

УДК 378.14

А. В. ДОЛГАРЕВ

доцент

К. В. БОЛДИРЕВ

аспірант

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”

## ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ

*У статті проаналізовано проблеми лідерського потенціалу особистості. Наголошено на необхідності розвитку професійних і особистісних якостей, притаманних лідерам різних колективів. Розглянуто сучасні реалії, необхідні для становлення лідера в компанії та на виробництві. Досліджено фактори, які сприяють та перешкоджають реалізації лідерського потенціалу в процесі формування професійних якостей. Обґрунтовано значення необхідних і достатніх умов для становлення лідера групи як фахівця певної галузі.*

**Ключові слова:** лідер, керівництво, послідовники, підлеглі, лідерський потенціал, професіоналізм, професійні якості, група, колектив, галузь, підприємство, особистість, особистісний розвиток.

Нові умови, зумовлені стрімким розвитком світового науково-технічного прогресу, залучили величезне коло вчених, підприємців і бізнесменів до створення нових управлінських відносин у системі “керівники – підлеглі”, “лідери – послідовники”, “керівники й виконавці” та інших складових адміністративного та підприємницького персоналу. До порядку денного нових ринкових відносин між керівниками й виконавцями виправдано постає питання дослідження лідерського потенціалу в середовищі як формальних, так і неформальних керівників. Використання в управлінській практиці лідерських задатків дало змогу покращити якість управління в підприємницьких і державних організаціях, удосконалити рівень управління конфліктними ситуаціями, перетворити їх на засіб покращення всіх сторін життя трудових колективів.

Особливості професійної діяльності керівників різних установ було розглянуто в працях В. Андрущенка, О. Пономарьова, О. Романовського, М. Фоміної та ін. Теоретико-методичні засади лідерського потенціалу було висвітлено в дослідженнях Р. Л. Дафта, Д. Ландрама, Э. Шейна, та ін.

Отже, актуальним є питання розробки необхідних і достатніх умов і підходів до організації процесу науково-природничої підготовки, які сприятимуть формуванню керівників-лідерів. Разом з тим, наразі приділяють недостатню увагу підготовці в стінах ВНЗ управлінців загалом і лідерів зокрема, що зумовило необхідність нашого дослідження.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні значущості лідерського потенціалу в підготовці майбутніх керівників.

Нова філософія ХХІ ст. вимагає принципово нового погляду на природу загалом і людини зокрема. Сучасні вчені стали більше замислюватися про сутність людини, з'ясовуючи її природу, сенс і призначення в новому історичному епосі. Нова епоха – це епоха стрімкого зростання професіоналізму у фахівців різних галузей, обсягу та якості знань, революційних перетворень не тільки в науці й техніці, а й у культурі людських відносин. Важливою особливістю цієї епохи є підвищення ролі та значення людського, особистісного фактора, компетентностей, знань, умінь і навичок фахівця. Зміна структури трудових ресурсів зумовлює зниження частки фізичної праці, яка все більше поступається місцем висококваліфікованій розумовій, творчій праці [1, с. 39].

Для формування еліти нового суспільства прогресивні аналітики, які спираються на досягнення науки, все більше схиляються до думки про те, що основою влади має бути не стільки статусне положення еліти, скільки реальні можливості людей до творчої діяльності, до освоєння, обробки й виробництва інформації та знань. Нова управлінська еліта повинна не тільки відповідати вимогам часу, а й випереджати його. У “суспільстві знань” кожна людина є індивідуумом, особистістю, і кожен може досконально володіти здібностями й навичками в певній галузі діяльності. У цивілізованих країнах і успішних компаніях на зміну старій управлінській еліті приходять нові лідери, здатні своїм талантом і здібностями привести суспільство у відповідність до більш вимогливого, ніж раніше, часу. В середині країни еліта покликана грати роль вирівнювача відмінностей між окремими регіонами щодо державних і духовних цінностей, національної свідомості, історичної пам'яті, традицій, а також об'єднувача нації в політичному, регіональному, мовно-культурному аспектах.

За елітою, як і раніше, залишається багато функцій управління країною. Однак першість в управлінні повинна переходити до лідера, роль і значення якого зростає в умовах технічного прогресу та сучасних суспільних відносин, що постійно ускладнюються. Увага вчених прикута сьогодні як до лідерів національного масштабу, так і до керівників різних компаній, які, ставши лідерами, забезпечують населення планети робочими місцями, випускаючи необхідну для людей продовольчу продукцію та промислові товари, забезпечуючи їх різного роду послугами. Офіційно призначених чи обраних господарських керівників прийнято іноді вважати формальними лідерами. Разом з тим, у багатьох організаціях і компаніях поряд із формальними керівниками існують і неформальні лідери, особливо там, де кількість працюючих досить невелика.

Безсумнівно, поділ лідерства на формальне (керівництво) й неформальне (лідерство) дуже корисно для аналізу та розгляду особливостей його прояву в неформальних групах, оскільки дає змогу виділити яскраво виражену психологічну складову в лідера. Незважаючи на очевидні відмінності між лідерством і керівництвом, ці два феномени водночас і схожі, і відрізняються один від одного. В українській психологічній літературі пи-

тання організаторських здібностей управлінців уперше були розглянуті А. Ковальовим і В. М'ясищевою. Найбільший внесок у цю проблематику було зроблено колективом під керівництвом Л. Уманського. Тут розглядали такі питання, як природні передумови організаторських здібностей, структура якостей і властивостей особистості організатора, специфічні властивості та індивідуальні відмінності особистості здібного організатора, динамічна структура особистості з погляду її організаторських можливостей. Лідерство, як і керівництво, – це влада, тому що воно полягає в здатності одного або декількох осіб змушувати інших робити те, що вони до ручали своїм послідовникам або підлеглим. І керівники, і лідери – це дві сторони єдиного процесу управління людьми. Лідерство описують “вертикальним” ставленням “лідер – послідовники”, а керівництво – відношенням “керівник – підлегли”. Розгляд лідерства в порядку неформального та формального впливу хоча й може бути застосований для керівників невеликих підрозділів, однак він ускладнює розгляд діяльності та позиції першого керівника великої організації. І, тим не менш, у колективах великих організацій послідовники можуть узагалі не зустрічатися з керівником-лідером, але вони можуть пишатися ним, визнавати в ньому лідера, виявляючи готовність не тільки “йти з ним у розвідку”, а й боротися з ним за істину.

Що ж потрібно для того, щоб стати лідером? Насамперед, необхідно потрапити в той колектив, який потребує лідера. Сучасні керівники, піднімаючись у своєму розвитку до рівня лідера, позитивно перебудовують свої відносини не тільки з членами колективів своїх організацій, партнерами по бізнесу, постачальниками сировини й споживачами, а й зі своїми конкурентами. З нових лідерів по праву може сформуватися нова еліта України. У своїх відносинах з людьми сучасні керівники, які стали визнаними лідерами в своїх організаціях, усе більше демонструють такі якості, як чесність, відповідальність, знання та вміння керувати власною натурою. Такі якості повинні стати потенціалом для формування нових лідерів сучасного суспільства.

Для того, щоб стати лідером, необхідно володіти купою певних компетенцій і особистісних якостей. Якщо компетенції здобувають у процесі навчання та із життєвого досвіду, то певні властивості характеру, як правило, людина має від народження. Кожній людині життя дає шанс стати лідером, але не кожна людина прагне використати цей шанс, щоб стати лідером. Лідерський потенціал, як і сама особистість, має біосоціальну природу. Спадковість і генетичні чинники є необхідними умовами для розвитку лідерських та інших якостей особистості. У процесі розвитку та становлення особистості, залежно від різних зовнішніх умов вроджені лідерські задатки або благополучно використовуються, культивуються та вдосконалюються, або виявляються незатребуваними й нерозкритими. Успішно сформовані лідери стають прикладом для всіх інших, закликаючи й надихаючи їх до спільних зусиль щодо вирішення проблемних життєвих ситуацій.

Справжні лідери ніколи не ставлять свої інтереси вище інтересів інших людей, оскільки вони переконані, що їх особисте благополуччя може бути тільки в межах загального благополуччя. Багато керівників у процесі своєї управлінської діяльності стають лідерами в своїх колективах. Вони вважають своїм обов'язком самовіддачу, чесне служіння своїй компанії, своєму народові та своїй країні. Їх багатство вимірюється не стільки тим, що ними купується, а тим, що віддається людям і природі.

Б. Трейсі вважає, що справжній особистісний результат лідера залежить від декількох факторів. Насамперед, від його вроджених здібностей, до яких додають набуті здібності, а потім уся ця сукупність здібностей множить на відносини лідера зі своїми послідовниками ( $ЛР=(ВЗ+НЗ) \times С$ ) [7, с. 47].

Лідери бувають різних рівнів і масштабів: від організаційного до національного. Державами іноді керують лідери національного масштабу, які навіки залишаються в пам'яті всіх країн і народів: А. Македонський, Ф. Д. Рузвельт, Д. Сяопін, С. Альєнде та ін.

Залежно від масштабів колективу, в якому формується лідер, використовується різною мірою поняття “ранговий потенціал лідера”. Ранговий потенціал – це здатність зайняти той чи інший ранг у конкретній ієрархії. Поведінка людини, що має високий ранговий потенціал, характеризується твердою вродженою впевненістю в своєму винятковому праві бути вище всіх. Психологи називають таку впевненість самооцінкою. Вона може бути підкріплена дійсними перевагами, а може не відповідати дійсності. У першому випадку прийнято говорити про високу ступінь адекватної, а в другому – про неадекватно завищену самооцінку. Ранговий потенціал свідчить про те, що лідер може стати визнаним в одному колективі та не стати в іншому, такому ж за чисельністю, але іншому за якісними ознаками співробітників.

У деяких колективах керівники отримують лідерське визнання, в інших вони не можуть стати лідерами. Іменитий американський політолог Д. Най-молодший, автор гучної книги “М'яка сила”, присвятив чергове дослідження проблемі розкриття потенціалу лідерства, цікавого для нас феномена. Автор стверджує, що керівник не зможе ліквідувати кризу, якщо в нього немає сили. У “Потенціалі лідерства” він розширює сферу застосування своєї відомої концепції, вперше вказуючи на необхідність поєднання в будь-якого лідера “жорсткої сили” (засоби тиску) та “м'якої сили” (привабливість, уміння переконувати, компромісність). Проте “м'яка влада” не є благом для оточуючих сама по собі. Часто лідеру доводиться вдаватися до прийомів “жорсткої влади”. По суті, як вважає Дж. Най-молодший, лідер повинен володіти відповідними навичками, щоб використовувати третій тип сили – “розумну силу” [2].

У свою чергу, А. Менегетті переконаний, що сучасний лідер повинен володіти також трьома основними якостями:

1) неординарним, вродженим потенціалом, що виявляється як талант творця й координатора;

2) глибокими знаннями та професіоналізмом у галузях, найбільш затребуваних соціальною групою або суспільством загалом;

3) беззаперечною перевагою результатів, отриманих у певному виді діяльності.

“Лідер створює себе сам послідовно й відповідально. Розум – це перше благо, яким наділений наш людський вид, що живе на планеті Земля, тому саме розумом треба навчитися оперувати, сприяючи тим самим розвитку рівня свідомості й відповідальності людини. Лідери – це безліч маленьких геніїв життя. ... Першість у промисловому виробництві, науці або політиці завжди належить тим країнам або соціальним контекстам, у яких відкрита дорога лідерам, що володіють талантом найвищого рівня й організаторськими здібностями” [5, с. 31–37].

Нові суспільні відносини, що сформувалися на пострадянському просторі, в багатьох випадках породили інноваційні відносини між лідерами та їх послідовниками й зробили їх найважливішою характеристикою лідерства [6]. Принципово нові погляди на економіку ринкових відносин продемонстрували автори книги “Фірми, що привносять любов”, які зосредили увагу читачів на суб’єктивних потребах людей. Залишити добру пам’ять своєю діяльністю в людей, а не отримувати прибуток будь-якою ціною – такий девіз нових виробників [6].

Будь-які зміни та реформи, які намагаються запровадити керівники різного роду організацій, вимагають не тільки інноваційних технологій – вони стикаються з необхідністю поновлення соціальної культури, для формування якої потрібні успішні талановиті лідери, що мають творче самостійне мислення та високий рівень психологічної культури.

Про потенціал лідера судять не тільки з його заяв, а найбільше зі здібностей реалізувати свої обіцянки, тобто лідерові потрібно бути людиною не тільки слова, а й справи. Якщо віра в лідера народжується в надрах організації або товариства, то вона, як правило, несе в собі прогрес, що спирається на незламну віру в свого лідера. Коли люди за наявними досягненням в країні або організації переконуються в спроможності лідера успішно робити справу, від якої залежить їх добробут тут і зараз, то вони зможуть повірити і в намічені лідером майбутні зміни, без яких не може успішно існувати організація. Багатонаціональні лідери знаходили в собі сили та можливості виводити свої країни з кризи, причому абсолютно різними шляхами, змінюючи ситуації, залучаючи кращий інтелект нації.

Співробітники організацій і навіть населення цілих країн часто вбачають у своїх лідерах конкретних носіїв ідеалів – ідеалів рівності, справедливості та свободи. Вони їм не тільки вірять, а й довіряють їм частину своєї долі, наділяють їх харизматичними рисами, покладають на них всі свої надії, щиро думають, що лідери працюють на їх благо, складають в честь їх поеми та пісні, і вони завжди демонструють готовність до подолання будь-яких труднощів.

Таким чином, найголовнішим потенціалом лідера повинна бути безмежна усвідомлена віра в нього його послідовників. Здібності лідера керувати своєю організацією, особистим прикладом спонукати співробітників на вирішення найскладніших проблем викликають повагу та захоплення його компетентністю, а іноді й мужністю. Але найголовніша якість лідера – це його надійність, що виявляється в будь-яких непередбачуваних ситуаціях. Якщо лідер знає, що йому вірять люди, то ця віра ще більше надихає його майже на героїчні вчинки. Віра людей у свого лідера дає йому сили підпорядковуватися одному єдиному своєму керівнику – його величності – справі. Саме віра в лідера, який служить ділу, викликає захоплення в його послідовників. Зацікавленість людей у загальній і корисній справі викликає почуття причетності послідовників до цієї справи, почуття корисності свого існування на Землі. В історії мали місце випадки, коли влада, що намагалася усунути лідера, не змогла цього зробити через рішучість його співробітників, що встали на захист свого лідера. Так було в Японії, коли окупаційна американська влада хотіла заборонити керувати своєю організацією Кеносуке Мацусіта за те, що його електротехнічна компанія виготовляла фари та інше електротехнічне обладнання в роки Другої світової війни, в тому числі й для військової техніки.

**Висновки.** Служіння лідера виключно інтересам Справи в інтересах свого народу сприяє досягненню їм і його організацією високих кінцевих результатів, які є мірою благополуччя кожного співробітника, всієї організації або всієї країни. Створивши підприємство, на якому люди успішно працюють, матеріально та морально захищені, лідери виявляють готовність до проведення змін в організації, впровадження новітніх технологій, оновлення номенклатури та якості продукції, що випускається. Співробітники організації створюють за свої власні кошти фонди поновлення та розвитку підприємств і соціального захисту. Вони вірять у лідера і в те, що лідер присвятить усього себе покращенню справи та підвищенню добробуту кожного співробітника.

#### **Список використаної літератури**

1. Кремень В. Г., Ільїн В. В., Пролеєв С. В. Еліта чи “лідерство” в “суспільстві знань”. Київ, 2011. 527 с.
2. Маккоби М. International Affairs. Оксфорд, 2008. 148 с.
3. Менегетти А. Психологія лідера. Москва, 2001. 208 с.
4. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (від найдавніших часів до середини ХХ ст.) : навч. посіб. Полтава, 2016. 277 с.
5. Ростовцева Л. И. Инновационное лидерство. *Московский экономический журнал*. 2016. № 2. URL: <http://qe.su/innovatsii-i-modernizatsiya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-2-2016-2/>.
6. Сисодиа Р., Девид Вольф Б., Джагдиш Н. Ш. Фирмы, несущие любовь. Днепрпетровск, 2011. 336 с.
7. Трейси Б. Достижение максимума. Москва, 2000. 365 с.

*Стаття надійшла до редакції 11.09.2017.*

**Долгарев А. В., Болдырев К. В. Лидерский потенциал личности в процессе формирования профессиональных качеств**

*В статье проанализированы проблемы лидерского потенциала личности. Подчеркнута необходимость развития профессиональных и личностных качеств, присущих лидерам различных коллективов. Рассмотрены современные реалии, необходимые для становления лидера в компании и на производстве. Исследованы факторы, способствующие и препятствующие реализации лидерского потенциала в процессе формирования профессиональных качеств. Обосновано значение необходимых и достаточных условий для становления лидера группы как специалиста определенной отрасли.*

**Ключевые слова:** лидер, руководство, последователи, подчиненные, лидерский потенциал, профессионализм, профессиональные качества, группа, коллектив, отрасль, предприятие, личность, личностное развитие.

**Dolgarev A., Boldyrev K. Leadership Potential of Personality in the Process of Formation of Professional Qualities**

*The article analyzes the problems of leadership potential of the individuality. The need to develop professional and personal qualities inherent in the leaders of different teams is underlined. The modern realities, which are necessary for the formation of a leader in different company and in production, are considered. The factors that promote and hinder the realization of leadership potential in the process of formation of professional qualities are investigated. The importance of necessary and sufficient conditions for the formation of a group leader as a specialist of certain branch is substantiated. New conditions due to the rapid development of world scientific and technological progress have attracted a huge amount of scientists, entrepreneurs and businessmen to create new managerial relations in the system of "subordinate leaders", "followers of leaders", "managers and executors" and other components of administrative and business personnel. For the formation of the elite of a new society, progressive analysts, relied on the achievements of science, are increasingly inclined to think that the basis of power should be not so much the status of the elite, as many of people's real opportunities for creative activity, the development, processing and production of information and knowledge. The agenda of new market relations between executives and employees, the question of studying leadership potential are connected both with the definition "formal" and "informal" leaders. The use of leadership potential in management practice has allowed resolving to improve the quality of management in business and public organizations, to improve the level of management of conflict situations, turn them into a means to improve all aspects of life of labor collectives.*

*The issue of developing the conditions and approaches of the natural sciences training process organization will promote the new formation of leaders – relevant leaders. At the same time it should be noticed, that there is insufficient attention paid to the training of university administrators, in common and individual leaders, which led to the need for our study.*

**Key words:** leader, leadership, followers, subordinates, leadership potential, professionalism, professional qualities, group, team, industry, enterprise, personality, personal development.