

І. П. Радомський, завідувач кафедри фізичного виховання навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат педагогічних наук, доцент

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності. Мотивація є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Однією з основних особливостей розвинутого людського знання є здатність здійснювати розумний вибір серед своїх власних потягів. Цей вибір здійснюється ієрархічно організованою мотиваційною сферою людини.

Ключові слова: мотивація; потреби; поведінка; професійна діяльність; установка.

Мотивація посідає провідне місце у структурі особистості та є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Мотивація є своєрідним барометром суспільних відносин та змін, які в них відбуваються. Зміни в мотивації – важливий показник ефективності не тільки виховання, а й праці.

Дослідження проблематики мотивації трудової діяльності дають змогу визначити шляхи підвищення ефективності самої трудової діяльності, тому зазначені дослідження набувають особливого значення у рамках психології праці та психології управління.

Проблемам мотивації присвячені дослідження багатьох науковців (А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Л. Рубінштейн, О. М. Леонтьев, Д. Н. Узнадзе, В. І. Ковальов та ін.).

Успіх трудової діяльності багато в чому визначається здатністю працівників до ініціативної, творчої, пошукової роботи, також особливого значення набуває рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного самовдосконалення працівників. Тільки за умов постійного морального, інтелектуального та фізичного самовдосконалення можливо досягти високих показників ефективності професійної

діяльності. Але практика виявляє очевидну демотивованість певної частини спеціалістів і, як наслідок, зниження стандартів та базових показників у їх професійному зростанні.

Проблема мотивації поведінки й діяльності – одна з основних у психології. Її дослідження набуває важливого значення як для теорії психології, так і для суспільної практики.

Природу інстинктів і потреб як джерел активності пояснюють: теорія біологічних спонук, якій віддають перевагу багато дослідників проблем мотивації діяльності людини, а також теорія оптимальної активації (Е. Даффі і Д. Хебба), яка заснована на законі Йеркса-Додсона.

Когнітивні теорії мотивації (Р. Боллс, Е. Десі, К. Фішер, Ж. Ньюттен) пояснюють форми поведінки, які пов'язані з такими почуттями, як допитливість або прихильність, а також із самими найвищими людськими потребами [1].

Теорія мотивації А. Маслоу, як й інші змістові теорії, ґрунтується на потребах та пов'язаних з ними чинниках, які визначають поведінку людей.

Згідно з теорією мотивації Д. МакКлелланда, поведінку людини мотивують три потреби: влада, успіх, визнання. В умовах сучасного бізнесу потреби вищого рівня є головними мотиваторами поведінки людини, тому що потреби нижчих рівнів уже значною мірою задоволені [2].

Теорія Ф. Герцберга ґрунтується на тому, що потреби поділяються на гігієнічні чинники, пов'язані з виробничим середовищем, та мотивації (потреби вищого рівня), пов'язані з характером і сутністю роботи. Тобто гігієнічні чинники стимулюють незадоволеність роботою; мотивації активно впливають на функціональну поведінку працівника.

Процесні теорії мотивації аналізують, яким чином людина розподіляє зусилля для досягнення конкретних цілей та обирає відповідну поведінку (В. Врум, Дж. Адамс, М. Карел, Л. Портер, Е. Лоулер, Дж. Аткінсон).

Комплексна теорія Портера–Лоулера заснована на засадах теорій очікувань (В. Врум) та справедливості (Дж. Адамс, М. Карел). Вона ґрунтується на взаємозв'язку: затрат праці, винагороди, рівня задоволеності.

Мотивуючими чинниками також є: здібності та характерні якості людини; усвідомлення своєї ролі в процесі праці; внутрішні винагороди; оцінення ймовірності отримати справедливу винагороду. Тобто рівень задоволеності працею визначається її результативністю, котра є результатом взаємодії зовнішніх та внутрішніх мотиваторів поведінки людини [3].

Теорія результативної валентності Дж. Аткинсона визначає, що успіх, вияв власних здібностей, мотивація діяльності залежать від прагнення індивіда досягти успіху чи уникнути неуспіху. Відповідно до того, який з цих мотивів переважає, індивід схильний виконувати завдання різної складності. Поведінку людини в процесі виконання роботи визначають позитивні (мотив успіху сильніший, ніж мотив неуспіху) та негативні цілі (мотив неуспіху сильніший ніж мотив успіху). Якщо цілі позитивні, то людина готова виконувати роботу середньої та великої складності, а також таку, що містить виклик. Негативно зорієнтована людина прагне легких завдань або настільки важких, що неуспіх не може її скомпрометувати [3].

Відповідно до положення про суспільній характер діяльності людини та її потреб, у рамках діяльнісного підходу тлумачився і зміст мотивів та цілей цієї діяльності.

С. Л. Рубінштейн указує, що мотив як усвідомлена спонука конкретної дії виникає зі ставлення людини до ситуації, обставин, умов, в яких відбувається діяння. Вибір способу діяння відбувається через свідоме зіставлення умов, завдань, цілей, перспектив діяльності, що триває. Характер мотивації діяльності залежить від рівня домагань і рівня досягнень індивіда відповідно до предмета та цілей здійснюваної ним діяльності. Очікування успіху, передбачення перспективи у здійснюваному процесі – одна з найважливіших складових мотивації діяльності індивіда. Зміст мотивування завжди безпосередньо пов'язаний із предметом діяльності та суттю здійснюваних перетворень щодо цього предмета в процесі діяльності: мотивація завжди має конкретний предмет, тому має розглядатися відповідно до конкретного типу (виду) діяльності людини [4].

На засадах принципу єдності свідомості та діяльності сформульованого у працях С. Л. Рубінштейна і розвинутого потім О. М. Леонтьєвим був розгорнутий широкий фронт експериментальних робіт, теоретичним змістом яких було розкриття впливу тих чи інших умов діяльності на процес формування вмінь, навичок, здібностей. У цих дослідженнях було показано, що процес формування вмінь і навичок визначається не кількістю вправ, а його організацією як активної, цілеспрямованої діяльності суб'єкта, яка має для нього сенс. Водночас суттєвий вплив на цей процес справляють умови, за яких виникає потреба в пошуку орієнтирів, і можливість їх виділення, можливість порівняти отриманий результат з еталонним зразком.

На основі принципу єдності свідомості й діяльності О. М. Леонтьєвим було запропоновано схему діяльності. Згідно з цією схемою, діяльність співвідноситься з потребою суб'єкта, упредметненою в мотиві, який може бути як усвідомленим, так і неусвідомленим.

Мотивування діяльності індивіда зумовлене діалектикою потреби й самого мотиву: до свого найпершого задоволення потреба “не знає” свого предмета, він ще має бути визначений. Тільки після виявлення предмета потреба набуває своєї конкретності, а її предмет стає мотивом. “Предмет потреби – матеріальний чи ідеальний, чуттєво сприйнятий, або даний тільки в уяві, в помисленому плані ми називаємо мотивом діяльності” [5].

У свою чергу, мотив зумовлює і спрямовує діяльність суб'єкта, постаючи в цілях, завданнях та інших складових процесу діяння. Тобто мотив пояснює, на що спрямована активність організму, заради чого зроблено вибір тих, а не інших актів поведінки.

Здійснення діяльності контролюється шляхом порівняння досягнутих проміжних і підсумкових результатів з тим, що було раніше запрограмованим. Задоволення потреби знімає мотиваційне напруження і, викликаючи позитивну емоцію, “стверджує” такий вид діяльності. Незадоволення потреби викликає негативну емоцію, посилення мотиваційного напруження і разом з тим – пошукової діяльності.

Мотиваційна сфера характеризується визначеністю для кожної людини, її своєрідністю. Мотиваційні сфери різних людей відрізняються одна від одної за змістом мотивації, структурою, ієрархією, силою та сталістю мотивів. Мотиваційна сфера особистості динамічна. Динаміка мотивів може бути як позитивною, так і негативною стосовно ефективності діяльності. Ці загальні характеристики динаміки мотиваційної сфери свідчать лише про формування, розвиток у певному напрямі, зміцнення мотиваційної сфери або її послаблення, що може виявитися у зміні ставлення до різних видів діяльності, переважності її вибору [6].

Мотиваційна сфера має досить складну структуру. Причому мотивація вибудовується в певну ієрархію не тільки у межах кожного виду діяльності, а й відбувається ранжування мотивації різних видів діяльності. Аналізуючи професійну мотивацію, виділяють мотиви як трудової діяльності взагалі, так і певного її виду (навіть у певних виробничих умовах, на конкретному виробництві, в певному колективі). У цьому разі першу групу мотивів іноді називають професійними, а другу – виробничими.

Отже, мотивація – це спонуки, які зумовлюють активність організму та визначають його спрямованість. Термін “мотивація” вживають у всіх галузях психології, які досліджують причини й механізми цілеспрямованої поведінки людей й тварин. За своїми виявами та функціями в регуляції поведінки регулюючі чинники можуть бути поділені на три відносно самостійні класи. Розглядаючи питання, чому в організмі взагалі виникає стан активності, аналізуються вияви потреб та інстинктів як джерел активності. Якщо вивчається питання, на що спрямована активність організму, заради чого зроблено вибір саме цих актів поведінки, досліджуються вияви емоцій, суб’єктивних переживань (прагнень, бажань та ін.) та установок у поведінці суб’єкта [7, с. 219–220].

Формування мотивації особистості характеризується переходом від однорівневої системи спонук до ієрархічно організованих комплексів спонук, які регулюються самоусвідомленням особистості.

Зміцненню мотивації професійної діяльності та її розвитку, підвищенню її сталості сприяють різноманітні

чинники: пізнання життя суспільства, існуючих суспільних відносин, цілеспрямоване виховання особистості, формування її спрямованості, систематична ефективна діяльність оптимальна її організація, своєчасний оціночний вплив, позитивний вплив колективу та ін.

Успіх професійної діяльності припускає оволодіння її операційною, організаторською, психологічною та моральною сторонами, а також узагальненими професійними знаннями й готовністю до реалізації оптимальних способів виконання трудових завдань [8].

Мотивація професійної діяльності має свою специфіку, яка виявляється як в особливостях структурно-ієрархічних характеристик, так і у змісті мотивів, потреб, установок, емоцій, які їй належать. Важливим у вивченні мотивації професійної діяльності є її динамічний аспект, який знаходить своє відображення у стадіях професійного становлення особистості (Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарєв, В. Ю. Шегурова, Т. Л. Ядришнікова та ін.).

Наприклад, Т. Л. Ядришнікова виділяє такі етапи професійного становлення особистості:

- 1) психологічно виражений вибір професії;
- 2) професійне самовизначення ("Я"-включеність);
- 3) високі показники діяльності;
- 4) майстерність – найвищий рівень оволодіння операціональною стороною діяльності, її творче виконання та сформованість індивідуального стилю [15].

Т. В. Кудрявцев та його колеги виділяють такі стадії професійного становлення особистості:

1. Виникнення та формування професійних намірів під впливом загального розвитку, початкового орієнтування та залучення до різних сфер праці в загальноосвітній школі.
2. Власне професійне навчання, тобто цілеспрямована підготовка до професійної діяльності.
3. Процес входження у професію, який характеризується активним її оволодінням та знаходженням свого місця в колективі.
4. Повна або часткова реалізація особистості в професійній праці [9].

Під час дослідження мотивації професійної діяльності виділяють низку аспектів, які зумовлюють її динаміку: вибір професії, адаптація до умов праці, подальша трудова діяльність.

Американський дослідник Ел Ро сформулював на основі теорії А. Маслоу вимоги, які молода людина має пред'являти до обраної професії.

На думку Ро, до обраної професії повинна бути пред'явлена безумовна вимога надання можливості задоволення первинних потреб людини, а також вимога задоволення потреб, які перебувають на можливо більш вищому рівні в ієрархії групи вторинних потреб. Ідеальним вибором професії він уважав такий вибір, який надавав би можливість для безперервного вдосконалення здібностей та підвищення потреб цієї особистості [10].

Остаточний вибір професійної діяльності здійснюється з урахуванням відповідності мотивації особистості та специфіки конкретної професії. Так, наприклад, професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ має свої особливості, які знаходять відображення у професійній мотивації. Найбільш повною, диференційованою та придатною до практичного використання, на нашу думку, є класифікація В. Л. Васильєва, який виділяє п'ять основних типів професійної мотивації:

адекватний, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією;

ситуаційний, за яким вирішальний вплив на вибір професії справляють зовнішні чинники: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість;

конформістський. У цьому разі вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно високо значущої: батьки, родичі, друзі та ін.) групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки. Такий вибір здійснюється без урахування особливостей своєї особистості, її дійсної спрямованості, здібностей. Цей тип мотивації трапляється в осіб, які випадково

опинилися на службі в органах внутрішніх справ, а також у дітей представників юридичних професій;

компенсаторний. Ця мотивація трапляється в осіб, які обирають професію працівника органів внутрішніх справ як галузь діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру (непевність, тривожність, помисливість, замкненість, переживання особистої неповноцінності, некомунікабельність та ін.) завдяки оволодінню професією, що вимагає вияву мужності, самостійності, рішучості й інших якостей;

кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди прагнуть використати професію у своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри, стереотипність у відповідях на запитання, знайомство тільки із зовнішньою стороною правоохоронної діяльності [1].

У дослідженнях багатьох науковців зазначено, що професійна майстерність, з одного боку, не може бути зведена до одного лише володіння професійними технологіями, але неодмінно повинна включати й оволодіння з боку професіонала низкою професіонально важливих особистісних якостей, які забезпечують здібності індивіда до оволодіння професією, до здійснення продуктивної професіональної діяльності. З другого боку, має зумовлювати наявність у професіонала відповідних особистісних якостей, які сприяють прагненню до професійного самовдосконалення [8; 11; 12].

Крім того, дослідження, які проводились на основі змістових і процесних теорій мотивації, дають змогу визначити, якою мірою й яким чином мотивація впливає на успішність професійної діяльності, що необхідно для розроблення відповідним чином орієнтованих програм виховання та підготовки майбутніх професіоналів, а також для створення оптимальних умов професійної діяльності, яка відповідає вимогам підтримки певного ступеня мотивування працівників та службовців результатами своєї праці, їх зацікавленості в удосконаленні своєї професійної майстерності [5; 9].

Розглянувши питання мотивації професійної діяльності, можна виділити такі позиції:

мотивація професійної діяльності має свою специфіку та динаміку, які знаходять відображення у виборі професії, адаптації до умов праці та в подальшій трудовій діяльності;

професійна діяльність і професійна мотивація виступають у тісному взаємозв'язку на усіх етапах професійного становлення особистості. Від психологічно обґрунтованого вибору професії залежить формування мотивації навчання такого виду діяльності й адаптація до умов праці в рамках конкретної професії. У свою чергу, успішна професійна адаптація сприяє формуванню позитивної мотивації для подальшої трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Сабуров А. С. Психология : курс лекций / Сабуров А. С. – К. : Леке, 1996. – 208 с.
2. Ньюстром Дж. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптеревского. – СПб. : Изд-во “Питер”, 2000. – 448 с.
3. Власова А. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. / Власова А. М., Савчук Л. М., Савінова В. Б. – К. : КНЕУ, 1998. – 96 с.
4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : Педагогика, 1989. – 328 с.
5. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции : курс лекций / Леонтьев А. Н. – М. : МГУ, 1994. – 62 с.
6. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В. И. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
7. Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
8. Нечаев Н. Н. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности / Нечаев Н. Н. – М. : Изд-во МГУ, 1988. – 110 с.
9. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20–30.

10. Ситников А. П. Акмеологический тренинг : Теория. Методика. Психотехнологии / Ситников А. П. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

11. Шадриков В. Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности / Шадриков В. Д. – М. : Наука, 1982. – 185 с.

12. Рабочая книга практического психолога : технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М. : Изд. дом “Красная площадь”, 1996. – 400 с.

13. Васильев В. Л. Юридическая психология : учебник для вузов / Васильев В. Л. – М. : Юрид. лит., 1991.

Н. А. Штанько, здобувач
Національної академії
внутрішніх справ, психолог

ЛІДЕРСТВО ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Здійснено аналіз теоретичних досліджень поняття лідерства як соціально-психологічного феномена, розглянуто різні теорії та стилі лідерства. Проаналізовано типи лідерів, описано лідерські якості. Запропоновано необхідність інтеграції різних наукових знань, підходів і концепцій для розуміння сутності проблеми лідерства.

Ключові слова: лідер; лідерство; лідерські якості; функції лідера; теорії лідерства; типологія лідерства; стилі лідерства.

Відродження незалежності України, суперечливі економічні, політичні та соціальні умови життя в сучасному суспільстві висувають перед людиною нові вимоги щодо її знань та особистих якостей і, насамперед, до фахової підготовки. Адже успішність професійної діяльності людини залежить не лише від її фахової підготовки, а й від її життєвої позиції, соціальної активності, конкурентоспроможного функціонування, мобільності, відповідальності та потягу до самовдосконалення, які передбачають сформованість лідерських якостей особистості.

Потреба у лідерах з'явилася не сьогодні, проте вона завжди загострюється під час різких змін у суспільній, економічній і політичній сферах. Це викликано напруженою конкуренцією, невпевненістю у завтрашньому дні, переоцінкою цінностей та ін. У сучасних умовах – лідерство дасть змогу підняти людське бачення на рівень більш широкого світогляду, вивести ефективність діяльності людини на рівень більш високих стандартів, а також сформуваність здатну досягти великих результатів з допомогою своїх неординарних здібностей. Удосконалити внутрішньоуправлінську структуру стосунків у групі, організації, забезпечити постійний рух уперед для досягнення найкращих результатів, корисних як для суспільства, так і країни взагалі.

Вивчення лідерства як соціально-психологічного феномена визначається насамперед тим, що воно є одним із

найбільш значущих чинників групової інтеграції, що сприяє досягненню групових цілей з найбільшим ефектом.

Лідерство – це соціально-психологічне явище, яке виникає і реалізується тільки в соціальному середовищі. Скрізь, де формується група, виникає лідерство [8, с. 67].

Лідерство як феномен суспільних відносин завжди було центром теоретичних та емпіричних досліджень і виникало багато суперечностей щодо своєї природи.

Проблема лідерства була поставлена і розроблялася у вітчизняній психології ще у 20–30-х роках. Цю проблему вивчали: Г. М. Андрєєва, В. М. Анисімова, І. П. Волков, В. Д. Гончаров, Ю. А. Замошкін, Н. І. Ільїна, І. С. Кон, Е. С. Кузьмін, І. Г. Лукманова, А. Н. Немчина, Б. Д. Паригін, А. В. Петровський, І. С. Полонський, А. Г. Сорокова, Л. І. Уманський та інші відомі науковці. Серед зарубіжних дослідників значний внесок зробили праці К. Берда, Е. Богардуса, М. Вебера, Л. Картера, Р. Лорда, Р. Стогділла, Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Фідлера, Д. Філліпса, Г. Хоуманса та ін.

Проблема лідерства є однією з кардинальних проблем соціальної психології, оскільки цей процес не просто належить до проблеми інтеграції групової діяльності, а й психологічно описує суб'єкта цієї інтеграції. Тому передусім важливо зробити термінологічні уточнення поняття “лідер” та “лідерство”.

Слово “лідер” походить від англійського “**leader**” і означає “ватажок, провідний керівник, той що йде попереду, стоїть на чолі”. “Лідерство” (з англ. leadership) трактується як “становище, обов'язки, діяльність лідера; першість у чомунбудь, перевершеність в якійсь сфері” [10, с. 186].

У психології лідер – це авторитетна особа, якій група за певних обставин надає право приймати важливі рішення, що відповідають інтересам групи й визначають напрям і характер її діяльності [7, с. 311].

Лідерство – це соціально-психологічний феномен внутрішнього розвитку групи, який характеризує відносини домінування і підпорядкування у групі [10, с. 186]. Це один з процесів організації й управління малою соціальною групою.

Характеризуючи поняття “лідер”, слід виокремити кілька моментів.

По-перше, лідер не висувається групою на відповідну посаду, а спонтанно обіймає лідерську позицію з відкритої чи прихованої згоди групи. По-друге, він висувається на роль неофіційного керівника, а отже, з його особистістю ідентифікується специфічна система групових норм і цінностей. По-третє, лідер висувається на відповідну роль в умовах не тільки специфічних, а й досить значущих для життєдіяльності групи в певній ситуації. Лідер може бути призначений офіційно, а може й не обіймати ніякого офіційного становища, але фактично керувати колективом завдяки своїм організаторським здібностям [5, с. 256].

Нині між ученими, які досліджують проблеми лідерства, точаться дискусії з приводу того, що ж є визначальним для становлення лідерства як суспільного феномена. У цьому напрямі детальніше природу лідерства розкривають різні теорії. Виділяють соціологічні й психологічні теорії лідерства залежно від того, в контексті яких учень вони розроблені. До них належить: “теорія рис”, “ситуаційна теорія”, “синтетична теорія”, “теорія визначальної ролі послідовників” та ін.

“Теорія рис” полягає у поясненні лідерства як індивідуально-психологічного феномена, тобто як суто психологічного явища. Представники цього підходу вважають, що головним чинником феномена лідерства є набір у того чи іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис, які дають змогу йому посісти домінуюче становище у будь-якій життєвій ситуації. Спроби описати набір обов’язкових для набуття статусу лідера індивідуально-психологічних рис робили багато вчених. Наприклад, американський соціолог Е. С. Богардус такими рисами вважав: розум, енергійність, почуття гумору, бажання визнання, емпатію, здатність передбачати, привертати до себе увагу, допитливість, самоконтроль, твердість характеру та ін. [12, с. 414].

Американський психолог К. Берд, узагальнивши низку досліджень з проблем лідерства, навіть склав перелік семидесятидев’яти якостей, серед яких: компетентність, енергійність, гострий розум, нестандартність мислення, сила волі, ораторські здібності та ін.

Ще один американський соціолог Р. Стогділл здійснив комплексне дослідження феномена лідерства й отримав

суперечливі результати щодо їх індивідуально-особистісних характеристик. Він класифікує понад 40 елементів, пов'язаних з психологічними рисами лідерів, і групує їх на п'ять груп:

- фізіологічні дані;
- соціальне походження;
- соціальні характеристики;
- особистісні характеристики;
- інтелектуальні здібності.

Серед особистісних характеристик, на думку Р. Стогділла, важливими є впевненість, ентузіазм, пристосованість, соціальних – адміністративні здібності, популярність, тактовність [8, с. 80].

“Теорія рис” містить ідею про те, що лідерство – феномен, що народжується специфічними рисами лідера, такими як: мистецтво переконання, благородство, любов до ризику, ентузіазм, сміливість, воля, чесність, справедливість, щирість та ін. У соціологічних концепціях М. Вебера і Э. Трельча був навіть введений спеціальний термін для позначення таких специфічних рис лідера – харизма (від грец. – “милість”, “благодать”) [2, с. 164].

Харизма – виняткова обдарованість людини, яка справляє особливе враження на людей, які оточують її. Це наділення особистості властивостями, що викликають поклоніння перед нею і беззаперечну віру в її можливості. Людина, яка володіє харизмою, викликає в оточення абсолютну довіру, спонукає до схвалення перед нею, виглядає в очах своїх прихильників як непогрішима, така, що має надприродну силу. Як правило, потреба людей у такому лідері виникає в екстремальних умовах, найчастіше в релігійному чи політичному житті [5, с. 136].

Однак “теорія рис” дістала досить багато спростувань у зв'язку з тим, що різні види життєдіяльності соціальної групи вимагають різних якостей лідера. Виявилось, що більшість “лідерських” якостей властиві багатьом людям, які не є лідерами, а багато з тих, хто досяг вершин лідерства, володіють далеко не повним переліком усіх цих якостей. Отже, виникає запитання: які з виявлених рис треба вважати обов'язковими, а які бажаними для лідера? Проте слід зазначити, що певний психологічний і практичний сенс у цій теорії існує. Принаймні в тих випадках, коли досліджуємо конкретні види діяльності з достовірною очевидністю можна стверджувати, що існують різні види діяльності, які вимагають протилежних рис від

лідерів. Таким чином, неможливо створити універсальну шкалу рис лідера. Саме цей факт став причиною швидкого падіння популярності “теорії рис”.

“Ситуаційна теорія” визначає лідерство як “функцію” ситуації і проголошує значущість ситуації в процесі висунення лідера. Прихильники цієї теорії не відкидають значення індивідуально-психологічних якостей, а вважають, що ті чи інші риси лідера виявляються залежно від конкретної ситуації. Лідером стає та людина, яка під час виникнення у групі будь-якої ситуації має якості, властивості, здібності та досвід, необхідні для оптимального виконання завдань у такій ситуації. У будь-яких ситуаціях група висуває різних членів групи як лідера [11, с. 231].

“Ситуаційні теорії” лідерства спричинили за собою розроблення **“теорії визначальної ролі послідовників”**. Ця теорія визначає, що лідерство – це функція від очікувань послідовників. У контексті такої теорії лідера розглядають, передусім, як людину, котра веде за собою інших, тому особливо важливими є його можливості справити враження на оточення і переконати його діяти певним чином. Теорія визначальної ролі послідовників є однією з найбільш популярних у сучасному суспільному житті, особливо в політичній діяльності, у зв’язку з потребою політиків підтримувати популярність свого іміджу і впливати на прихильників [2].

У **“синтетичній теорії”** лідерство розглядають як процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідера – як суб’єкт управління цим процесом. Лідерство інтерпретується як функція групи і тому вивчати його слід з погляду цілей і завдань групи, хоч і структура особистості лідера має братися до уваги. У цій теорії лідер відрізняється від інших членів групи не наявністю в нього особливих рис, а вищим рівнем впливу.

Нині всі три теорії піддавалися критиці тільки в тому разі, коли яка-небудь з них претендувала на універсальність. Оскільки й риси лідера, й ситуація, в якій він діє, і думка послідовників є значущими майже в усіх умовах діяльності лідера, була розроблена **“комплексна (реляційна) теорія лідерства”**, що містить основні ідеї всіх трьох вище зазначених теорій.

В основі цієї теорії лідер розглядається як продукт конкретної ситуації, в якій він виявляє свої індивідуально-психологічні якості. Визначальними для становлення лідерства є одночасно й індивідуально-психологічні риси лідера й умови, у яких відбувається його становлення. Отже, лідерство генерується трьома чинниками: особистісними якостями, подією (або ситуацією) і групою послідовників [8, с. 81].

У зв'язку з проблемою лідерства слід розглядати й поняття “динаміка лідерства”. Воно означає зміни, пов'язані зі змістом (статусом, типами) та масштабами лідерства. Це природа та механізми зміни одного лідера іншим. Причиною зміни найчастіше є невідповідність лідера нормам, вимогам, цілям завданням та очікуванням групи. Це може статися внаслідок як надмірної авторитарності лідера, так і за його нездатності справлятися з новими, складнішими завданнями групової діяльності. Лідер у психологічному плані – це завжди ведучий, за яким визнається центральна роль в організації діяльності та регуляції міжособистісних відносин у групі. Здатність впливати на членів групи, спрямовувати їх зусилля на досягнення цілей групи визначає психологічну сутність лідерства [6; 8].

Багатство сторін лідерства визначає різноманіття його типології. Учені виділяють такі типи лідерства:

побутовий тип лідерства (у шкільних, студентських групах, у сім'ї);

соціальний тип лідерства (на виробництві, у трудовій діяльності, у різних сферах суспільства: спортивних, творчих та ін.);

політичний тип лідерства (державні, суспільні діячі).

У своїх дослідженнях Б. Д. Паригін виділив типи лідерів залежно від характеру діяльності, її змісту та стилю керівництва.

За змістом розрізняють:

лідерів-натхненників, які розробляють і пропонують програму поведінки;

лідерів-виконавців, організаторів виконання вже заданої програми;

лідерів, які є одночасно і натхненниками, і організаторами.

За характером діяльності розрізняють:

універсальний тип, тобто що постійно виявляє якості лідера;

ситуативний, такий, що виявляє якості лідера лише в певній ситуації.

Л. І. Уманський виділяє шість типів (ролей) лідера:

лідер-організатор (виконує функцію групової інтеграції);

лідер-ініціатор (очолює під час розв'язання нових проблем, висуває ідеї);

лідер-генератор емоційного настрою (домінує у формуванні настрою групи);

лідер-ерудит (відрізняється широтою знань);

лідер-еталон (є центром емоційного тяжіння, відповідає ролі “зірки”, слугує зразком, ідеалом);

лідер-майстер, умілець (фахівець в якомусь виді діяльності) [6].

Одним з найбільш традиційних питань лідерства є також питання про стилі лідерства. Стилi лідерства досліджували Л. І. Уманський, Б. Д. Паригін, школа групової динаміки К. Левіна та ін.

Стиль лідерства – це типова для лідера система прийомів впливу на членів групи.

К. Левін виділив три стилі лідерства: авторитарний (директивний), демократичний (колегіальний) і ліберальний (потуральний).

1. Авторитарний стиль

Авторитарний стиль виявляється в жорстких способах управління, придушенні ініціативи членів групи, відсутності обговорення під час прийняття рішень. Управління групою здійснюється тільки однією людиною – керівником, який сам приймає рішення, контролює і координує роботу підлеглих. Лідер має можливість різко критикувати підлеглих і застосовувати до них серйозні санкції. Його головна зброя – “залізна вимогливість”, загроза покарання, відчуття страху. Рівень свободи учасників групи зведений до мінімуму. Ставлення до підлеглих з боку лідера залежить не від результатів їх діяльності, а від особистих симпатій. Авторитарний стиль економить час і надає можливість передбачити результат, але під час його використання

пригнічується ініціатива послідовників і вони перетворюються на пасивних виконавців.

2. Демократичний стиль

Модель взаємодії лідера й групи – це залучення членів групи до обговорення тих питань, стосовно яких передбачається прийняття рішення (причому сам лідер виконує функцію регулятора й коректора ідей підлеглих). Члени групи вільні у виборі форми виконання спільно прийнятого рішення. Лідер надає підлеглим достатній рівень свободи в період обговорення рішення й стимулює їх активність. Демократичний стиль відрізняється колегіальним обговоренням проблем у групі, заохоченням керівником ініціативи підлеглих, активним обміном інформацією між лідером і членами групи, ухваленням рішень на загальних зборах. Цей стиль, на думку більшості вчених, є найкращим. Соціально-просторове становище лідера – усередині групи. Такі лідери ініціюють максимальну участь кожного в діяльності групи, не концентрують відповідальність, а прагнуть розподілити її серед усіх членів групи, створюють атмосферу співпраці.

3. Ліберальний стиль

Особливістю цього стилю є стихійність, безсистемність у прийнятті рішення (відсутність серйозного опрацювання проблеми). Відсутність сформульованих вимог лідера до діяльності групи та дієвого контролю за виконанням прийнятих рішень. Такий лідер прагне піти від відповідальності, перекладаючи її на підлеглих, уникає конфліктів з членами групи, прагне не втручатися в перебіг діяльності групи [6; 9; 11].

Багато дослідників не виділяють цей стиль як особливий, обмежуючись зіставленням авторитарного й демократичного стилів, оскільки пасивного лідера важко назвати лідером. Кожен стиль має свої переваги та хиби і, в цьому сенсі, немає “поганих” і “хороших” стилів керівництва. Авторитарний стиль простий і оперативний, проте призводить до пасивності підлеглих і лицемірства відносно до керівника. Демократичний стиль робить можливою участь усіх в управлінні, проте заважає у разі потреби швидкому ухваленню рішень. Стиль потурання орієнтується на самостійність членів групи, але це можливо тільки за їх високою кваліфікацією.

Отже, єдиного правильного стилю лідерства не існує. Дієвим лідером вважається той, що у стані оцінити різні чинники, що впливають на його поведінку в певній ситуації. Він може комфортно почувати себе й ефективно діяти протягом усього континіуму лідерського стилю, може змінювати цей стиль, щоб відповідати вимогам ситуації. Цілком зрозуміло, що найбільш успішні лідери й керівники орієнтуються на всі три стилі залежно від умов діяльності.

Найбільш поширеною класифікацією лідерства в організації є виділення його трьох типів (іноді їх називають ролями лідера):

1. **Ділове лідерство** характерне для груп, які виникають на основі виробничих цілей. У його основі лежать такі якості, як висока компетентність, вміння краще за інших виконувати організаційні завдання, діловий авторитет, досвід та ін.

2. **Емоційне лідерство** виникає в соціально-психологічних групах на основі симпатій, привабливості міжособистісного спілкування. Емоційний лідер викликає у людей довіру, випромінює теплоту, вселяє впевненість, знімає психологічну напруженість, створює атмосферу психологічного комфорту.

3. **Ситуативне лідерство** характеризується несталістю, тимчасовою обмеженістю, зв'язком лише з певною ситуацією. Ефективність лідерства залежить від того, наскільки ситуація надає лідеру можливість впливати на інших людей.

Залежно від спрямованості впливу на реалізацію цілей організації лідерство ділиться на:

конструктивне (функціональне), тобто сприяюче здійсненню цілей організації;

деструктивне (дисфункціональне), тобто що формується на базі прагнень, що завдають збитку організації (наприклад, лідерство у сформованій на підприємстві групі злодіїв або хабарників);

нейтральне, тобто що не впливає безпосередньо на ефективність виробничої діяльності (наприклад, лідерство у групі садівників-любителів, які працюють в одній організації) [4].

Лідери, завдячуючи своїй центральній позиції, виконують важливу роль у формуванні групових цілей, світогляду,

організації діяльності групи. Відповідно до цього, вони виконують цілу низку функцій:

1) адміністративна функція виявляється через координацію та контроль за діяльністю колективу. Суть адміністративної функції лідера полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між членами колективу;

2) функція планування – розроблення методів і засобів досягнення групою поставлених лідером цілей. Ця функція передбачає як розроблення перспективних планів діяльності колективу, так і тактичних кроків колективу в досягненні мети трудової діяльності;

3) політична функція – установлення цілей і основної лінії поведінки групи в її взаємовідносинах з іншими групами та місця в системі відносин у рамках спільноти більш високого рівня;

4) експертна функція. Лідер є тією особою, в якій група визнає роль джерела інформації і кваліфікованої поради;

5) представницька функція. Вона виявляється в тому, що лідер у зовнішньому (поза рамками групи) середовищі виступає від імені всього колективу;

6) функція заохочення і покарання застосовується для контролю за діяльністю учасників групи. Ця функція диктує вимоги щодо особистісних якостей лідера, особливо там, де велика роль належить моральним, а не матеріальним формам заохочення. Тому лідер повинен уміти враховувати індивідуальну мотивацію членів групи, співвідносити силу впливу на стимулювання їх діяльності методами заохочення і покарання [8, с. 83–84].

Розуміння феномена лідерства неможливе без аналізу взаємодії лідера й групи. Аналіз природи лідерства показує, що воно виникає за певних потреб людей і їх об'єднань, які покликані задовольняти лідери. Як і всі члени групи, лідер прагне до досягнення групових цілей, водночас він має і власні додаткові потреби. Майбутнього лідера серед інших членів групи відрізняє якраз те, що ці додаткові його потреби можуть бути найліпшим способом задоволені через прийняття ним ролі керівника групи (формального чи неформального) [10, с. 186].

Дуже важко і навряд чи можливо перелічити всі особистісні риси, які за різних обставин дали б змогу визначити ефективного лідера. Проте є такі з них, наявність яких свідчить