

ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА: ТЕОРІЇ КЕРІВНИЦТВА (ЛІДЕРСТВА)

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розглянуто теорії керівництва (лідерства). Виділено підходи, концепції щодо вивчення лідерства

Ключові слова: керівник, концепція, теорії та підходи керівництва (лідерства), управління, професіоналізм керівника.

Abstract

The article discusses the theory of leadership. Highlighted approaches to study the concept of leadership

Keywords: head, concepts, theories and approaches to leadership, management, professionalism leader.

Вступ

Постать керівника стала об'єктом інтенсивного дослідження психологів у 70-ті роки ХХ ст. - період революції в управлінні, яка розширила його сферу за межі економіки і промислових підприємств; сприяла вдосконаленню, оновленню управлінських методів і технологій тощо. Усе це ставило нові вимоги до керівників та їхньої управлінської діяльності [1].

Необхідність постановки проблеми психології особистості управлінця сьогодні викликана рядом причин.

Найважливіше для удосконалення управління, що може запропонувати психологія управління, це детальна інформація про дію об'єктивних законів функціонування й розвитку психіки, яка дозволяє зрозуміти особливості й мотиви поведінки людей і позитивно впливати на них.

Завдання психологічної науки - запропонувати рішення, суть яких у загальному вигляді - у визначенні напрямів реалізації наших інтелектуально-психологічних резервів і конструювання їх «включателів», починаючи з ядра особистості управлінця

Основна частина

Теорію і практику особливо цікавить проблема створення механізму управлінської кар'єри: прогнозування професійного розвитку, розроблення принципів ділового росту керівників і теоретичних моделей планування кар'єри.

Загалом сучасний етап розвитку психології кар'єри характеризують: значне відставання теорії від практики; широкий контекст досліджень, що охоплюють такі сфери, як сім'я, культура, суспільство; орієнтація на ранній кар'єрний досвід; перевага прикладних досліджень, орієнтованих на внутрішній ринок праці, кар'єрні переміщення тощо.

У галузях психології (соціальної психології, організаційній психології, психології праці та ін.) ще на початку ХХ ст. стосовно керівництва (лідерства) було розроблено чимало концепцій (підходів, теорій).

Теорія рис (харизматична теорія). Основні положення теорії рис зводяться до обґрунтування особливих особистісних якостей, необхідних керівнику для успішної його діяльності. У надрах теорії рис зародилася харизматична концепція, згідно з якою людина народжується із задатками керівника (лідера), керівництво (лідерство) послане окремим особистостям, як благодать, “харизма” (грец. charisma – дар, милість Бога).

Управління – це не лише наука, а своєрідне мистецтво, стверджують прихильники цієї теорії. Управлінець – це свого роду артист, діяльність якого засновується на його природженому таланті. “Ніхто не може навчитися керувати, і ми не віримо, щоб цьому можна було навчити, – стверджував

американський психолог Д. Бойд – Мистецтво керівництва не є чимось, чому можна навчитися ззовні, воно йде від вашого серця і власної сили”.

Конкурентний підхід. Передбачає наявність у керівників особливих особистісних властивостей, які відрізняють їх від інших людей. Пошук цих властивостей здійснюють шляхом порівняння груп керівників і осіб, що до них не належать, а також успішних і неуспішних керівників різних посадових рівнів.

Конкурентний підхід, як і теорія рис, керуються тим, що зовнішнє середовище є незмінним, а можливості розвитку особистості керівника в діяльності обмежені. У межах цих підходів розробляють ідеальні, еталонні моделі керівника, проте за своєю суттю вони статичні, негнучкі, містять абсолютизовані, а інколи й недостатньо аргументовані формулювання. Крім того, у практиці здійснення керівництва було немало випадків, коли особи, що не володіють “найважливішими рисами”, успішно справлялися зі всіма функціями лідера. Навпаки, наявність цих рис не завжди перетворювала людину на ефективного лідера. Наприклад, твердження, що “ідеальний” керівник повинен мати енциклопедичні знання, визначні особистісні якості, знижує самооцінку багатьох реальних керівників.

Парціальні концепції. Вони передбачають психологічне дослідження і корекцію особистісних способів та методів орієнтації керівника у середовищі, націлені на зміну поведінки й самооцінки керівників, орієнтують на перебудову їх мислення.

Концепція «сила особистості». Ця концепція означає почуття відповідальності, впевненість у власних силах, прагнення до керівництва і лідерства, вміння переконувати, суспільну активність. Доповненням є концепції “почуття внутрішньої погодженості” та “Я-ефективності”. Високий рівень погодженості передбачає розуміння власного “внутрішнього світу”, осмисленість і усвідомленість діяльності керівника. Якщо його робота сповнена сенсу і він переконаний у своїй здатності досягти поставлених цілей --“Я - ефективність”.

Факторний підхід. Він передбачає аналіз окремих чинників та їх вплив на розвиток особистості керівника. Одну їх групу створюють виробничі, організаційні й соціальні чинники (структура і тип організації, система комунікацій, ієрархія влади, масштаб контролю, характер інформаційного забезпечення), іншу індивідуальні особливості розвитку особистості керівника (адаптаційна мобільність, контактність, стійкість до стресу, чинник інтеграції соціальних функцій, ролей і лідерство, рівень підготовки і обсяг знань) [2].

Ситуаційна теорія. Ця теорія не заперечує теорії рис повністю, однак стверджує, що керівництво (лідерство) є продуктом ситуації. Різні ситуації групового життя виокремлюють у групі конкретних осіб, які мають переваги над іншими хоча б в одній якості. А оскільки ця якість необхідна в конкретній ситуації, то наділена нею людина стає керівником (лідером). Відкинувши ідею про вродженість якостей, представники цієї теорії визнають можливість керівника-лідера краще за інших актуалізуватися у певній ситуації.

Риси розглядаються лише як одна з “ситуативних” змінних. До інших належать: розмір і структура організації, вид виконуваної діяльності, індивідуальні особливості членів організації (зокрема, їх очікування), час ухвалення рішень, психологічний клімат організації і ін. У одних умовах від лідера потрібна одна лінія поведінки, в інших – зовсім інша.

Поведінковий підхід. Його представники вважають, що лідером (керівником) стає людина, наділена потрібною формою поведінки. Тобто ефективність керівництва (лідерства) визначається не так особистими якостями індивіда, як стилем його поведінки стосовно підлеглих. При цьому абсолютизувався якийсь один стиль керівництва, ефективність якого залежала від конкретної ситуації: змінювалася ситуація -- змінювався і стиль. Попри численні дослідження в межах цього підходу, вчені відмовилися від нього і повернулися до ситуаційного підходу [1].

Висновки

Одним із основних чинників розвитку особистості керівника є його здатність до засвоєння соціального, морального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння соціальним, моральним, професійним статусом, функціями та якостями. Виявляється це в процесі утвердження і самоутвердження особистості як суб'єкта управлінської діяльності. Цей нерівномірний і поступальний процес починається з елементарного самовизначення, орієнтації

переважно на зовнішні регулятори, а з часом виходить на рівень саморегуляції, самовияву, самоактуалізації.

Розвиток особистості керівника передбачає його входження в систему управлінських відносин і самостійне їх відтворення, здійснюється як під впливом цілеспрямованих зусиль, так і під безпосереднім впливом соціуму за його активного вибіркового ставлення до норм, цінностей середовища, взаємодії з оточенням.

Отже, дослідження керівника з позицій різних теорій, концепцій та підходів необхідне для отримання системи знань про його психологічні особливості, що дозволить впливати на них з метою ефективної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Хмельницька В. В. Керівник як об'єкт психологічного дослідження / В. В. Хмельницька – м. Київ, НТУУ «КПІ», 2014. – 105 с.

2. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько– Вінниця: ВНТУ, 2013. – 142 с.

Марина Вікторівна Янович — студентка групи МОв-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: *Прищак Микола Дем'янович* — кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач секції гуманітарних наук кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Marina Victorivna Yanovych – student group MOp-12, Department of Management, Vinnytsia, National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: *Pryschak Mykola Demyanovich* – candidate of Education Sciences, docent, Head of the Humanities Section of Philosophy and Human Sciences, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.