. leader – провідник, той, хто веде, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості. Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства

Отже, можна виокремити такі основні відмінності між лідером і менеджером:

1. Бути лідером і бути менеджером – це не одне й те саме.
2. Вплив менеджера ґрунтується на владі і її джерелах, лідерство ґрунтується на процесі соціального впливу і на взаємодії в організації.
3. Управління передбачає взаємозв'язок "керівник – підлеглий", лідерство – "лідер – послідовник"
4. Менеджер є в першу чергу формальним лідером, але саме лідерство визначає наявність неформальної основи. Можна бути менеджером і не бути лідером.
5. Лідерство відрізняється від менеджменту меншою стабільністю, тому що залежить від настрою групи, характеру ситуації і не підкріплено, на відміну від керівництва, системою правових санкцій;
6. Процес управління визначається не тільки внутрігруповими, але й зовнішніми обставинами (наприклад, зв'язками з іншими організаціями), тоді як лідер вирішує тільки проблеми, що виникають у групі;
7. Лідер діє усередині групи, а керівник зв'язує групу з іншими соціальними системами.

Теорія лідерства бере свій початок в 20-х роках ХХ століття, коли вперше почав з'являтися інтерес до управління як до науки. Перше, на що звернули увагу дослідники, це на можливу наявність схожих рис характеру у різних відомих лідерів. Так з'явилася теорія рис, або «Теорія великих людей». На жаль, теорія не була успішною. Виявилось, що виявити загальні риси дуже важко. Звичайно, траплялося багато спільного. Такі риси, як високий інтелект, великий багаж знань, яскрава зовнішність, впевненість в собі та інше. Але створити загальний портрет лідера не виходило. Люди, що не володіють перерахованими вище якостями, теж були видатними лідерами.

Наступним кроком дослідників стала ситуаційна теорія лідерства. Відповідно до неї, лідер породжується ситуацією, що склалася. Залежно від завдання лідер може змінюватися. Керівник може орієнтуватися на рішення задачі або на відносини в колективі. Ф. Фідлер провів ряд досліджень з цього питання і виявив залежність стилю лідерства від ситуації в колективі. Якщо в колективі сприятлива ситуація, доброзичливі відносини і співробітники сприймають лідера, поважають і слухають його, ефективним буде лідер, орієнтований на завдання. Він зможе ставити точні завдання і бути вимогливим. Злагоджений колектив працює швидше. Та ж схема працює і в несприятливій екологічній ситуації, де лідера не сприймають, не

поважають. Лідер, орієнтований на вирішення завдання, також буде ефективний.

У середнього ступеня сприятливості, де є проблеми в колективі і співробітники не знають, як сприймати лідера, успішніше буде той лідер, який орієнтований на відносини. Створити сприятливу ситуацію, налагодити відносини в колективі – першорядне завдання лідера.

Третій крок дослідників – системна теорія лідерства. Тут лідерство і лідер розглядаються з точки зору групової динаміки. Група розглядається як система, лідерство – організація відносин в групі, лідер – суб'єкт управління цим процесом.