

*Секція: Економіка праці*

**Хитра О. В.**

*кандидат економічних наук, доцент*

*доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницький національний університет*

*м. Хмельницький, Україна*

## **СИНЕРГЕТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ПЕРЕДУМОВА САМООРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема лідерства завжди залишається актуальною, і особливо це стосується періодів нестабільності у житті трудового колективу. Кожен трудовий колектив періодично переживає моменти кризи, які у синергетиці асоціюються з так званими «точками біфуркації», що супроводжуються багатьма неочікуваними подіями (флуктуаціями), хаотичністю у комунікаціях, неповною детермінованістю дій окремих елементів системи. У цей час виважений управлінський вплив може частково втратити свою актуальність і, натомість, ключову роль починає відігравати лідер як «носіє новаторства», що відкриває нові перспективи розвитку, формуючи своєрідний «атрактор» – самоціль еволюції складної соціально-економічної системи.

На нашу думку, цілком доречним є застосування поняття «синергетичне лідерство» (рис. 1), під яким пропонуємо розуміти особливий різновид взаємовідносин між лідером і послідовниками, що базуються на нелінійному поєднанні різних джерел впливу, стимулюванні взаємовигідного ціннісно-інформаційного обміну, взаємодоповненні набутих професійних компетенцій і соціально-психологічних ролей, що у підсумку дозволяє згуртувати трудовий колектив (робочу групу) та спонукати працівників до досягнення спільної цілі з максимально можливою віддачею.

Синергетичне лідерство є проявом самоорганізації – процесу впорядкування (просторового, часового або просторово-часового) у відкритій

системі, за рахунок узгодженої взаємодії множини елементів, які її утворюють. Здатність системи персоналу до самоорганізації забезпечується такими особливостями: 1) люди здатні змінювати структуру управління; 2) поведінка персоналу може бути непередбачуваною; 3) люди здатні швидко адаптуватися до нових умов роботи; 4) система персоналу здатна протистояти ентропійним процесам на основі обміну ресурсами та інформацією з зовнішнім середовищем; 5) система персоналу має властивість відтворення структури та процесів, які виконувалися ними раніше (спадкова пам'ять) [1, с. 69]. Самоорганізація дозволяє персоналу: визначити та орієнтуватися на єдину мету (атрактор), підпорядковуватися як формальному так і неформальному лідерові, відновити здатність до організованої роботи у випадку непередбачуваних обставин та подолати наростаючу ентропію (дезорганізуючі чинники).



Рис. 1. Роль синергетичного лідерства у біфуркаційні періоди розвитку трудового колективу

Варто зазначити, що поняття синергетичного лідерства безпосередньо пов'язане з іншими підходами до тлумачення цього феномена (рис. 2).



Рис. 2. Різновиди лідерства з синергетичним контекстом

Зокрема, командне лідерство ґрунтується на ефектах роботи колективу, які полягають у правилі сили (декілька людей володіють більшою силою, ніж одна людина, а тому сила полягає в кількості) і правилі синергії (загальний результат роботи команди вищий, ніж сума індивідуальних показників).

Самолідерство (від англ. «Self-leadership») – це набута здатність людини (лідера) цілеспрямовано вдосконалювати себе для досягнення своєї мети і в цьому напрямі чітко скеровувати свої зусилля [2, с. 108]. А отже, задовольняючи потребу в самореалізації і саморозвитку, лідер може «запустити» механізми самоорганізації у будь-якій соціально-економічній системі.

Згідно з теорією пов'язуючого лідерства Дж. Ліпман-Блюмена, сучасний лідер повинен вміти встановлювати зв'язки між власними спонуканнями та цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. Іншими словами, лідерство виконує функцію когерентного сполучення мотивів, цінностей, установок, позицій, інтересів, потреб різних учасників команди.

Згідно з теорією лідерства через управління парадоксами Ф. Тромпенаарса і Ч. Хемпден-Тернера, лідерів доводиться балансувати між універсалізмом та специфічністю; індивідуалізмом та колективізмом; жорсткими і «м'якими»

стандартами; емоційністю і стриманістю; вродженими і набутими статусами; зовнішнім та внутрішнім локусом контролю. На нашу думку, ця теорія найкраще відтворює нелінійний характер лідерського впливу.

Ідея розподіленого лідерства Д. Бредфорда і А. Коена полягає у тому, що у команді не обов'язково повинен бути один лідер; в умовах, коли особливо потрібною є певна компетенція, її носій і стає тимчасовим лідером, який координує роботу команди на цьому етапі [3, с. 66]. Ця теорія вказує на те, що лідерство повинне сприяти підтримуванню належного розмаїття у системі.

Досить поширеним є поняття харизматичного лідерства. 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 [4, с. 128], що, у свою чергу, означає згуртування колективу навколо екстраординарної особистості.

Досить часто успішними лідерами стають менеджери, які володіють високим рівнем емоційної компетентності, оскільки вони не тільки уміють використовувати емоційний інтелект, але й мотивовані бажанням влади, уміють швидко адаптуватися до змін обставин, володіють внутрішньою допитливістю, вмінням передчувати зміни. Рівнем емоційного інтелекту і лідерськими рисами особистості визначається ефективність резонансного лідера, який впливає на емоційний настрій, надихає команду на творчість, підвищує продуктивність праці, пробуджуючи високі почуття відданості справі [5, с. 121]. Як зазначає А. В. Холодницька, «чим сильніше збігаються емоційні «вібрації» людей, тим менше непорозумінь у їх спілкуванні» [6, с. 292], а отже, емоційна сумісність є запорукою когерентності, синхронізації дій окремих учасників колективу.

Теорія соціального обміну між лідером та послідовниками Е. Холландера [7] передбачає, що у процесі лідерства реалізується справедливий обмін між лідером та послідовниками, у процесі якого кожна сторона задовольняє очікування іншої на справедливій основі. В такій інтерпретації, на нашу думку, проявляється синергетичний принцип взаємодоповнення елементів системи.

Таким чином, синергетичне лідерство є запорукою життєздатності колективу у нестійкі (біфуркаційні) моменти його розвитку. Поєднуючи у собі окремі ознаки управлінського впливу і роблячи, водночас, акцент на здатності персоналу підприємства до самоорганізації, лідер виводить свою команду на нові траєкторії еволюції, ставлячи нові завдання і стимулюючи креативний підхід до їх розв'язання.

#### Список використаних джерел:

1. Кунденко А. В. Синергетичний підхід до управління персоналом при реалізації антикризової стратегії підприємства / А. В. Кунденко, А. І. Живолуп, В. В. Половецька // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія : Економіка і управління. – 2013. – № 1. – С. 66-72.
2. Молчанова А. О. Організаційна поведінка : навчальний посібник / А. О. Молчанова, І. В. Воляник, В. П. Кондратьєва; за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 176 с.
3. Лугова В. М. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств / В. М. Лугова, О. А. Єрмоленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 64-67.
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. Падурець Г. І. Як створити ефективну управлінську команду / Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва, С. Г. Козловська // Економіка та держава. – 2014. – № 3. – С. 120-124.
6. Холодницька А. В. Формування ефективного лідерства в умовах структурних змін в економіці / А. В. Холодницька // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. Петра Василенка. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 149. – С. 289-295.
7. Hollander E. P. Conformity, status and idiosyncrasy credit / E. P. Hollander // Psychological review. – 1958. – № 65. – P. 117-127.