

УДК 316.46

Лідерство як соціальний феномен

Л.В. ГРИЖЕНКО

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпропетровськ,
Україна, E-mail: grizhenko_L@mail.ru

Авторське резюме

Акцентується увага на актуальності вивчення лідерства як соціального феномена. Адже гідні лідери, які можуть задавати правильний напрям, забезпечувати колективну діяльність, спонукати людей з повною віддачею до праці, завжди необхідні в усіх сферах життя суспільства.

Автор наголошує на обов'язковості врахування лідером трьох видів потреб, що існують в будь-якій соціальній організації, структурі чи державі в цілому. По-перше, формулювання спільної мети та плану дій. По-друге, сприяння піднесенню командного духу. По-третє, врахування інтересів кожного. Ці вимоги не варто розглядати окремо, оскільки у багатьох відношеннях вони пересікаються, викликаючи іноді позитивні, а іноді негативні наслідки. У ході висвітлення головних аспектів досліджуваного питання автор робить висновок, що справжній лідер обов'язково повинен володіти великим багажем знань та авторитетом. Але цього недостатньо. Не можна назвати будь-якого лідера визначним, доки його діяльність не справила позитивний вплив на розвиток тієї чи іншої організації, нації чи держави в цілому.

Все ж, незважаючи, що шлях до лідерства відкритий всім, гідним лідером може бути не кожен. Прагнучи влади, багато людей не хочуть приймати вагомих рішень, не мають достатнього піднесення духу, не вірять в себе та інших. Тому, як часто буває, займаючи високу посаду, багато хто так і не може незламно рухатися до поставленої цілі, реалізовувати визначені завдання чи заручатися підтримкою широкого кола людей.

Ключові слова: лідерство, лідер, харизма, управління, суспільство.

Leadership as a social phenomenon

L.V. GRIZHENKO

Dnipropetrovsk state agrarian-economic university, Dnipropetrovsk, Ukraine
E-mail: grizhenko_L@mail.ru

Abstract

The author focuses on the relevance of the study of leadership as a social phenomenon. Indeed worthy leaders who can ask the right direction, to ensure collective activities, to encourage people with full capacity to work, are always necessary in all spheres of society life.

The author emphasizes the necessity of accounting the leader of the three types of human needs that exist in any social organization, the structure or the state in general. First, the wording of common purpose and plan of action. Secondly, promoting team spirit. Third, consideration of interests of each. These requirements should not be treated separately, because in many ways they intersect, causing sometimes positive and sometimes negative effects. During the lighting of the main aspects of the studied issue is the author makes the conclusion that a true leader must possess the knowledge and authority. But this is not enough. It is impossible to name any leaders outstanding, until the action of it has had a positive impact on the development of one or another organization, the nation or the state in general.

Yet, despite the fact that the path to leadership is open to all, a worthy leader can be not everyone. Aspiring to power, many people do not want to take important decisions, do not have sufficient elevation of the spirit, do not believe in themselves and others. Therefore, as often happens, in a high position, many never can indestructible move to their goals, to implement certain tasks or to gain the support of a wide range of people.

Key words: leadership, leader, charisma, management, society.

Постановка проблеми. У сучасній науці лідерство характеризується неоднозначно. Воно має низку інтерпретацій. Однак, незважаючи на різноманіття трактувань, доцільно виокремити два основні підходи до розуміння цього поняття. По-перше, під лідерством мається на увазі процес впливу на людей з позиції займаної посади (формальне лідерство). По-друге, процес впливу на людей за допомогою своїх

здібностей, вміння чи інших ресурсів (неформальне лідерство).

Значення лідерства в розвитку суспільства незалежно від часу та історичних подій важко переоцінити. Жодна організація, соціальна структура чи суспільство в цілому не можуть без нього ефективно функціонувати. Гідні лідери, які можуть задавати правильний напрям, забезпечувати колективну діяльність, спонука-

© Л.В. Гриженко, 2014

ти людей з цілковитою віддачею до праці, завжди необхідні у всіх галузях та сферах життя. Тому, безумовно, вивчення поставленої проблеми є надзвичайно важливим завданням сьогодення.

Аналіз досліджень і публікацій. Історіографія теми дослідження достатньо різноманітна. Лідерство є об'єктом дослідження багатьох вчених сучасності. Особливою актуальністю користуються проблеми природи походження лідерства, майстерності утримання влади і керування людьми. Зокрема, слід викремити розвідки Дж. Адаіра, Л. Є. Довганя, А. М. Омарова, Р. В. Осокіна, С. М. Паркінсона, С. В. Платонова, К. М. Слесика [1-8].

Мета дослідження – дослідити лідерство як соціальний феномен.

Виклад основного матеріалу. Зазвичай такі поняття, як «керівник» та «керівництво» часто ототожнюють з поняттями «лідер» та «лідерство». Та це є не завжди доречно, бо згадані слова мають різне смислове значення. Можна бути керівником, але при цьому не бути лідером.

Природа лідерства може бути краще зрозуміла, якщо порівняти її з управлінням. Бути менеджером та лідером в організації – це не одне і те ж. Так, наприклад, менеджер у відносинах зі своїми підлеглими, перш за все, покладається на посадову основу влади. Лідерство ж, як специфічний тип відносин управління, базується насамперед на взаємодії в організації. На відміну від управління лідерство передбачає наявність в організації послідовників, а не підлеглих. Варто також розуміти чітку різницю між управлінням, плануванням, контролем та лідерством. Справжньому лідерові не лише властиві всі ці речі. Він навіть здатен виходити за їх межі, відчуваючи те, як можна завоювати підтримку інших людей для виконання поставленого завдання. Лідер обов'язково повинен уміти задавати напрям, показувати власний приклад та розділяти небезпеку.

Незважаючи на те, що керівництво – суттєвий компонент ефективного управління, ефективні лідери не завжди одночасно бувають і ефективними управлінцями. Про ефективність лідера можна судити по тому, в якій мірі він впливає на інших. Варто пам'ятати, що лідер також являється керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера [2, с. 32]. Він не керує, а скоріше – веде за собою інших. Так, можна бути першою особою в організації чи навіть країні, але фактично не являтися лідером. Адже останній повинен бути не стільки затверджений наказом, скільки визнаний оточуючими як єдиний, хто здатний забезпечити їхні потреби.

У своїй практиці лідер обов'язково повинен враховувати три види потреб, що існують в будь-якому людському колективі чи суспіль-

стві в цілому [1, с. 69]. По-перше, сформувані спільну мету та план дій. По-друге, сприяти піднесенню командного духу. По-третє, брати до уваги інтереси кожного. Ці вимоги не варто розглядати окремо, оскільки у багатьох відношеннях вони пересікаються, викликаючи іноді позитивні, а іноді негативні наслідки. Так, наприклад, якщо організація буде неспроможною виконати своє завдання, не виключено, що вона розпадеться. Власне, тоді ж постраждають індивідуальні запити, так як необхідність грошей, безпеки, визнання, професійне зростання у великій мірі пов'язані із загальним визнанням. Людям повсякчас властиве звернення до лідера за вказівками в їх спільній справі. Як досягти поставленої мети? Куди треба рухатись і до чого прийти? Лідер може і не зовсім чітко уявляти шлях майбутніх дій, але принаймні відчуття спрямованості у нього необхідно бути. У тяжкі часи лідер повинен не лише керувати, але також зберігати єдність і підтримувати моральний дух команди, проявляти піклування про кожного. Зосереджуючись на управлінні і загальному завданні, він не повинен забувати про людей.

На більш низьких рівнях керівництва все доволі просто – дати завдання робочій групі. Однак на більш високих рівнях керівник повинен уміти поратися із сумнівами відносно подальших планів. Тут необхідним є чітке з'ясування мети і завдання, а, можливо, і формулювання нових. Керівництво та вміння приймати і поратися зі змінами невіддільні один від одного. Але при цьому від того, хто бере на себе відповідальність чи то за організацію, чи то за державу, вимагаються знання, досвід та інтелект. Все ж, немає сенсу мати рішучого лідера, що вміє переконувати людей, якщо він приймає погані рішення або спрямовує до невірної напрямку. Адже у прямому сенсі лідер – не завжди людина, яка йде попереду. Від лідера чекають, що він покаже шлях, буде зберігати єдність команди і піклуватися про кожного підлеглому. Підтвердженням цього є доволі влучна алегорія лідерства: пастух і його стадо [1, с. 78]. Пастух забезпечує слідування стада в потрібному напрямі, підтримує його цілісність і піклується про кожну тварину.

Такі функції керівництва, як стимулювання до праці, визначення напрямку та планування управління є обов'язковими. Власне, особистість керівника буде формувати і особливий відтінок стилю його роботи. А такі риси характеру, як наполегливість, щирість, справедливість, ентузіазм та відчуття гумору – підкажуть, як краще виконувати свої обов'язки.

Яскравим прикладом гідного лідера наділеного якостями, що виходять далеко за межі свого часу, є Александр Македонський. Останній у цьому плані був уособленням ідеалу. Він втілював у собі все, що повинен мати хороший командир, включаючи сміливість та склад ро-

зуму визначного воєначальника. Крім задоволення основних потреб своїх воїнів в їжі, воді, безпеці, сім'ї, Македонський міг також гарантувати, що кожному буде забезпечено особисте визнання його заслуг. Він знав усіх воїнів поіменно та завжди їх вихваляв. А це неабияк сприяло піднесенню бойового духу та запально-го настрою (що було на користь всій державі).

Щоб вести за собою групу, організацію чи націю у вірному напрямі, лідеру треба вміти думати і приймати рішення. Це можна назвати інтелектуальною складовою керівництва, яка включає також розсудливість та інтуїцію [7]. Лідер завжди повинен брати відповідальність на себе, ніколи не втрачаючи спокій та зібраність, а навпаки – спонукаючи до цього й інших.

Взаємодія лідера з людьми є також надзвичайно важливою. Але тут велике значення має ще й внутрішній спокій лідера. Відсутність зовнішнього хвилювання у ситуації, що склалася, сприяє заспокоєнню. Та це зовсім не означає, що ті, хто беруть на себе відповідальність, позбавлені таких емоцій. Хоробрість не виключає страху. Скоріше хоробрість – це воля або здатність контролювати свій страх і черпати з цього енергію та рішучість. Тому, якщо людина хоче навчитися керувати іншими, дуже важливо зберігати контроль, в першу чергу, над собою.

Незворушність, холонокровність та зібраність – ці слова часто згадують разом. Незворушність зміцнює здатність спокійно дивитися на проблему, не допускати вчинків або висловлювань, навіяних панікою, а зібраність активізує пошук розумного виходу із ситуації, що склалася. Для будь-якого лідера дуже важливо зберігати спокій перед обличчям небезпеки і вміти в скрутній ситуації сконцентруватися для її подолання. Іноді в таких випадках доречним може бути навіть гумор, що сприяє позбавленню зайвої напруги.

Справжній лідер зазвичай не сподівається на такий подарунок долі як везіння. Скоріше, завдання лідера серед всього іншого полягає в тому, щоб стимулювати інших у повній мірі обговорювати майбутнє рішення та дії, що буде заряджати їх ще більшою цілеспрямованістю. Завдання вирішиться значно швидше, якщо лідеру під силу буде створити атмосферу, де всі із задоволенням спокійно та зібрано працюють. І все ж, прийняття вірного рішення це ще не головне в лідерстві. Варто пам'ятати і про мистецтво надихати людей працювати, інформуючи їх та підтримуючи з ними контакт. Тому не менш важливою рисою успішного лідера, що охоплює майже всі аспекти його діяльності, є вміння спілкуватися [8].

Лідер та його сподвижники повинні підтримувати зв'язок один з одним. Адже практично неможливо, не маючи тісних відносин, змусити справу рухатися вперед. Спілкування, бу-

дучи невід'ємною частиною лідерства, означає здатність передавати інформацію іншим з ціллю отримання бажаного та реального ефекту. Гідні лідери разом з інформацією доносять свої думки, емоції, дух та енергію. Вони спроможні надихати, одночасно повідомляючи щось важливе. Відповідно важливим є не те, про що говориться, але й сама людина, яка це говорить: її характер, мова, дикція.

Одночасно лідер повинен також бути уважним слухачем, щиро відкритим для нових ідей і методів дій. Йому повинна бути властива й емпатія – здатність перейматися відчуттями та ідеями інших людей.

У великих організаціях, таких як армія або промислові корпорації, філіали яких можуть бути розкидані всією державою і навіть по окремих континентах, доволі часто виникають проблеми забезпечення з ними контактів. Хоча технічні системи зв'язку і відіграють певне значення, мудрий керівник завжди скористається можливістю особисто поспілкуватися з ключовими групами співробітників, щоб передати їм свою енергетику. Він завжди дасть можливість відчути власну важливість не лише представникам нижче розташованого рівня керівництва, але й звичайному рядовому службовцю. Тому лідер будь-коли повинен бути здатним поставити себе на рівні з іншими членами команди, розраховуючи на авторитет їх знань та індивідуальності. Така позиція вимагає великої впевненості в собі. Якщо вона є, це всі швидко відчують та водночас зрозуміють, чи в змозі лідер вказати їм шлях і вести за собою. Особливо велику довіру люди виявляють до тих, хто має харизму [5]. Той, хто повірив у свого лідера, може навіть наділяти його надлюдськими можливостями. Причому хтось із лідерів може підсвідомо викликати у людей таку реакцію своєю зовнішністю і манерами. Хтось – пронизливим голосом. Та бувають і такі, що навмисне створюють собі репутацію особистості, безпосередньо пов'язаної з божественними силами. Але харизматичний лідер може бути і джерелом небезпечних тенденцій, якщо його влада використовується лише для досягнення особистої мети, а вчинки не відповідають нормам етики і високої моральності (наприклад, Адольф Гітлер).

Особистість, наділену харизматичними якостями, вирізняють серед інших сміливість, витривалість, непохитність, стриманість у словах, внутрішня сила, що вабить за собою оточуючих, впевненість і почуття власної гідності. У харизматичних лідерів завжди є мрія, в реалізації якої вони навіть не сумніваються. Ця впевненість спонукає їх до дій, а поставлена мета дає силу не тільки самим проявляти активність, але й надихати до діяльності інших людей.

Харизматичні лідери – своєрідні генератори ідей. Це люди, які мають творчу увагу та

володіють просторовим баченням світу. Вони одержимі власними оригінальними ідеями, емоційні та часто дотримуються тільки тих соціальних норм, які створюють для себе самі. Саме харизма дає їм владу над людьми, формує у послідовників симпатію, яка доходить інколи аж до обоєлювання і сліпої готовності слідувати за ними.

Існує кілька невіддільних ознак, пов'язаних з лідерством: ентузіазм, енергійність, непохитність рішень, чесність, що змушує людей довіряти. Саме віра в людство, велика терпимість, розсудливість та рішучість були властиві державному діячеві Південної Африки Нельсону Манделі [1, с. 330]. Володіючи величезним авторитетом, завойованим стійкістю в роки випробувань, Мандела показує, що можна бути, в першу чергу, служником, а вже потім лідером – людиною, яка служить, будучи керівником і керує, щоб служити. Досить влучними з цього приводу є висловлювання середньовічного християнського письменника Фоми Кемпійського (1379 – 1471 рр.): «Неможливо добре керувати, не навчившись підкорятись» [1, с. 46].

У далекодсхідному світі віталосся лідерство, що проявляло себе в формі служіння та було пов'язане з відповідальністю за вирішення потреб населення. Дана форма лідерства протиставляється лідерству нашого часу, де головними є привілеї та високе положення в суспільстві. Лідер-служник, знаходячись нарівні з іншими людьми, одночасно возвеличується над ними. Проте на сьогоднішній день таке керівництво не реалізовує себе. Люди не привчені думати про керівництво як про служників. Скоріше – схильні підкреслювати їх високе соціальне положення, ніж відповідальність. Такі лідери більш матеріально забезпечені та користуються різними благами у відповідності з їх привілеями та статусом.

Проте варто згадати японців, які і в наш час продовжують зберігати більш стриманий

стиль управління, ніж на Заході. В Японії і на сьогоднішній день в якості керуючих органів група цінується більше, ніж окрема людина, і це змушує лідерів проявляти покірність [1, с. 60]. Зазвичай менеджери там носять таку ж уніформу і харчуються в тих же їдальнях що і робітники. Їм не соромно займатися такою брудною працею, як миття підлоги або чищення туалетів. На Заході такі традиції лідерства майже забуті.

Варто пам'ятати й про один із найбільших недоліків влади – зарозумілість, що бере свій початок від надмірної пихатості. Вона робить людину, яка має величезні права надто неопуступливою, деспотичною. Через перебільшене відчуття власної гідності і неабияке хизування багатством, статусом або досягненнями зарозуміла людина бере на себе більше влади, ніж належить їй насправді. Особливо жорсткі наслідки це має, коли мова йде про керівництво цілою країною. Адже зустрічаються політичні лідери, які не вирізняються високою мораллю і керують людьми за допомогою страху. Такі лідери врешті-решт повністю втрачають довіру до своїх підлеглих, за винятком фанатично відданих послідовників.

Висновки. Таким чином, справжній лідер обов'язково повинен володіти великим багажем знань та авторитетом. Але цього недостатньо. Адже не можна назвати будь-якого лідера визначним, доки його діяльність не справила позитивний вплив на розвиток тієї чи іншої організації чи держави в цілому.

Та, незважаючи на те, що шлях до лідерства відкритий для всіх, гідним лідером може бути не кожен. Прагнучи влади, багато людей не хочуть приймати вагомих рішень, не мають достатнього піднесення духу, не вірять у себе та інших. Тому, як часто буває, займаючи високу посаду, багато хто так і не може незламно рухатися до поставленої цілі, реалізовувати визначені завдання чи заручатися підтримкою широкого кола людей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Адаир Дж. Психология лидерства [Текст] / Дж. Адаир. – М.: Эксмо, 2007. – 352 с.
2. Довгань Л.Є. Менеджер – підготовка і перепідготовка [Текст] / Л.Є. Довгань, В.Д. Немцов. – К.: МП «ОКО», 1993. – 126 с.
3. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент [Текст] / Л.Є. Довгань. – К.: ЕксОб, 2002. – 180 с.
4. Омаров А.М. Руководитель. Размышления и стиль руководства [Текст] / А.М. Омаров. – М.: Экономика, 1987. – 136 с.
5. Осокин Р.В. Феномен лидерства. Первый среди равных [Текст] / Р.В. Осокин, Н.С. Носова. – М.: Гросс Медия: РОСБУХ, 2008. – 200 с.
6. Паркинсон С.Н. Искусство управления [Текст] / С.Н. Паркинсон, М.К. Рустомджи. – М.: Агентство «Флаир», 1997. – 272 с.
7. Платонов С.В. Искусство управленческой деятельности [Текст] / С.В. Платонов. – К.: ООО «Изд-во Либра», 1996. – 416 с.
8. Слесик К.М. Виховання лідерів [Текст] / К. М. Слесик. – Х.: Основа, 2009. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2014

REFERENCES:

1. *Adair J.* Psihologiya liderstva (Leadership Psychology). Moscow: *Exmo*, 2007. 352 p.
2. *Dovgan L. E.* Menedger – pidgotovka i perepidgotovka (Manager – training and retraining). K.: *MP «OKO»*, 1993. 126 p.
3. *Dovgan L. E.* Pratsya kerivnyka, abo praktychnui menedzhment (Leaders or hands-on management). K.: *Ek-sOb*, 2002. 180 p.
4. *Omarov A. M.* Rukovoditel. Razmyshleniya i stil rukovodstva (Leader. Thinking and Leadership style). Moscow: *Economics*, 1987. 136 p.
5. *Osokin R. V.* Fenomen liderstva. Pervyi sredi ravnnyh (Phenomenon of leadership. First among equals). Moscow: *Gross Media: ROSBUH*, 2008. 200 p.
6. *Parkinson S. N.* Iskusstvo upravleniya (Arts Management). Moscow: *Agency «Flair»*, 1997. 272 p.
7. *Platonov S. V.* Iskusstvo upravlencheskoi deyatelnosti (Arts management activities). K.: *OOO «Publishing House in Libra»*, 1996. 416 p.
8. *Slesyk K.* Vyhovannya lideriv (Educating Leaders). Kharkiv: *Osnova*, 2009. 128 p.

Гриженко Лілія Володимирівна – кандидат історичних наук
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет
Адреса: 49600, м. Дніпропетровськ, вул. Ворошилова, 25
E-mail: grizhenko_L@mail.ru

Grizhenko Liliya Volodymyrivna – PhD in history
Dnipropetrovsk state agrarian-economic university
Address: 25, Voroshilova Str., Dnipropetrovsk, 49600
E-mail: grizhenko_L@mail.ru