

Теоретичний аспект розвитку сучасних теорій лідерства

А.А. Семенов, аспірант Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Умань, Україна

У дослідженні представлено результати вивчення теоретичних аспектів сучасних теорій лідерства. Проаналізовано групу теорій ціннісного лідерства. Визначено чинники, які зумовили появу кожної окремої підгрупи теорій ціннісного лідерства, і зазначені дослідники, які зробили вагомий внесок у розвиток цих підгруп теорій.

Ключові слова: *лідер, члени групи, взаємодія, цінність.*

Криза автократичних та ієрархічних моделей лідерства призвела до появи теорій, які намагаються одночасно вирішити питання особистісного зростання всіх членів колективу та удосконалення якості виконуваної роботи. Дискредитація ідеологічних основ сучасного цивілізованого суспільства, яка викликана багатьма політичними, соціально-економічними та культурними чинниками, робить необхідним переосмислення ціннісних засад європейських, у тому числі й української, та інших світових демократій, і нові моделі лідерства не можуть знаходитися осторонь цих процесів. Значні зміни у поглядах на розподіл владних повноважень відображено у широко використовуваних термінах «розподіл влади» та «наділення владою». У сучасних концепціях лідерства увага акцентується на розподілі влади між членами групи, який веде до посилення їхнього впливу на лідера і, відповідно, до розвитку лідерських якостей у кожного з них. Чим більше повноважень делеговано, тим більше у лідера можливостей для зосередження на ключових питаннях і рішеннях. Отже, піднята нами проблема є досить актуальною і має, безперечно, практичне значення.

Феномену лідерства присвячено чимало праць. Так, у психолого-педагогічній науці феномен лідерства пов'язувався з віковими етапами розвитку дитини (І. Кон, А. Лутошкін, І. Ухина та ін.), умовами існування тимчасового дитячого колективу (О.Газман, А. Кирпичник, Л. Уманський, С. Шмаков тощо), з характером формального та неформального лідерства (Б. Вульф, Н. Жеребова, А. Макаренко, А. Мудрик та ін.). Але поза межами наукових педагогічних досліджень залишалася проблема аналізу ціннісних теорій лідерства.

Мета дослідження – проаналізувати розвиток ціннісних концепцій лідерства.

Завдання – визначити чинники, які зумовили появу кожної групи теорій; визначити дослідників, чий внесок у розвиток груп теорій був найвагомим.

Факт існування особистих та групових цінностей дослідниками лідерства ніколи не заперечувався, але їх вплив на поведінку лідера і членів групи до 70-тих років ХХ ст. часто залишався поза увагою. Однією з можливих причин цього було історичне ставлення населення Європи та вихідців з неї до влади як до чогось апріорно аморального, нечесного і, відповідно, ціннісно «забрудненого», а питання лідерства і влади знаходяться в особливо тісних відносинах.

Ціннісні теорії лідерства створюють основу для прогресивно нового способу мислення та поведінки лідерів, роблячи лідерство радше філософією, ніж технологією. Вони виникли як на базі ранніх теорій, так і на основі сучасних досліджень взаємовідносин між лідером і членами групи.

Теорія «обслуговуючого лідерства» (servant leadership) Р. Грінліфа є однією з базисних для ціннісних теорій. Парадоксальне, на перший погляд, поєднання понять «слуга» та «лідер» дозволило створити концепцію, де основою мотивації дій лідера є його бажання допомагати та служити іншим людям. Створюючи членам своєї групи умови для задоволення особистих потреб, лідер подає приклад, слідування якому веде до побудови взаємообслуговуючої спільноти. [1]. Слід зауважити, що реалізація цієї концепції на практиці можлива лише в

умовах невеликих за розміром організацій, де лідер має можливість безпосереднього спілкування з усіма членами групи.

У контексті поєднання лідерства та менеджменту у другій половині двадцятого століття з'явився напрямок «філософія успіху», який справив найбільший вплив на розвиток ціннісних теорій. Першою у цьому ряді була праця Т. Пітерса і Р. Уотермана. Діяльність лідерів визначалась у ній як така, що орієнтована на технологію та ідеологію одночасно. Окреслювалися наступні головні організаційні цінності: успіх, високоякісне обслуговування, інновації. При цьому для лідера важливо не тільки визначити свою систему цінностей, а й забезпечити свідоме слідування цим цінностям усіх працівників компанії [2, 414].

Проблему цінностей у процесі лідерства одним з перших почав розробляти К. Ходжкінсон. Створюючи власну парадигму цінностей, за основу він взяв типологію М. Вебера з його розподілом лідерів на раціонально-легальних, традиційних та харизматичних [3, 156]. На основі прийнятого лідером типу цінностей, К. Ходжкінсоном виділяються чотири «чистих» лідерських архетипи: 1) «лідер-кар'єрист»; 2) «лідер-політик»; 3) «лідер-технік»; 4) «лідер-поет».

Основною ідеєю теорії К. Ходжкінсона, яка стала базою для сучасних ціннісних теорій, є пріоритет цінностей як детермінант взаємодії лідерів і членів групи.

Спираючись на концепції М. Лоу та К. Ходжкінсона, Г. Фейрхольм створив власну модель ціннісного лідерства, яка має практичну направленість. Згідно з цією моделлю, лідерство стає «уповноважуваним» і лідер має виконувати не контролюючі, а розвиваючі та трансформуючі функції. Цінності успіху та цінності розвитку поєднуються.

У теорії Сюзен і Томаса Кучмарських прагматичні ідеї Г. Фейрхольма розвиваються і доповнюються двома основними положеннями: 1) лідер одноосібно може суттєво впливати на розвиток норм і цінностей цілої організації; 2) лідерству, яке засноване на цінностях, можна навчитися у процесі

діяльності. Бюрократичні правила регулювання можуть бути замінені ціннісними, адже суб'єкти діяльності, прийнявши норми і цінності, будуть виконувати свої обов'язки «не за страх, а за совість».

У свою чергу А. Уманський указує на можливість застосування психологічного впливу при відході індивідом від загальногрупових норм та цінностей, класифікуючи цей вплив як «груповий тиск» [4, 31].

Отже, однією з головних лідерських функцій є формування групових цінностей. На основі прийнятих індивідом або групою цінностей встановлюються норми поведінки, метою яких є збереження та відтворення цих цінностей. Між відсутністю норм та девіантною поведінкою є прямий зв'язок, а, отже, певні цінності мають бути прищеплені дитині з раннього віку. Теорії ціннісного лідерства на сьогодні є найбільш перспективними.

Подальші дослідження з цієї проблеми включатимуть у себе пошук методик визначення лідерського потенціалу молодших школярів за допомогою засобів рухливих ігор та застосування їх на практиці.

Список використаних джерел:

1. Greenleaf R. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness / R. Greenleaf. – Mahwah: Paulist Press. – 1977. – 384 p.
2. Питерс Т. В поисках совершенства. Уроки самих успешных компаний Америки / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М.: Изд-во Альпина, 2010. – 528 с.
3. Вебер М. Три чисті типи легітимного панування / М. Вебер // Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика; пер. з нім. – К.: Основи, 1998. – С. 156–172.
4. Уманский А.Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства: дис. ... доктора педагогических наук: 13.00.01 / Уманский Александр Львович. – Кострома, 2004. – 318 с.