

ЛІДЕРСТВО – НЕОБХІДНА УМОВА І ОБ'ЄКТИВНА ПОТРЕБА В НОВИХ РЕАЛІЯХ СУЧАСНОГО СВІТУ

С. І. Нестуля, кандидат історичних наук

Математична модель структурної еволюції суспільних продуктивних сил, запропонована українськими вченими Г. Повещенком і Ю. Чеховим чітко демонструє: на початку еволюції в основі прогресу лежав лише людський ресурс, так само на початку третього тисячоліття вже ні засоби виробництва, ні енергія, ні матеріальні ресурси не відіграють визначальної ролі в процесі загальносвітового прогресу без інтелекту людини, людського розвитку. Людський розвиток – це не просто актуальна проблема світової науки, а пріоритетний напрям будь-якої її новітньої галузі – від астронавтики до генетики та біоінженерії.

Як при розщепленні крихітного атома вивільняється гігантська енергія, так метою будь-якої програми розвитку людських ресурсів повинно стати вивільнення величезної творчої енергії та потенціалу людей через їх включення у процес розвитку та перетворень. Людина розглядається як найцінніший актив будь-якої організації, а відповідальність людини як ключ до розкриття, розвитку і управління усіма іншими активами. Найвищим мотивом людини є почуття особистого внеску. Як стимулювати людей проявляти бажання у повсякденному житті, робити, хай невеликий, але особистий внесок у справу прогресу, в якому людина почуватиметься не як жертва, обмежена умовами, а як вільна особистість, здатна на великі досягнення? Світова наука, вивчаючи це питання, приходять до висновку, що треба формувати людину як лідера. Не мається на увазі лідера з обов'язково всесвітньо відомим ім'ям. Кожна людина має бути лідером свого власного життя.

Проблема лідерства, як наукова концепція, стала предметом ґрунтовного вивчення психологів, соціологів, політологів, економістів лише з ХХ ст. Цікаві доробки з вивчення лі-

дерства за останні десятиліття зробили зарубіжні вчені Д. Адаір [1], У. Байхем [2], М. Бауер [3], Д. Гоулман [4], Д. Коттер [5], К. Лудман [6], Д. Хенна [7] та ін. Не залишила ця проблема байдужими вчених колишнього пострадянського простору, зокрема, в працях Н. Беляцького [8], Т. Бендас [9], Л. Скібицької [10], Г. Чиманського [11], Є. Ширяєва [12] та інших дослідників вивчаються проблеми важливості лідерських якостей у сучасному суспільстві.

Окремі вчені стверджують, що сьогодні світ переживає більш глибоку кризу, ніж в епоху промислової революції 500 років тому. Відтак, реалії сучасності, коли світ перебуває у постійній динаміці і ніщо не може бути визначеним, ставить перед людством потребу в усвідомленому, цілеспрямованому щоденному лідерстві.

Автор дослідження на основі аналізу сучасних світових тенденцій, які намітилися у сфері розвитку організацій, взаємовідносин між лідерами та послідовниками, робить спробу простежити ті нові якості лідерів, яких вимагають нові реалії сучасного світу.

Щоб краще зрозуміти організації та їх лідерів, Маргарет Уїтлі спробувала розглянути їх у загальнонауковому контексті. У світі ньютонівської фізики кожен атом рухається по унікальній, але передбачуваній траєкторії, яка залежить від сил, що діють на цей атом.

Прогнозування і контроль руху атомів здійснювались за рахунок поділу цілого на частини та скрупульозного регулювання сил, які діють на ці частини.

В організаційному контексті такий погляд на світ призвів до формування жорстких ієрархічних структур, поділу праці, формулювання завдань, введення точних процедур, які дозволяють отримувати прогнозовані та контрольовані результати.

Але пізніше, коли були виявлені ще дрібніші частини матерії, закони ньютонівської фізики не діяли.

В умовах інтенсивного інформаційного обміну, постійних змін і глобальної конкуренції, лідерство, орієнтоване на жорсткий контроль, втратило свою ефективність.

Вивчення мікрочастин матерії обумовило перехід від старої ньютонівської фізики до нової, яка отримала назву квантової механіки.

В квантовій механіці та теорії хаосу виникли нові концепції порядку, безладу і змін. Поведінка атомів і людей не може бути легко прогнозована, оскільки існує ряд причин:

1. Ніщо не існує поза відносинами з усім іншим. Не явища, а саме суть є головними детермінантами добре впорядкованої системи, яку ми сприймаємо. Порядок виникає в мережі взаємозв'язку, що являє собою ціле, а не суму контрольованих окремих частин.

2. Пустий простір між явищами заповнюється полями – невидимою матеріальною субстанцією, що поєднує елементи в єдине ціле. В організаціях поля, що поєднують між собою людей, включають у себе перспективу, спільні цінності, корпоративну культуру та інформацію.

3. Організації, як відкриті системи, ростуть і змінюються, реагуючи на порушення рівноваги і безладу, які можуть бути джерелом нового порядку.

Маргарет Уїтлі робить висновок, що нові науки можуть вплинути на лідерів і допомогти їм визначати правильний стиль лідерства [13, с. 74].

Стівен Кові стверджує, що всі найвеличніші досягнення були результатом мужнього розриву старих традиційних стереотипів мислення, які в наукових колах називаються руйнуванням, або зміною парадигми. Як ми знаємо парадигма – це певні схеми, моделі, регулятиви, які служать взірцем (із грецької «зразок», «приклад»). П'ятсот років тому люди мали географічні карти, які відображали тодішнє уявлення про світ, аж поки Христофор Колумб в пошуках шляху до Індії не змінив карту – парадигму – світу, що стало значним проривом в історії людства [14, с. 55].

Кращі з лідерів, визнаючи неминучість нової змінної реальності, не впадають в паніку, не бояться кризи, а бачать у цих змінах джерело енергії і самооновлення. Стара, усталена установка, або стара парадигма, стверджувала тезу, що світ стабільний. Нова світова реальність, стверджує, що стабільність – це міф. Де немає змін, там немає життя. Постійна динаміка зовнішнього середовища навчила мудрих лідерів ініціювати зміни всередині організацій, щоб просувати оточуючих уперед. Сьогоднішнім лідерам вже не доводиться розраховувати на стабільність, вони мусять бути готовими до постійних змін і застосування кризового менеджменту.

Стара парадигма стверджує, що лідер має контролювати організацію і процеси, які в ній відбуваються. Нова парадигма стверджує, що опиратися на контроль і жорсткість сьогодні менш ефективно, ніж мотивувати. Одна із причин цього явища криється в тому, що фінансовий фундамент сучасної економіки становить інформація, а не фізичні активи: земля, будівлі і виробниче обладнання. Це означає, що головним фактором виробництва сьогодні є людські знання, які посилюють владу співробітників. Тепер організації не можуть дозволити собі, щоб люди, приходячи на роботу, «залишали мізки» за дверима. Успіх сьогодні залежить від інтелектуального рівня співробітників організації. І лідери сьогодні мусять визнати, що приміщення і машини можуть бути власністю, люди – ні. Сьогодні консервативна ієрархічна система влади, де розписані всі процедури і де керівники лише володіють владою, а ті, хто на нижчих щаблях її позбавлені, малоефективна для тих економічних, політичних і соціальних викликів і перетворень, які стали реальністю сучасного світу. Тому одне із головних завдань, яке сьогодні стоїть перед лідерами – мотивувати людей в повній мірі розкривати свій потенціал, створювати атмосферу поваги і умови, сприятливі для професійного зростання. Далекоглядні лідери розуміють, що треба навчитися делегувати свої владні повноваження, розвиваючи таким чином працівників, включаючи всіх співробітників у процес вирішення організаційних проблем.

Стара парадигма стверджує, що сьогодні у світі бізнесу визначальною є конкуренція. Колін Тернер, розкриваючи секрети нового мислення в бізнесі, наголошує, що сучасний західний світ повільно, але впевнено відходить від доктрини неприборканого споживацтва. Підприємці сьогодні шукають і знаходять способи співробітництва з колишніми конкурентами. Наші сучасники на заході все більше усвідомлюють, що ярлики «я», «мені», «моє» просто заважають жити, і вихід тут один – мислити категоріями «ми», «нам», «наше». Вони розуміють, що справа не в тому хто ти є, і що ти можеш взяти від інших, набагато важливіше, навіщо ти є, і що ти можеш дати [15, с. 9].

Звісно, переважна більшість прогресивних людей сьогодні розуміє, що всім нам ще доведеться здолати багато помилок, але все ж, якщо ми будемо відчувати єдність і візьмемо на себе сміливість, то ми зможемо здолати егоїстичну розбещеність. Саме тому на зміну пустоті, яку приносить накопичення багатства, обов'язково прийде просвітництво, і тим, хто не побоїться стати на шлях просвітництва, на шлях співробітництва і налагодження зв'язків між колишніми конкурентами, призначено стати лідерами.

Зміни, що відбуваються у всьому світі, вносять різноманітність у наше життя. Сьогодні українці працюють за кордоном в багатьох країнах світу, тоді як до нас в Україну приїждить безліч мігрантів. І ніщо не зможе призупинити цей процес, тому що світ уже потрапив у спіраль глобалізації. Частина українців, повертаючись з-за кордону, працюючи на своїх робочих місцях, виконуючи свої ролі, привносять в роботу свій новий досвід. В Америці та Європі сьогодні працює величезна кількість мігрантів, переважно з країн Латинської Америки, Азії, країн колишнього радянського табору. Всі ці люди – представники різних культур, мають різне світосприйняття. І сучасні лідери не мають права цього не враховувати. Інакше вони мусять приректи себе на постійні конфлікти. Їх організації опиняться у постійних кризах. Тому, мудрі і далекоглядні лідери вчаться використовувати світову різноманітність з якнайбільшою ефективністю. Вони розуміють, що привнесення різноманітності в

організацію – це оптимальний шлях залучення до себе найбільш талановитих людей з усього світу.

У свідомості більшості людей протягом тривалого часу формували образ сильного егоцентричного лідера, який наділений високими власними амбіціями, проривається через усі перепони, покликаний врятувати організацію чи співтовариство, словом, наділений певним міфологічно-героїчним образом.

Але сьогодні засоби масової інформації щоденно розривають світовий ефір новими і грандіозними скандалами, які пов'язані з порушенням ціннісних норм, корпоративної етики, корупцією, і серед імен, які майорять на перших сторінках шпальт газет і екранів телебачення, імена керівників найвищого ешелону влади в усіх країнах світу. Звісно, що далеко не всі керівники є такими, але сучасні лідери-герої вже відходять на другий план, поступаючись місцем трудолюбивим і скромним, тим, хто створює сильну команду за рахунок постійного розвитку персоналу на власному прикладі кропіткої праці [16, с. 40].

Лідери, які діють у світлі нової парадигми, відсувають на другий план особистісні інтереси. Їх підхід базується на задоволенні потреб оточуючих. Вони просять, щоб службовці в першу чергу думали про оточуючих. Дуже важливо, на їхню думку, перед кожним вчинком не запитувати себе: «А що з цього буду мати я». Егоїзм – переконані вони, шкодить ключовому принципу успіху – принципу допомоги оточуючим. Спостереження і аналіз того, що стоїть за успіхом людей, які багато чого досягли у своєму житті, дозволяє вивести певну закономірність. По-перше, ці люди думають про інших, тому що добре ставляться до себе. Потім, можливо, підкорюючи свої егоїстичні мотиви, більш важливим бути корисним, вони успішно здійснюють ті життєві програми, які собі обрали. Тому сьогодні на зміну егоцентричним лідерам приходять лідери, які ставлять більш високі загальнолюдські цілі, розуміючи, що репутація створюється роками, втрачається ж вона за кілька годин.

Джим Коллінз – автор праці «Від хорошого, до великого» – описує лідерів нової парадигми, називаючи їх лідерами «п'ятого

рівня». Такі лідери, пояснюючи успіх своєї організації, посилаються завжди на роботу співробітників, скромно замовчуючи про себе. Незважаючи на власну особисту скромність, вони вкрай амбітні щодо роботи організації в цілому. В цьому сенсі вони прагнуть досягти високих довготривалих результатів. Лідери нової парадигми відрізняються не героїзмом, а скромністю, вони створюють навколо себе нові організації з багатьма лідерами. Вони виховують нових лідерів, формують корпоративну культуру, прагнучи в повній мірі розкрити потенціал своїх співробітників.

Сьогодні, коли безліч факторів, таких як глобалізація, відміна державного регулювання, розвиток електронного бізнесу, розвиток телекомунікацій, поглиблюються економічною невизначеністю, гучними корпоративними скандалами, загрозою війн і терористичних актів, співробітники різних організацій світу мусять адаптуватися до нових умов праці. Нові реалії сучасного світу вимагають від лідерів нових якостей: готовності до змін і використання кризового менеджменту, замість впевненості у стабільності; вміння делегувати свої владні повноваження, замість зациклення на жорсткому контролі; бути готовими до співпраці та співробітництва, замість постійної, часто виснажливої, конкурентної боротьби; врахувати різноманітність сучасного світу, замість звичної установки до одноманітності; ставити перед собою і послідовниками більш високі цілі, замість зосередженості на своїй егоцентричності; пам'ятати, що омріяний усіма лідер – це скромна людина, яка допомагає утвердитися іншим, бо шлях до лідерства – це не індивідуальна стежка, якою людина може пройти самотужку, а дорога, яка існує тільки в просторі взаємовідносин з іншими людьми [17, с. 34].

Практичні поради лідерам у нових реаліях сучасного світу:

- переосмислювати взаємовідносини між людьми, бачити образ майбутнього, формувати нову корпоративну культуру, ділитися інформацією, проявляти турботу про працівників, гарантувати їм свободу, відмовлятися від жорстких правил контролю;

- концентрувати увагу на цілому, а не на окремих його частинах;

- позбуватися меж між відділами і організаціями для створення нових зразків взаємозв'язку;

- адаптуватися до невизначеності та визнавати, що всі рішення можуть бути лише тимчасовими, бо враховують лише специфічний контекст і обставини;

- визнавати, що природний розвиток персоналу є джерелом змін, а не запорукою стабільності.

Стара модель лідерства мала функціональну спрямованість: розглядала людей, як повністю замінені деталі механізму. Сьогодні знеособлене лідерство зжило себе. Лідерство сьогодні оцінюється на основі гармонії між особистісних відносин. Незвичайність високопрофесійних лідерів нового зразка полягає в тому, що вони «випромінюють резонанс»: відчують непідробну відданість своїй місії, надихаючи підлеглих, і люди з готовністю проявляють свої творчі здібності, віддаючи справі найкращу частину себе.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адаир Дж. о менеджменте и лидерстве : [пер. с англ.] / Дж. Адаир. – М. : Эксмо, 2007. – 208 с.
2. Байхэм У. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей : [пер. с англ.] / У. Байхэм, О. Смит, М. Пизи. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2002. – 416 с.
3. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компаний : [пер. с англ.] / М. Бауэр. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 198 с.
4. Гоулдман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта : [пер. с англ.] / Д. Гоулдман, Р. Бояцис, Э. Макки. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 301 с.
5. Коттер Дж. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века : [пер. с англ.] / Дж. Коттер. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 254 с.
6. Лудман К. Синдром альфа-лидера : [пер. с англ.] / К. Лудман, Э. Эрландсон. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 205 с.

7. Хэнна Д. Лидерство на все времена: Результаты сегодня – наследие на века : [пер. с англ.] / Д. Хэнна. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007 – 297 с.
8. Беляцкий Н. П. Менеджмент. Основы лидерства / Н. П. Беляцкий. – Минск : Новое знание, 2002. – 250 с.
9. Бендас Т. Психология лидерства / Т. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
10. Скібицька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера / Л. Скібицька. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 192 с.
11. Чиманский Г. В. Лидерами не рождаются, а становятся / Г. В. Чиманский // Кадровая служба. – 2005. – № 4. – С. 100–105.
12. Ширяева Е. Лидерские качества чрезвычайно важны в современном обществе / Е. Ширяева // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 32.
13. Дафт Р. Уроки лидерства / Р. Дафт. – М. : Эксмо, 2006. – 480 с.
14. Кови С. Лидерство, основанное на принципах : [пер. с англ.] / С. Кови. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.
15. Тернер Колин Секреты нового мышления в бизнесе / Т. Колин. – К. ; М. : София, 2003. – 272 с.
16. Мацусита К. Миссия бизнеса / К. Мацусита. – М. : Альпина Паблишерз, 2010. – 193 с.
17. Коллинз Дж. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорывы, а другие нет... / Дж. Коллинз. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 320 с.

УДК 316.46(4/9)

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

А. Д. Федунець, кандидат технічних наук

Стрімко змінюється світ і можливості доступу до інформації: ще якихось 20–30 рр. тому люди, прагнучи бути співучасниками подій в країні і світі, зверталися до газет, журналів, радіо, телебачення. Для угамування «інформаційного голоду» їм у цілому не бракувало як самої інформації, так і вільного часу для ознайомлення з нею. Сьогодні перед людством все дедалі гостріше постає питання так званого «дефіциту часу», а потреба в швидкому отриманні якомога більшої кількості інформації, своєчасній обізнаності з широкого кола професійних питань, а також з подій, які стосуються суспільства, держави, світу, стає дедалі актуальнішим і невід'ємним моментом повноцінного життя. Саме ця обставина сприяла виникненню нового наукового напрямку – комп'ютерної інформатики та систем штучного інтелекту, закріпленого практикою у вигляді інформаційних технологій. Цей напрям відкрив величезні можливості для автоматизації процесів обробки інформації в різ-

них сферах діяльності людини, включаючи інтелектуальну.

Між іншим, поряд із позитивом, який несуть світу інформаційні технології в процесі їх широкого застосування, їм притаманне дещо інше, що потребує осмислення і передбачення: саме вони стають якісно новим видом «зброї», яка загострює конкуренту боротьбу на ринках праці, товарів і послуг. Їм властиво як пом'якшувати, так і посилювати ризики, загострювати чи знімати їх, впливаючи на суспільну поведінку як окремих індивідів, так і суспільства в цілому. Яскраві приклади – дезінформація, хибність висновків тощо. В полі зору науковців має знаходитись проблема ефективного використання можливостей інформаційних технологій саме в інтересах прогресивного, якісного людського розвитку.

Огляд сучасних наукових джерел дозволяє констатувати, що інформаційні технології сьогодні охоплюють: