

УДК 658.012.32

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА: СУЧАСНІ ПІДХОДИ

Лугова Вікторія Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Чепель Ірина Володимирівна, викладач кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — у роботі розглянуто сутність лідерства та лідерської компетентності, наведено рекомендації зарубіжних та вітчизняних вчених стосовно розвитку лідерства, визначено етапи розвитку лідерської компетентності.

Ключові слова — лідерство, лідерська компетентність, лідерський потенціал, теорії лідерства.

Проблема лідерства є однією з найбільш популярних і одночасно надскладних і актуальних проблем менеджменту. Лідерство визнається сьогодні головним інструментом управління персоналом, про що свідчить значна кількість досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів та продовження ними наукового пошуку.

Сьогодні науковці все більше погоджуються з думкою, що лідерству можна і навчити, і навчитися. Тобто зараз на перше місце у фундаментальних та прикладних дослідженнях виходить лідерська компетентність – сукупність лідерських знань, навичок, умінь, здатностей, професійно важливих якостей, що відображають ступінь цілеспрямованої активності суб'єкта як лідера, що трансформує дійсність, оточення і самого себе.

Багаторічні дослідження, що здійснювалися у сфері лідерства привели до появи значної кількості розробок і рекомендацій щодо підготовки лідерів, розвитку лідерських якостей, лідерської компетентності, лідерського потенціалу тощо. Розглянемо деякі з них.

Дж. Максвел пропонує дев'ять ступенів росту й удосконалення взаємовідносин між лідером і послідовниками, що реалізуються в малій групі:

- 1) особиста компетентність;
- 2) підтримка в розв'язанні проблем;
- 3) увага;
- 4) визначення меж;
- 5) незалежність та професійне зростання;
- 6) зворотній зв'язок;
- 7) розширення автономії;
- 8) виховання;
- 9) прихильність та лояльність [1].

Т. Гура виокремила такі основні умови становлення та розвитку лідерського потенціалу майбутнього фахівця:

- 1) досягнення високого рівня професійної компетентності;
- 2) моральність, порядність, високий рівень культури майбутнього лідера;
- 3) орієнтація на збереження навколишнього світу та підтримання гармонійних відносин між оточуючими;
- 4) самодисципліна та спрямованість на саморозвиток;
- 5) широкий світогляд, ерудиція, професійна культура лідера;
- 6) наявність педагогічних знань для реалізації наставництва;
- 7) економічна компетентність;
- 8) креативність та інноваційний стиль мислення;
- 9) розвинена інтуїція та здатність до критичного мислення [2].

О. Г. Романовський розглядає формування лідерських якостей як "процес і результат розвитку внутрішньої структури, тобто психологічної організації особистості в єдності

їх прояву з персональною організаторською та комунікативною готовністю до зовнішнього керівництва" [3]. Складовими ефективного лідерства він оголошує:

аналітичний інтелект (IQ). Більшість ефективних керівників володіють аналітичним інтелектом вище середнього, що допомагає їм думати стратегічно;

емоціональний потенціал (EQ). Люди з високою емоційною чутливістю набагато частіше стають ефективними лідерами. У цьому їм допомагають такі навички як: здатність активно слухати, розуміти невербальну комунікацію і адаптуватися до широкого спектру емоцій.

енергію (VQ). Це коефіцієнт життєвої енергії, тобто здатність керівників заряджати енергією себе і оточуючих. Чим вище VQ, тим сильніше прагнення людини розвиватися, контролювати своє життя. Тобто досить високий рівень VQ – обов'язкова умова успіху.

Р. Чаран, С. Дроттер і Дж. Ноел представили наукову модель "трубопроводу лідерства" або "кадровий ескалатор" [4]. Вона пропонує своєрідне просування лідерів по "сходах майстерності". Ця концепція передбачає просування лідера по шести "сходах майстерності": 1) від управління собою до управління іншими; 2) від управління іншими до управління менеджерами; 3) від управління менеджерами до функціонального менеджера; 4) від функціонального менеджера до бізнес-менеджера; 5) від бізнес-менеджера до групового менеджера; 6) від групового менеджера до менеджера організації.

Теорія "Гнучкості лідерства" представлена В. Джойнером і С. Джозефсом, присвячена ідеї розвитку гнучкості лідера [5]. Вони показали, що лідер розвиває свою гнучкість проходячи 5 стадій: "Експерт", "Досягнєнець", "Каталізатор", "Співавтор", "Синергіст". Лідер, послідовно розвиваючи в собі здатності від застосування тактичного підходу до цілісного бачення, може вміло протистояти швидкоплинному конкурентному середовищу.

Сучасні підприємства і колективи постійно балансують між порядком і хаосом, діють в умовах невизначеності, ризику і протиріч. І

лише вирішення цих протиріч, подолання конфліктів дозволяє організаціям рухатися вперед. Тому, згідно теорії лідерства шляхом подолання конфліктів М. Герзона [6], сучасному лідеру потрібні здібності, що дозволяють об'єднати особисті та професійні якості для перетворення серйозних конфліктів у багатообіцяючі можливості для співпраці та інновацій. Лідерська компетентність представляє собою синтез здатностей цілісного бачення, системного мислення, дослідження свідомого спілкування, діалогу, побудови мостів, інновації.

Дж. Креймс [7] наводить деталізовану модель лідерства, яка складається з 12 показників: справжні лідери діють прямо; вони впевнені в своїх ділових якостях і діловій хватці; справжні лідери мислять глобально; є орієнтованими на клієнта; вони вітають реформи і зневажливо ставляться до бюрократії; справжні лідери – гарні комунікатори і тонкі емпати; вони створюють ефективні команди; прагнуть досягнення цілей організації; мають досить енергії і здатність заряджати нею інших; володіють "заразливим ентузіазмом"; досягають цілей і видають результати; справжні лідери люблять свою роботу. Таким чином лідерська компетентність полягає у здатності постійно рухатися вперед, надихати інших на виконання завдань, приймати рішення у складних ситуаціях, домагатися поставлених завдань.

В останні десятиліття багато дослідників стали стверджувати, що справжнє лідерство починається з ефективного лідерства для себе. У теорії внутрішнього стимулювання лідерства К. Кешмана [8] зазначається, що майже у кожній людини є так зване "внутрішнє лідерство". Відповідно лідерська компетентність досягається за рахунок майстерності в таких галузях: самопізнання, цілепокладання, управління змінами, міжособистісні стосунки, буття, знаходження рівноваги, вміння діяти. Такий підхід використовують у своїй концепції Ч. Манс і Г. Сімс молодший. Вони зазначають, що лідери повинні спочатку навчитися вести себе, перш ніж вони зможуть ефективно вести за собою інших: "Якщо ви хочете, когось вести за собою, треба

зробити перший важливий крок – вести себе" [9].

"Лідерство блакитного океану" – теорія Ч. Кіма і Р. Моборн, де вони застосували розроблену ними раніше стратегію "блакитного океану" до тематики лідерства [10]. Нерозкриті таланти співробітників вони назвали "блакитним океаном" і запропонували 4-ступеневий підхід щодо розкриття їх здібностей, розвиваючи лідерів на всіх рівнях організації. Для цього необхідно оцінити щоденну діяльність існуючих лідерів, розробити ідеальний профіль ідеального лідера і посадову інструкцію, провести ярмарок вакансій всередині організації і вибрати найбільш гідних, щоб зайняти місця лідерів, закріпити нових лідерів на нових місцях з новими розробленими повноваженнями і обов'язками. За твердженням авторів концепції цей підхід показує високий результат і значне залучення всієї організації в трудову діяльність.

Хоча дослідження сучасних підходів та концепцій стосовно розвитку лідерства не дає можливості визначити кращий з них, чи найбільш дієвий, однак дозволяє отримати уявлення про їх переваги та недоліки та сфери застосування. Головний висновок – сучасне лідерство вимагає постійного розвитку власних лідерських навичок не лише від керівників та топ-менеджерів, а усіх працівників. Технологія розвитку лідерської компетентності має включати такі етапи:

по-перше, одержання нової інформації про себе, свою здатність і готовність до лідерства, і особливості своєї взаємодії з іншими людьми,

по-друге, переосмислення уявлень про себе і свою поведінку,

по-третє, вибудовування нових форм лідерської поведінки і регулювання міжособистісної взаємодії, з урахуванням сучасних підходів;

по-четверте, закріплення позитивного досвіду в ситуаціях управлінської взаємодії.

Список використаної літератури

1. Максвелл Дж. Воспитавай в себе лидера / Дж. Максвелл. – Минск : Попурри, 2018. – 230 с.
2. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / гол. ред. Т. І. Сущенко. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – Вип. 44 (97). – С. 418-428.
3. Романовский А. Г. Педагогика лидерства : монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с.
4. Charan R. The Leadership Pipeline : How to Build the Leadership Powered Company / R. Charan, S. Drotter, J. Noel. – San Francisco: Jossey-Bass, 2011. – 248 p.
5. Joiner W. Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change / William B. Joiner, Stephen A. Josephs. – San Francisco : Jossey-Bass, 2006. – 336 p.
6. Герзон М. Лідерство через конфлікт : Как лидеры-посредники превращают разногласия в возможности / М. Герзон ; [пер. с англ. П. Миронова]. – Стокгольмская школа экономики. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 344 с.
7. Креймс Дж. 4 правила лидерства Джека Уэлча. Как реализовать формулу лидерства General Electric в вашей организации / Д. А. Креймс ; [пер. с англ. А. Б. Модестова]. – Москва : Поколение, 2007 – 336 с.
8. Cashman K. Leadership from the inside out : becoming a leader for life / Cashman, Kevin. – Published: Provo, UT : Executive Excellence Pub. – 1998. – 220 p.
9. Manz C. The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves / Charles C. Manz, Henry P. Sims. – New York : Berrett-Koehler Pub, 2001. – 250 p.
10. Kim C. Blue Ocean Leadership / W. Chan Kim, Renée A. Mauborgne. – Harvard Business Review Press, 2017. – 80 p.

Автори

Лугова Вікторія Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця, (lugovavika@gmail.com)

Чепель Ірина Володимирівна, викладач кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця (bicirina@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 27 січня 2019 року

Опубліковано в авторській редакції.