

Задорожна В. В.

студентка

Науковий керівник:

Хитра О. В., к. е. н, доцент кафедри
управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ ПРАЦІ

На сучасному етапі розвитку менеджменту відбувається перенесення акценту з поведінки менеджерів і підлеглих їм працівників на діяльність робочих груп і команд. А отже, закономірним є становлення нової форми управління – командного менеджменту, що базується на процесі делегування повноважень та пов'язаний з певними змінами у співвідношенні управлінських (адміністративних) і лідерських (соціально-психологічних) відносин. Водночас, не завжди однозначним у складі команди є рівень задоволення лідерських амбіцій різних учасників. Цей момент робить актуальним пошук базових принципів визначення лідера та встановлення кореляційних залежностей між стилем лідерської поведінки та ефективністю функціонування команди.

Практика показала, що під впливом процесів інформатизації та інтелектуалізації праці для забезпечення ефективності активізації поведінки підлеглих необхідно якісно змінити функцію керівництва. По-перше, тому що критичні робочі місця в організації зазвичай посідають творчі особистості, які в особі керівника потребують не наглядча, а радника, ділового партнера, коуча. По-друге, керівництво, поряд з плануванням, організацією та контролем, перетворюється в одну з загальних функцій менеджменту. По-третє – поступово, частково чи повністю, ця функція трансформується у функцію лідерства [1, с. 359-360].

У кожній групі є індивід, до якого прислухаються і придивляються інші люди; він впливає на оточуючих: а) за каналом авторитету (члени групи визнають перевагу лідера завдяки його становищу, досвіду, майстерності, освіті тощо); б) за каналом харизматичних властивостей (людяність, ввічливість, моральність) [2, с. 24]. У загальному розумінні, лідерство доцільно визначати як інструмент неформального емоційного впливу на поведінку членів колективу з урахуванням їх соціально-психологічних особливостей і готовності задовольнити потреби у самовизначенні і самореалізації.

Будь-яку роботу можна розглядати з позицій її чотирьох функцій: як діяльність (спосіб отримання продукції), як процес трансформації продукції в товар, як форму реалізації стосунків з іншими людьми, як спосіб самоствердження. Якщо система керівництва є оптимальною для реалізації перших двох функцій, то лідерство забезпечує реалізацію двох останніх (рис. 1). З іншого боку, у командній праці можна виділити суто адміністративні функції, виконувані офіційним керівником, та функції соціально-психологічного характеру, за які відповідатиме неформальний лідер. Ці функції не існують ізольовано, у висококваліфікованого керівника вони поєднуються і доповнюють одна одну в різних пропорціях, залежно від ситуації.

Цілком слушними, на нашу думку, є ідеї ситуативного підходу до обґрунтування ефективного лідерства. Якщо виділити основні об'єктивні і суб'єктивні ситуаційні фактори, то поведінку лідера команди можна відобразити у вигляді такої функціональної залежності:

$$P_l = f(L_k, I_n, P_m), \quad (1)$$

де P_l – поведінка лідера; L_k – індивідуально-психологічні риси лідера (організованість, наполегливість, корпоративність та креативність мислення тощо); I_n – позиція лідера в ієрархічній системі управління; P_m – рівень мотивації членів команди щодо досягнення мети.

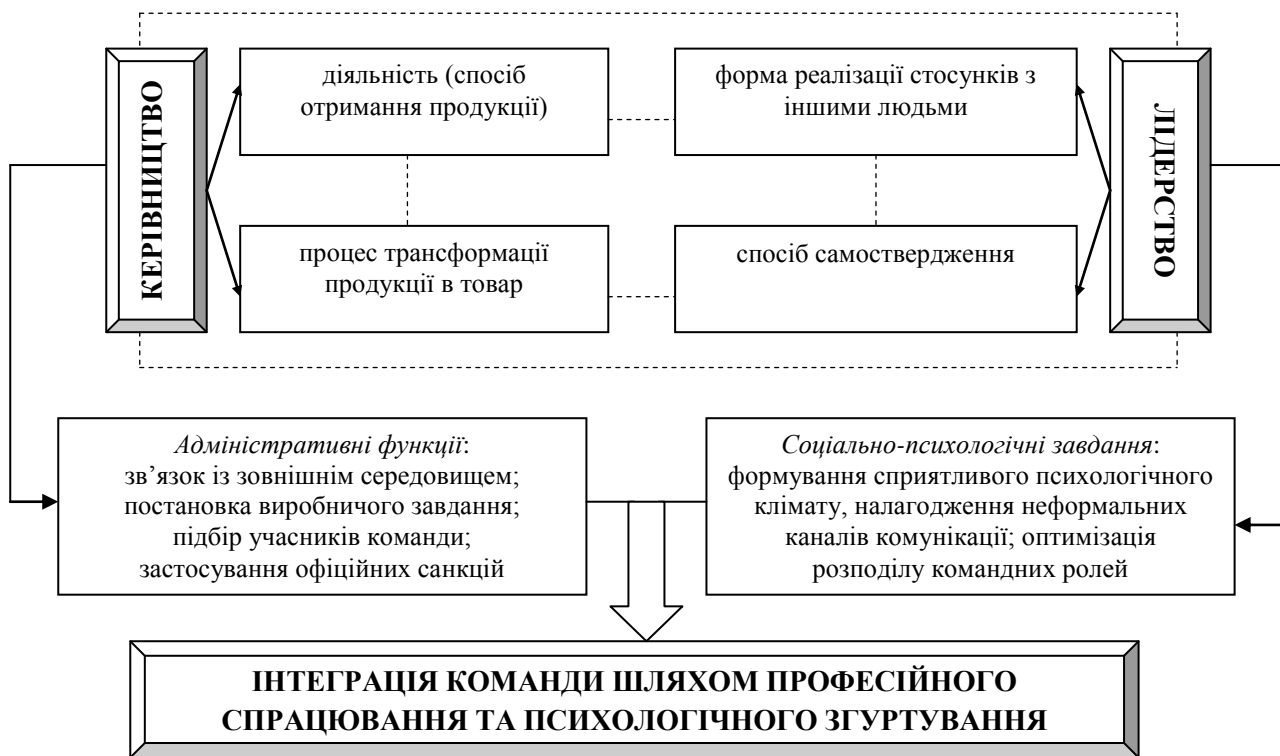


Рис. 1. Логіка взаємодоповнення інструментів керівництва і лідерства у процесі забезпечення ефективності командної праці

Як наголошують Р. А. Аблязов, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва, стиль лідерства багато в чому зумовлюється «вектором протидії» персоналу. Для досягнення реальних результатів управління необхідною умовою є рівновага «вектора мотивації» (Δ_m) і «вектора протидії» (Δ_n), тобто повинне дотримуватися співвідношення $\Delta_m = \Delta_n$. За умови $\Delta_m > \Delta_n$ (область повного сприйняття) домогтися виконання рішення можна з використанням ліберального стилю, тоді як за умови $\Delta_m < \Delta_n$ (область нестійкого сприйняття) виникає потреба у демократично-авторитарному стилі. За умови $\Delta_n \rightarrow \infty$ (область несприйняття) відносини набувають ознак конфлікту; у цьому випадку найбільш доречним є авторитарний стиль. Отже, чим більша величина «вектора протидії», тим різкіше відбувається трансформація стилю лідерства від ліберального до авторитарного [3, с. 121-124].

Проблема ідентифікації стилю лідерства дещо відходить на задній план, якщо ми маємо справу з харизматичними особистостями. Харизматичні керівники зазвичай демонструють не лише екстраординарні особистісні риси, а

й мотивацію, готовність бути лідером, вести підлеглих за собою до мети, яка також декларується як екстраординарна, але під його керівництвом цілком досяжна. Харизматичний лідер пов'язує індивідуальні уявлення й цінності кожного учасника з командними цінностями й колективною ідентичністю, посилюючи схильність співробітників ідентифікувати себе з групою і високо цінувати належність до неї. Чітко виражена групова ідентифікація означає, що член групи ставить групові інтереси вище за індивідуальні й готовий пожертвувати ними [4, с. 128].

На нашу думку, важливу роль у забезпеченні ефективності командної праці може відіграти емоційний чинник. Емоційний лідер вміє приймати ефективні рішення з огляду на те, що, він, по-перше, здатний керувати власними емоціями та свідомо обирати модель своєї поведінки залежно від ситуації; по-друге, розпізнає емоції інших, їх потреби та використовує ці знання для ефективної взаємодії завдяки спілкуванню, спільній діяльності. Кількісною характеристикою емоційної сумісності в команді є коефіцієнт емоційної довіри, який характеризує величину довіри вибраного лідера до кожного з кандидатів, а також величину довіри лідера до команди в цілому [5, с. 131-132].

Для опосередкованого оцінювання ефективності виконання лідером своїх функцій у команді, на нашу думку, можна скористатися показником ціннісно-орієнтованої єдності її членів. Індексом цієї єдності прийнято вважати частоту або рівень збігу думок, оцінок, установок і позицій членів групи щодо об'єктів (осіб, явищ, подій), найбільш значущих для групи в цілому.

Психологічна сумісність (інтелектуальна, емоційна, вольова єдність) розглядається як найважливіший параметр, що характеризує контактну групу як колектив. Крім психологічної єдності, характерною ознакою колективу є організаційна єдність, тобто здатність до ділової інтеграції для оптимального виконання загальногрупового завдання. Компонентами організаційної єдності вважаються: спільність міжособистісних відносин, психологічний настрій, єдність думки про керівника, сенсомоторна узгодженість [6, с. 197-198].

Опосередкованим чином психологічна сумісність та організаційна єдність регулюють ставлення людини до праці у колективі.

Таким чином, в умовах командної форми організації праці набір функцій керівника дещо змінюється: частина повноважень делегується рядовим членам команди, в іншій частині функцій все більшу роль починає відігравати турбота про професійний та особистісний розвиток кожного учасника, досягнення їх психологічної сумісності та спрацьованості під час виконання складних, нестандартних завдань. Від ефективності лідерської поведінки, що зазнає впливу багатьох ситуативних змінних, у свою чергу, безпосередньо залежить результат командної праці.

Література

1. Доронін А. В. Якісний розвиток функцій керівника колективу / А. В. Доронін, М. М. Козирєва // Коммунальное хозяйство городов : сб. научных трудов. Вып. 87. – К. : Техніка, 2009. – С. 357-366.
2. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3. – С. 24-28. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/echp_2013_3_7.pdf.
3. Аблязов Р. А. Командний менеджмент : навчальний посібник / Р. А. Аблязов, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва. – К. : Професіонал, 2008. – 352 с.
4. Нестуля О. О. Харизма й харизматичне лідерство: аналіз основних концепцій / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля // Соціально-трудова відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – К. : КНЕУ, 2014. – № 1. – С. 125-131.
5. Козловська С. Г. Емоційна компетентність та лідерство / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія : Економіка і менеджмент. – 2013. – № 1 (14). – С. 130-140.
6. Лякішева А. В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень / А. В. Лякішева // Вища школа. – 2013. – № 5 (107). – С. 93-103.