

Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості

С.Д. Максименко. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Автором проаналізовано актуальну у різні часи проблему лідерства особистості. Зазначено, що лідерство є однією із найважливіших функцій професійної психологічної компетентності особистості, провідним механізмом опосередкування якого є таке особливе універсальне енергетично-інформаційне утворення як нужда. Базуючись на сучасних наукових даних, в контексті генетичного підходу виокремлено п'ять підструктур (одиниць), які можна розглядати як основні складові особистості лідера: біопсихічну, індивідуальні особливості психічних процесів, досвід, спрямованість, здібності. Досліджено, що ефективне лідерство забезпечується наявністю в особистості лідерських якостей – індивідуально-особистісних і соціально-психологічних особливостей особистості, що впливають на групу й сприяють до досягненню мети. На підставі проведеного дослідження виділено узагальнені ознаки особистості керівника-лідера.

Ключові слова: лідерство, лідер, керівник-лідер, функція професійної психологічної компетентності особистості, генетичний підхід, складові особистості лідера, лідерська поведінка, авторитет, колектив, становлення індивіда, лідерські якості.

С.Д. Максименко. Лидерство как функция профессиональной психологической компетентности личности. Автором проанализировано актуальную в разные времена проблему лидерства личности. Отмечено, что лидерство является одной из важнейших функций профессиональной психологической компетентности личности, ведущим механизмом опосредования которого есть такое особое универсальное энергетически информационное образование как нужда. Основываясь на современных научных данных, в контексте генетического подхода выделены пять отдельных подструктур, которые можно рассматривать как основные составляющие личности лидера: биопсихические, индивидуальные особенности психических процессов, опыт, направленность, способности. Исследовано, что эффективное лидерство обеспечивается наличием в личности лидерских качеств – индивидуально-личностных и социально-психологических особенностей личности, которые влияют на группу и приводят к достижению цели. На основании проведенного исследования выделены обобщённые признаки личности руководителя-лидера.

Ключевые слова: лидерство, лидер, руководитель-лидер, функция профессиональной психологической компетентности личности, генетический подход, составляющие личности лидера, лидерское поведение, авторитет, коллектив, становления индивида, лидерские качества.

Постановка проблеми. Проблема лідерства особистості в усі часи була однією із найбільш актуальних. Адже впродовж життя людина діє у складі різних груп і зазнає впливу формальних і неформальних лідерів. Де б не зібралася разом група, що складається більш, ніж з двох осіб, в ній може скластися ситуація поділу людей на тих, хто веде, і тих, кого ведуть, тобто на лідерів і послідовників. Рангова ієрархія неминуче формується по мірі кількісного зростання групи. У певний період її існування деякі члени групи починають грати більш активну роль в організації спільної життєдіяльності і займають лідируючі ролі. До їх слів прислухаються з більшою увагою, ніж до слів інших членів, їм надають більшої поваги і переваги.

Мета нашої роботи полягає у дослідженні лідерства як функції професійної психологічної компетентності особистості та узагальненні ознак особистості керівника-лідера.

Аналіз останніх досліджень. До початку ХХІ століття науковцями різних країн було розроблено багато різноманітних теорій та концепцій лідерства, що свідчить про неабиякий інтерес до цієї проблеми. В ній виділяються характерологічний, поведінковий і ситуативний підходи. Найбільшого визнання набули теорії атрибуції, харизматичного лідерства, трансакційного і трансформаційного лідерства. Однак, сьогодні не тільки ще не створено загальної теорії лідерства і не існує однозначного його визначення, але й відрізняються уявлення про природу і сутність цього феномена.

Існують три основні напрями концепцій лідерства:

1. Концепції, у яких обґрунтовується перевага фактору рис особистості.
2. Концепції, у яких вирішальним фактором вважається ситуація.
3. Концепції, у яких поєднуються особистісні і ситуаційні фактори.

Виклад основного матеріалу. Лідерство являє собою процес організації та керування малою соціальною групою, який сприяє досягненню спільної групової мети в мінімальні терміни з максимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами.

Головна відмінність між керівництвом та лідерством полягає в тому, що ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності офіційних керівників.

У структурі лідерства виокремлюють суб'єкта (лідера), його мету (організувати та спонукати до змін послідовників, виконувати свою особливу місію), мотиви (інтерес до лідерства, влади, мотиви самоствердження, самореалізації, афіліації, досягнення, трансформації, допомоги іншим), зміст (знання про лідерство та способи його здійснення), способи (методи спільної взаємопов'язаної діяльності лідера та послідовників з метою вирішення колективних завдань), дії (організація, планування, експертування, зовнішнє представництво, контроль за внутрішніми стосунками у колективі тощо) та результат (високі результати колективної діяльності і позитивні зміни в послідовниках).

Лідерство – це виникнення особливого статусу у керівника або іншого члена групи. Цей статус характеризується стосунками, в основі яких лежать довіра, авторитет, визнання високого рівня кваліфікації, готовність підтримувати в усіх починаннях, особисті симпатії, спроможність вчитися й переймати досвід. Лідерство є об'єктивним явищем, яке характеризує відносини між людьми в групі. Воно породжується потребами й практикою неформального управління. Лідерство може проявлятися різною мірою, але завжди в групі є людина, яка користується особливим авторитетом і довірою в більшості її членів. Ця довіра народжується як результат її людських якостей, кваліфікації, ставлення до справи й до людей. Людина, яка має такий статус у групі, називається лідером. Таким чином, коли до влади приходить неофіційний лідер, його влада значно підсилюється, виконання завдань прискорюється, ефективність організації зростає, а керівництво її колективом значно спрощується.

На нашу думку, лідерство є однією із найважливіших функцій професійної психологічної компетентності особистості, провідним механізмом опосередкування якого є таке особливе універсальне енергетично-інформаційне утворення як нужда. Обґрунтуємо висловлену тезу.

Загалом, професійну психологічну компетентність можна розуміти як сукупність психологічно-професійних знань, умінь,

а також способів виконання професійної діяльності. Її складають такі основні компоненти:

- соціально-правова психологічна компетентність – знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки;
- спеціальна психологічна компетентність – підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом;
- персональна психологічна компетентність – здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці;
- аутокомпетентність – адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій;
- екстремальна професійна компетентність – здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів.
- власне психологічна компетентність – це система знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистість й індивідуальність, включеної в міжособистісну взаємодію, що забезпечує її ефективність.

Підсистемами психологічної компетентності є такі:

- соціально-перцептивна (знання людей внаслідок спостережливості і проникливості);
- соціально-психологічна (знання закономірностей поведінки і діяльності людини, включеної в соціальну групу);
- аутопсихологічна (самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів, працездатності, поведінки, а також самоефективність);
- комунікативна (знання стратегій і методів ефективного спілкування);
- психолого-педагогічна (знання методів здійснення впливу).

Але ж можна мати високий рівень за кожним із компонентів професійної психологічної компетентності і при цьому не бути лідером. А діяльність будь-якої професійної групи, що не має лідера приречена на неуспіх.

У кожного лідера свій шлях. Копіювання лідерської поведінки інших людей не призводить до зародження власної. Лідерство – це мистецтво, яке багато в чому ґрунтується на життєвій

активності і творчості людини. При цьому джерела лідерства приховані всередині моделі світу та індивідуальної філософії лідера. Вся його поведінка, що спостерігається, є лише відображенням фрагментів цієї філософії, яку, на жаль, не зможе точно передати навіть сам лідер.

Справжнє лідерство – це не стільки робота, обов'язок, функція, скільки поклик душі, який зумовлений проявом у людини такого особливого універсального енергетично-інформаційного утворення як нужда, що є носієм і чинником соціальної життєвої сили людини.

Сила нужди, як і сила життя, розгортається в часі та створює перемінний плин домінування у функціонуванні індивіда то біологічного (яке стає сенситивним до соціальних впливів), то соціального (коли створюються і опосередковуються засоби), що і є дійсним механізмом розвитку особистості лідера. Адже енергетичне й інформаційне змішується у нужді в єдність, чим забезпечує не просто рух, але й розвиток лідера, оскільки накопичений в його індивідуальному існуванні досвід завдяки руху нужди стає надбанням колективу.

Це значною мірою й зумовлює сутнісні характеристики феномена лідерства:

1. Лідер повинен мати послідовників. Саме наявність послідовників відрізняє лідерів від не лідерів.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Лідерство не зводиться тільки до проблеми особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером і людьми, що йдуть за ним. Саме послідовники, в першу чергу, помічають дії і вчинки лідера і на цій основі формують його сприйняття. Лідерство не стільки особистісний, скільки міжособистісний феномен.

3. Лідерство засновано на авторитеті. В основі авторитету лежать якості, що мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера зумовлює лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. У цьому значенні поняття «авторитет» більшою мірою характеризує лідера, але далеко не завжди керівника.

4. Лідерство складається з подій (актів) лідерства. Зазвичай лідерство розглядається як тривалий процес, в ході якого лідери керують, послідовники йдуть за ними, а весь процес триває, і триває до тих пір, поки лідер живий чи воліє здійснювати керівництво. Однак процес лідерства складається з актів лідерства, тобто подій, що мають початок і кінець.

5. Лідерство засноване на неформальному впливі лідера. Лідер має вплив на послідовників, але цей ресурс впливу має виражений особистісний компонент (а не просто формальний, посадовий). Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо в разі керівництва, але не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і знаходиться у відносинах субординації з керівником-лідером, піддається впливу і здійснює доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що йому хочеться так зробити в даному конкретному випадку.

Суб'єктом лідерства є *лідер* як особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи, впливає на згуртування колективу. Лідером є член групи, за яким вона визнає перевагу в статусі і надає право приймати рішення в значущих для неї ситуаціях; людина, здатна виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулювання взаємостосунків у групі; людина, яка завдяки своїм особистісним якостям має переважний вплив на членів групи. Також лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів чи організовує їх навколо себе, коли його норми та ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації й управлінню цією групою в ході досягнення групових цілей.

Існують такі основні відмінні ознаки лідера і керівника:

1. Керівник призначається офіційно, лідер висувається неофіційно.

2. Керівнику права і повноваження надані законом. Лідер не має подібних прав і повноважень.

3. Керівник виконує кілька соціальних ролей, в тому числі є представником групи зовні. Діяльність лідера обмежується межами внутрішньогрупових стосунків і взаємодій.

4. Керівник несе зовнішню персональну відповідальність за діяльність групи і її результати, в тому числі перед законом. Лідер не несе подібної відповідальності за роботу групи і за все, що в ній відбувається.

Існує щонайменше два типи лідерів: емоційний і інструментальний. Емоційний лідер регулює міжособистісні стосунки і створює належний психологічний клімат у групі. Він завжди виступає як порадник і арбітр. Інструментальний лідер на основі своєї компетенції бере на себе ініціативу і відповідальність при організації і здійсненні певних видів діяльності.

Вважається, що роль лідера набуває вирішального значення при зіткненні групи з перешкодою, загрозою або складною кри-

тичною ситуацією, яка вимагає спільних, добре скоординованих між собою дій. Успішність виходу групи з подібної ситуації та виконання поставленого завдання багато в чому визначається організаторськими здібностями лідера. Йому необхідно вміти організувати групу; забезпечити розуміння її членами того, які кроки слід зробити для досягнення мети; мотивувати послідовників на рішення поставлених задач; контролювати результати спільної діяльності та ін. Людина, яка успішно справляється з цими функціями, наділяється групою додатковою владою. Вона отримує право приймати рішення, керувати групою, виносити санкції і заохочення. Схожі функції і права є і в керівника організації. Однак він набуває їх при призначенні на посаду. Необхідність підпорядкування керівнику забезпечується посадовими інструкціями та обов'язками підлеглих, укладеними договорами та контрактами. Отож, можна визнати, що у керівника і лідера є ряд схожих функцій, однак правомірність використання ними влади ґрунтується на різних джерелах «психологічного фінансування».

Лідерський ресурс доповнює формальні владні повноваження керівника та підвищує успішність реалізації ним управлінських функцій. Будучи лідером, керівник має можливість впливати на процеси самоорганізації колективу, зближувати індивідуальні та групові інтереси його членів, а також більш повно представляти інтереси і потреби співробітників у зовнішніх інстанціях. Це, в свою чергу, позитивно позначається на емоційній атмосфері, в якій складаються і протікають взаємини між підлеглими, сприяє підвищенню згуртованості колективу, робить керівника більш успішним у вирішенні та попередженні міжособистісних конфліктів в його підрозділі. У той же час відсутність у керівника лідерських якостей справляє демотивуючий вплив на співробітників, негативно відбивається на стані морально-психологічного клімату в колективі та ефективності спільної діяльності його членів.

Керуючись сучасними науковими даними, в контексті генетичного підходу, можна виокремити в п'ять окремих підструктур (одиниць), які можна розглядати як основні складові особистості лідера:

- біопсихічну;
- індивідуальні особливості психічних процесів;
- досвід;
- спрямованість;
- здібності.

Саме тому ефективне лідерство забезпечується наявністю в особистості лідерських якостей – індивідуально-особистісних і соціально-психологічних особливостей особистості, що впливають на групу і сприяють досягненню мети. Однак, як показали численні дослідження, «універсального», на всі випадки, набору лідерських якостей не існує.

Спроба виділити виключні лідерські якості виявилася не успішною, оскільки стало очевидно, що таких якостей немає. Дійсно, на послідовників впливають не якості, а справи і вчинки лідера. При цьому одну і ту ж діяльність різні лідери однаково ефективно можуть здійснювати по-різному, відповідно до їх індивідуальних особливостей і переваг. Однак особистісні та ділові якості лідера також мають далеко не останнє значення і, будучи забезпеченням діяльності, багато в чому зумовлюють її результативність. Можна стверджувати, що успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях.

Існують дві протилежні точки зору на проблему лідерських якостей. Згідно із першою, стверджується, що людина має народитися лідером, а навчання та виховання у цьому не відіграють ніякої ролі. Інша точка зору полягає в тому, що лідерські якості розвиваються, хоча для цього й потрібні певні природжені задатки.

Виділяються такі лідерські якості: авторитетність, активність, вимогливість, витривалість, ініціативність, інтелект, компетентність, комунікативність, креативність, критичність, надійність, наполегливість, незалежність, оптимізм тощо.

До переліку таких якостей включають: спроможність управляти собою, повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій і т. і.; наявність чітких цілей, розуміння реальності поставлених цілей та оцінка просування до них; вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне та другорядне, оцінювати варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси; творчий підхід до вирішення управлінських задач, вміння генерувати ідеї, готовність до нововведень; знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння управляти людьми, мотивувати і стимулювати їх до роботи, вміння працювати з групою, наявність специфічних організаторських якостей особистості.

Неодноразово робилася спроба згрупувати лідерські якості. Наприклад, за такими основними групами: організаторські

(уміння згуртовувати колектив), комунікативні (уміння звертатися до іншої людини, привертати її увагу, ініціювати взаємодію в процесі спілкування), перцептивні (уміння сприймати, розуміти й оцінювати себе та інших), прогностичні (уміння передбачати поведінку іншої людини в процесі діалогу та визначати способи впливу на неї), креативні (уміння виявляти оригінальні ідеї, які ініціюють діалогічні форми взаємодії з іншою людиною), саморегуляції (уміння зберігати рівновагу між внутрішнім станом та зовнішніми обставинами).

Висновки. На підставі вищесказаного можна виділити такі узагальнені ознаки особистості керівника-лідера:

1. Здатність сприймати загальні потреби і проблеми керованого колективу, приймати на себе ту частку роботи по задоволенню цих потреб та вирішення проблем, яку решта членів колективу взяти на себе не можуть.

2. Здатність бути організатором спільної діяльності.

3. Чуйність і проникливість, довіра до людей: лідер знаходить час, щоб вислухати людей, і вміє слухати; з ним легко розмовляти на будь-яку інтимну тему, оскільки він вміє зберігати таємниці; лідер знає, у чому полягають інтереси людей, з якими він пов'язаний по роботі, і готовий їх відстоювати; здатний зрозуміти труднощі (проблеми) окремої людини, відчуває, хто його потребує; готовий заступитися за підлеглого, якщо з ним поводяться несправедливо тощо.

4. Представницькі схильності: лідер є виразником загальних для колективу позицій його членів; здатний вловлювати і виражати загальну думку членів колективу зі значущих для них питань.

5. Емоційно-психологічний вплив: лідер здатний залучати людей в діяльність, не віддаючи прямих розпоряджень і команд; він у високому ступені наділений «почуттям ліктя», уміє переконувати, схильний заохочувати; він володіє неформальним авторитетом (йому підкорялися б, за ним би йшли, навіть якби він не мав ніякого керівного поста).

6. Оптимізм: лідер впевнений, що переважна кількість проблем, які постають перед людьми, вирішувані; своїм оптимізмом він викликає в людей віру в свої сили.

S.D. Maksymenko. Leadership as a function of the professional psychological competence of a personality. The author analyzes the actual problem at different times of a personality's leadership. The leadership is noted to be one of the most important functions of professional psychological

competence of the personality, leading mediation mechanism of which is a special universal energy-information creation as poverty. Based on current scientific data in the context of genetic approach there have been distinguished five separate substructures (units) that can be considered as the main components of the leader's personality: biopsychic, individual characteristics of mental processes, experience, direction, abilities. The author investigated that effective leadership is provided by the presence of individual leadership skills, such as individual and personal, social and psychological characteristics of personality that affect the group and lead to the goal. However, according to the results of numerous studies, «universal», in all cases, set of leadership qualities does not exist. Based on the research the following generalized characteristics of the manager-leader's personality are distinguished: the ability to perceive the common needs and problems of the controlled group, to assume that portion of the work to meet those needs and solve the problems that the rest of the team can not take them over; the ability to be the organizer of joint activity; sensitivity and insight, confidence in the people; representative inclinations: the leader is the spokesman of the members' general positions for the staff; he is able to capture and express the general opinion of the staff of the important issues for them; the emotional and psychological impact; optimism means that leader is confident that most of the problems faced before people are solvable; his optimism brings to people faith in ourselves.

Key words: leadership, leader, manager-leader, function of the professional psychological competence of the personality, genetic approach, components of leader's personality, leader behavior, authority, group, formation of the individual, leader qualities.

Отримано: 9.01.2014 р.