

*Щебликіна З.В.  
старший викладач  
Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького*

*Зарецький Р.Д.  
Мелітопольський державний педагогічний університет  
імені Богдана Хмельницького*

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА**

Однією з актуальних проблем людства є проблема лідерства. Зараз світ настільки нестабільний, що зміни відбуваються щодня, і відповідно до цього висувуються нові вимоги до людини яка є, або хоче стати лідером. Сучасний лідер має бути в авангарді подій, володіти ораторським мистецтвом, мати розвинутий емоційний інтелект, бути здатним відстоювати інтереси групи. Такі ж вимоги ставляться і до лідера в студентському віці, коли формуються зачатки лідерських здібностей і якостей.

Лідерство – це здатність здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їхні зусилля для досягнення цілей організації, тобто забезпечувати ефективну взаємодію членів групи. Лідерство – це процеси домінування та підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі. Саме ефективне лідерство використовує нові додаткові джерела влади та забезпечує її нові позитивні наслідки: прихильність до організації та готовність до змін.

Велика кількість робіт з цієї проблематики стала причиною появи великої кількості тлумачень терміну "лідерство". Окремі науковці, посилаючись на роботу Р. Стогділа, наводять групи визначень лідерства, подані на рис. 1. [1, С. 142-143].

Характеризуючи поняття "лідер" потрібно виділити декілька важливих моментів.

По-перше, лідера не висуває група на відповідну посаду, а він спонтанно займає лідерську позицію з відкритої чи прихованої згоди групи.

По-друге, він висувається на роль неофіційного керівника, а отже, з його особистістю ідентифікується специфічна система групових норм і цінностей, яка не вичерпується системою офіційно визнаних значень.

По-третє, лідер висувається на відповідну роль в умовах не тільки специфічної, а й завжди досить значущої для життєдіяльності групи ситуації [2, С. 250].



Рис. 1 Групування визначень лідерства.

В епоху ринкової економіки, коли змінилися умови і характер виробництва, виникли певні складнощі для виконання мети поставленої перед організацією пов'язані з конкуренцією та постійною мінливістю внутрішнього та зовнішнього середовищ. Наразі керівник зобов'язаний бути не тільки лідером, але і ефективним управлінцем. Для досягнення найбільш результативних економічних показників організації та підтримки сприятливого екологічного середовища в колективі, лідер повинен стати організатором самостійної роботи підлеглих, об'єднувати їх в команди де основною цінністю є співпраця, взаємоповага та здорова конкуренція, тобто проявити трансформаційні якості [3, С. 38].

Отже, важливо розрізнити між собою керівництво та лідерство (Табл.1)

## Порівняльна характеристика керівництва і лідерства

| <b>Загальне для керівництва та лідерства</b>  | <b>Відмінне для керівництва</b>                                 | <b>Відмінне для лідерства</b>                             |
|---|---|---|
| Реалізація влади здійснюється через процеси соціального впливу                                | Формальні канали  | Неформальні канали  |
| Керівництво і лідерство є засобами координації та організації відносин членів соціальних груп | Переважно соціальні відносини                                   | Переважно психологічні відносини                          |
| Характеризуються визначеною системою субординації   | Офіційно закріплене підпорядкування                             | Офіційно закріплене підпорядкування                       |
| Можливості взаємопоеднання (керівник стає лідером або лідер призначається на керівну посаду)  | Влада керівника підсилюється неформальним психологічним впливом | Влада лідера підсилюється наданням формальних повноважень |

Феномен лідерства насамперед ґрунтується на авторитеті керівника. Розрізняють формальний, особистий і повний авторитет.

Формальний авторитет виходить із його прав як посадової особи розпоряджатися підлеглими, мотивувати й контролювати їхню роботу та поведінку.

Особистий авторитет керівника ґрунтується на його особистих якостях як людини (наприклад, толерантність, компетентність, логічність дій та ін.).

Повний авторитет керівника, або авторитет лідера, проявляється при об'єднанні формального й особистого авторитету особистості, що займає керівну посаду [2, С. 252 - 253].

Можна виокремити три групи особистісних чинників (інтелектуальні здібності; психологічні чи емоційні риси характеру; особистісно-ділові як набуті уміння), тобто ті лідерські якості, які найчастіше зустрічаються в успішних лідерів (табл. 2). [4, С. 21]

## Лідерські якості успішних лідерів

| Інтелектуальні здібності  | Риси характеру особистості  | Набуті вміння   |
|---|---|---|
| Розум і сила.<br>Розсудливість.<br>Прозорливість.<br>Оригінальність.<br>Концептуальність.<br>Освіченість.<br>Знання справи.<br>Мовна розвиненість.<br>Допитливість і пізнавальність.<br>Інтуїція. | Ініціативність.<br>Гнучкість.<br>Пильність.<br>Творчість.<br>Чесність.<br>Особистісна цільність.<br>Сміливість.<br>Самовпевненість.<br>Урівноваженість.<br>Незалежність.<br>Самостійність.<br>Потреба в досягненнях.<br>Наполегливість і впертість.<br>Енергійність.<br>Владність.<br>Працездатність.<br>Агресивність.<br>Прагнення до переваги.<br>Обов'язковість.<br>Співчуття. | Уміння заручатися підтримкою.<br>Уміння кооперуватися.<br>Уміння завойовувати популярність і престиж.<br>Такт і дипломатичність.<br>Уміння брати на себе ризик і відповідальність.<br>Уміння організовувати.<br>Уміння переконувати.<br>Уміння змінювати себе.<br>Уміння бути надійним.<br>Уміння жартувати й розуміти гумор.<br>Уміння знатися на людях. |

Відомий лідеролог Р. Дафт пропонує такі особистісні якості лідерів (табл. 3), найсуттєвішими з яких він вважає такі якості, як упевненість у собі, чесність і прямота, наполегливість (драйв) (Дафт, 2006). [4, С. 21-22]

## Особистісні якості лідера

| Особистісні якості                                  | Соціальні якості                                 |
|---|--|
| Енергійність  | Комунікбельність, навички взаємодії              |
| Фізична тривалість                                  | Кооперативність                                  |
| Інтелект і здібності                                | Здатність налагоджувати співробітництво          |
| Знання  | Тактовність, дипломатичність                     |
| Упевненість у судженнях, здатність приймати рішення | Якості, пов'язані з роботою                      |
| Особистість   | Наполегливість, прагнення до високих результатів |
| Висока самосвідомість                               | Відповідальність за досягнення мети              |
| Чесність і прямота                                  | Здатність не відступати перед труднощами         |
| Ентузіазм   | Соціальне оточення                               |
| Прагнення до лідерства                              | Освіченість                                      |
| Незалежність  | Мобільність                                      |

Лідерська компетентність майбутніх менеджерів (рис.2) трактується як їхня здатність реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, здатність набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, здатність бути лідером, що забезпечує активне використання навчальних досягнень у нових ситуаціях [4, С. 99].



Рис. 2 Структура лідерської компетентності майбутніх менеджерів.

З вищевикладеного можна зробити такий висновок: лідерство ХХІ століття – це освіченість, наявність чіткої мети, переконання, рішучість, непохитна цілеспрямованість, почуття обов'язку. Щоб досягти важливих організаційних цілей, лідер повинен мати ораторські здібності, харизму, бути комунікабельним, наполегливим, а також мати здатність керувати групами та окремими особами з різними мотиваціями та потребами.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навч. посіб. 2019. 212 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21464/1/2019>
2. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту: навч. посіб. Мелітополь: Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с.
3. Швіндіна Г., Балагуровська І., Білоцерківська О., Квілінський О. Формування принципів переходу від деструктивного до трансформаційного лідерства. *Вісник СумДУ*. 2020. № 4. С. 37–43
4. Нестуля О.О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.