

УДК 316.46:005.322](477)(045)

Линьов К. О.,

к.н.держ.упр., доцент,

директор Інституту суспільства

Київського університету імені Бориса Грінченка

*У статті розглядається проблематика лідерства як нової парадигми управління для потреб суспільства, яке переходить в інформаційну стадію свого розвитку. Автор досліджує сутність лідерства та характеристики поведінки лідера. Розглядаються шляхи розвитку лідерства в організації і залежність останніх від освіти.*

*Ключові слова:* лідер, лідерство, інформаційне суспільство, освіта.

## **ЛІДЕРСТВО ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Останні три десятиліття з'явилося багато праць, які говорять про лідерство. Створюються Центри лідерства, проводиться безліч тренінгів із лідерства, ця тема розглядається у багатьох навчальних дисциплінах на бакалаврських та магістерських курсах. На сьогодні саме проблематика лідерства є найпопулярнішою темою в публікаціях з управління, і це стосується як серйозних наукових видань, так і науково-популярної літератури.

Однак у сучасній науковій літературі є понад 350 визначень поняття «лідерство», «проблемне поле лідерства часто уявляється неупорядкованим» [1, 4]. Одна група науковців досліджує лідерські якості, інша — поведінку лідера, стиль лідерства. Хтось говорить про лідерство у зв'язку із побудовою команди, інші — про емоційний інтелект, про розподілене лідерство. Частина дослідників звертає увагу на системну кризу лідерства в бізнесі, про недовіру західного суспільства до лідерів у цілому.

Все це змушує поставити питання, чому ми так багато говоримо про лідерство саме зараз? Адже в історії, у будь-якій епохи ми можемо назвати перелік особистостей, яких називаємо лідерами. Це — керівники держав, релігійні та громадські діячі, науковці тощо. Але якщо саме сьогодні є запит на лідерство у масовому масштабі, то чому?

Ми живемо в епоху змін: економічних, політичних, соціальних, планетарних. Багато циклів, великих і малих, сходяться саме у тій часовій точці, яку ми називаємо «сьогодення». І ці зміни характеризуються великою швидкістю проходження та невизначеністю результатів життєдіяльності. Людству хотілося б плановості, поступовості, розуміння дійсності, до якої прагнемо, але реальність перевертає наші погляди і на плановість, і на поступовість, а тим паче на дійсність. Змінюється свідомість людини, її уявлення про світ та своє місце в ньому. Нещодавні кризи є не стільки кризами економічною чи фінансовою, скільки є кризами світоглядною та цінностей.

Людство вступає у нову суспільно-економічну формацію — інформаційне суспільство, що саме по собі супроводжується загостренням цілого ряду протиріч. Минула, індустріальна епоха, «базувалася на трьох основних постулатах — ставлення до природи як об'єкту експлуатації, антропоцентризмі та безумовній вірі у науково-технічний прогрес» [2]. Інформаційне суспільство будується на переконанні, що людина не є царем природи, вона є частиною природи, рівною серед рівних. Навколишнє середовище годує, одягає, визначає ментальність, стереотипи поведінки етносу. Науково-технічний прогрес поєднується, урівноважується духовною парадигмою розвитку суспільства. Зростає розбіжність індивідуальних та групових ціннісних орієнтацій, що ускладнює шлях до єдності, узгодженості, здатності прийти до єдиного стандарту поведінки, до загальних правил, загальноприйнятої мовної політики тощо.

Індустріальне суспільство базувалося на машинному та серійному виробництві, а тому формувало специфічний спосіб мислення, міркування та сприйняття. І парадигмою управління в індустріальну епоху, в умовах промислової, технологічної революції, виступав менеджмент як спосіб наведення порядку та контролю в ієрархічних організаціях.

Інформаційне суспільство характеризується зростанням кількості людей, зайнятих інформаційними технологіями, комунікаціями і виробництвом інформаційних продуктів і послуг; зростанням частки інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті. Це призводить до домінуючої ролі творчості, нестандартності, зростає значення цінностей та моралі. Людина стає вирішальним фактором виробництва.

І якщо символами індустріальної епохи можна визначити верстат і дисциплінованість, виконавчу майстерність людини, то символами інформаційної епохи стають комп'ютер і творчість людини. Отже, лідерство можна визначити як нову парадигму управління для потреб інформаційного суспільства, як спосіб перетворення реальності через дію, зміни самого себе та оточуючих, управління нестандартними та творчими особистостями. «Справжній лідер розвиває лідерські якості не тільки у себе, але й у оточуючих його людей, щоб разом здійснити перетворення, які позитивно впливають на наше життя» [3, 54].

Сучасні наука та практика ще далекі від того, щоб чітко визначити поняття і зміст лідерства, ми ще блукаємо у синтетичній природі лідерства, є спроби всі зміни, які відбуваються на рівні особистості й суспільства, пояснити через лідерство. Але ми можемо спробувати окреслити сутність лідерства.

Є певна множина висловів про лідерство, яка приймається дослідниками через консенсус. Серед них — у лідера є готові йти за ним послідовники; лідерство — це сфера взаємодії; лідерство складається із подій (актів) лідерства, які підтверджують факт лідерства [4, 21–24]. Лідерство відбувається як вплив на систему управління для досягнення мети; маємо справу з фактичним впливом на послідовників через бачення, надихання, власний приклад для досягнення суспільно значущих цілей [5, 43]. «Лідер замість того, щоб бути суддею, стане колегою, консультантом, який веде своїх людей, вчиться у них та разом із ними» [6, 118]. Що робить лідерство таким складним для розуміння, так це взаємодія таких чинників, як особистість, посада та досвід керівника, особистості його послідовників, контекст, у якому відбувається взаємодія, конкретна ситуація [7, 215]. Лідерство безпосередньо стосується проблем цілепокладання та корпоративної культури організації, проблем дотримання моралі в суспільстві. Лідерство веде нас до нових звершень, лідерство передбачає трансформації, перетворення людей та організацій [3].

Отже, від лідера очікують вміння бачити сутність проблеми та донесення до оточуючих свого бачення; вміння зазирнути в майбутнє або навіть створити нову реальність. Він повинен створювати атмосферу довіри в організації, поважного ставлення до всіх, його відрізняє з-поміж інших готовність брати на себе відповідальність.

Дослідники [3] відзначають, що кожна людина має здібності до лідерства. Лідерство не є прерогативою тих, хто знаходиться на піку ієрархічної драбини. Всі ми буваємо і лідерами, і послідовниками в різний час. Кожна людина проявляє свої здібності до лідерства в свій спосіб. Тому лідерство неможливо вкласти у рамки єдино вірної моделі, яка не допускає різноманітності його проявів.

Набуття лідерських якостей приходить із досвідом, але в тому числі передбачає неперервне навчання протягом усього життя, яке спирається на знання, досвід, рефлексію та практичну діяльність. Для розвитку лідерства організації повинні мати певний ступінь свободи та внутрішніх демократичних перетворень. Ми повинні брати на себе відповідальність за нас самих, один за одного, за оточуючий світ.

Що є важливим для утвердження нової парадигми управління, так це прийняття, розуміння невідворотності динаміки змін, які відбуваються в світі. Спроби зберегти стабільність приречені на провал. Стабільність можна розглядати лише як короткий інтервал після досягнення однієї цілі організації і постановкою наступної цілі. Кризи потрібно розглядати як потенціал для розвитку, у них маємо вбачати джерело енергії й самонавчання.

В умовах, коли обсяг інформації в світі подвоюється кожний рік, керівник не зобов'язаний володіти усіма знаннями й навичками, якими володіють його підлеглі. Тому побудова і робота в командах є пріоритетним завданням для лідера, він повинен надавати підлеглим відповідальність за прийняття управлінських рішень, у сучасній організації послідовники мають бути затребуваними експертами.

Така постановка питання передбачає зміну способу думок лідера, пізнання ним себе та розуміння інших; запровадження такого стилю керівництва, який би створював відчуття, що підлеглі працюють добровільно, і зміщення акценту зі взаємин «влада-підкорення» до взаємин партнерства і співробітництва. У цих умовах мораль, етичні норми набувають вирішального значення.

Велику роль у становленні лідера відіграє освіта, не разова, а протягом усього життя. Завдяки освіті ми пізнаємо себе, оточуючий світ, реальні проблеми навколо нас. Але існуюча система освіти створювалася

для обслуговування потреб промислової революції, завдання для сучасної системи освіти — змінитися, аби відповідати потребам інформаційного суспільства. На перше місце у філософії освіти виходить ідея багатоманітності, різності на протигагу одноманітності. Ставлення до освіти як до процесу свого перетворення відзначатиме людину сучасну і виділятиме її у порівнянні з іншими.

Таким чином, лідерство сприймається як нова парадигма управління у суспільстві, яке переходить в інформаційну стадію свого розвитку. Людина, її розум та творчість стають вирішальним чинником ефективності виробництва. Від лідера очікують здатності до стратегічного планування, вміння сформувавши команду та розкрити потенціал особистості. Для розвитку лідерства у вітчизняних організаціях потрібно позбутися пострадянських рис у керівництві, насамперед авторитаризму, і стверджувати демократичність, вміння формувати команди, вести підлеглих за собою, власним прикладом надихати на досягнення суспільно важливих цілей.

#### Література:

1. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. — 2003. — № 2. — С. 3–24.
2. Соловьев Э. Г. Информационное общество // Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://iph.ras.ru/elib/1265.html>
3. Оуэн Х., Ходжсон В., Газзарт Н. Призвание — лидер: полное руководство по эффективному лидерству / пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 384 с.
4. Бойетт Дж., Бойетт Д. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2009. — 416 с.
5. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С. А. Калашнікова. — К.: Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. — 380 с.
6. Роберто М. А. Почему великие лидеры не принимают ответ «да»: управление конфликтом ради консенсуса / М. А. Роберто. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2006. — 224 с.
7. Кете де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 311 с.