

Данилевич Наталія Михайлівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри менеджменту

Львівського національного університету імені Івана Франка

Чемерис Мирослав Богданович

студент магістратури

Львівського національного університету імені Івана Франка

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-335-7-35>

ФОРМУВАННЯ ЗМІН У НОВІЙ ПАРАДИГМІ ЛІДЕРСТВА

Завдання лідера – оживити, переосмислити і трансформувати систему. На менеджерів покладається важлива, відповідальна і престижна роль – забезпечувати стабільність системи, її здатність виконувати певні завдання і підтримувати неревольюційні типи розвитку» [1].

Справжні лідери вміють ділитися, дарувати і служити. Розуміючи і приймаючи інших, вони можуть пропонувати рішення, давати напрямок і ділитися своєю творчою енергією. Лідер – це потужний суб'єкт, який відкритий і здатний працювати в команді і з командою. У той час як «жертви» діють за принципом «для себе», лідери діють за принципом «для інших».

Ми повертаємося до того, що лідерство має емоційну основу. Це вірний крок до розвитку самосвідомості лідера та його унікальних емоційних компетенцій [2].

Емоційна компетентність лідерів передбачає наявність особистих (управління собою) та соціальних (міжособистісних) навичок (управління відносинами з іншими). Навички, якими повинні володіти лідери, наступним чином: усвідомлення власних емоцій, точна оцінка власних сил і здібностей, впевненість у власних силах і самооцінка, емоційний контроль, чесність і надійність, гнучкість, воля до перемоги, активність і оптимізм.

Ми хотіли б підкреслити, що для лідерів дуже важливо контролювати власні емоції (часто негативні) та бути оптимістами (особливо у складних ситуаціях). Ці особистісні навички дозволяють лідерам створювати і підтримувати позитивне робоче середовище та зберігати організаційну цілісність [3; 4].

У сучасних умовах лідер – це людина, яка може встановлювати «правила гри» та відповідає за природний баланс і розвиток певної соціальної системи. Враховуючи, що всі бізнес-структури та організації є відкритими системами, лідери впливають на системи за допомогою ідей.

Лідерство відоме своїми парадоксами. Це дуже широке контекстуальне явище з багатьма вимірами. Тому лідери мають системне мислення і впливають на систему через конкретні ідеї.

Іншими словами, системний лідер набагато сильніший за харизматичного. Він самодостатній і не залежить від зміни «правил гри» у зовнішньому середовищі.

Він має «внутрішню систему координат». За словами Олександра Саврука, системний лідер – це такий собі «неваляшка». Якщо він падає разом з іншими 100 разів, тільки він може піднятися, тоді як інші не можуть піднятися на 101-й раз. Оскільки точка опори внутрішня, він не прив'язаний жорстко до зовнішніх структур, а може виходити за їх межі. Така людина має власні правила і нав'язує їх світу [5].

На думку Олександра Саврука, ректора Києво-Могилянської бізнес-школи, ще однією ознакою системного лідера є те, «що він здатен розуміти і балансувати себе в більш широких рамках».

Таких людей дуже мало, і практика показує, що не кожен може бути системним лідером. Втім, не всім ця здатність потрібна. Можна бути корисним суспільству і без цієї здатності. Водночас потрібно визнати, що якщо людина має унікальні якості, щоб бути таким системним і трансформаційним лідером (або лідером служіння), то ці якості потрібно розвивати. Ця компетенція має бути реалізована [5].

Автор О. Саврук у своїй праці «Точка неповернення» [6] дає пояснення щодо природи лідерства: «Природа лідерства змінилася.

Наш характер, наша здатність діяти, розуміти та думати є найважливішим активом компанії порівняно з традиційними фізичними активами. Сучасний підприємець повинен «защити» в ДНК компанії здатність процвітати в будь-який неспокійний час».

Антоніо Менегетті стверджує, що «лідер – це функція соціального контексту, людина, яка сприяє розвитку інших, реалізуючи власні інтереси» [7].

Повертаючись до наукового доробку практиків системного лідерства, цю методологію називають теорією Херсі-Бланшара (засновники – Пол Херсі та Кен Бланшар), формалізованою у 70-х роках минулого століття [8].

Модель ситуаційного лідерства відрізняється від класичної теорії лідерства, яка доводить, що стиль керівництва власників не змінюється. Для нас певний стиль керівництва, наприклад, авторитаризм чи демократія, є застиглою «маскою», яку самі люди не можуть змінити.

Однак, прихильники ситуативного лідерства стверджують, що стилі лідерства можна і потрібно модифікувати. Лідери можуть використовувати будь-який стиль взаємодії залежно від людини, з якою вони мають справу, особливо якщо їм потрібно навчити, допомогти і підтримати цю людину.

Таким чином, існує чотири стилі управління: авторитарний, наставництво, демократичний, делегування. Різниця між ними полягає лише в ступені деталізації та емоцій, які менеджери відчують по відношенню до своїх підлеглих.

Лідери – це людина, за якою йдуть туди, куди ми не пішли б з власної волі. Лідери генерують і втілюють ідеї для нових парадигм.

Грецьке слово «парадигма» означає приклад, модель або зразок. За словами Джоела Баркера, парадигма – це набір норм і правил (письмових чи усних), які виконують дві функції:

- 1) встановити межі;
- 2) навчити людей, як поводитися в цих межах, щоб досягти успіху.

Він стверджує, що «наукові категорії та відповідна їм номенклатура відображають парадигмальні смисли в розвитку науки»: теорія, модель, методологія, принцип, критерій, процедура, режим, передумова, конвенція, структура, звичка, здоровий глузд, загальна точка зору, ідея, цінності, система поглядів, традиція, звичай, марновірство, ідеологія, заборонені теми, забобони, ритуали, одержимість, шкідливі звички, догми і догмати. Це дозволило автору побудувати ієрархічну структуру парадигм, на вершині якої знаходиться наука і техніка. Водночас «концепція парадигми вчить толерантності до нових ідей, до тих, хто їх презентує, і до всіх, чий світогляд відрізняється від нашого» [9, с. 33–34, 164; 10, с. 8].

Різниця між лідером і менеджером полягає в тому, що менеджер керує в межах однієї парадигми, тоді як лідер веде від однієї парадигми до іншої.

Отже, порівнюючи системних лідерів та організаційних менеджерів, формуючи уявлення про природу їхніх цінностей, можна сказати, що для них характерні різні способи мислення про управління в компанії та власний концептуальний підхід до системи управління та процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві. Однак між цими особистостями існує причинно-наслідковий зв'язок, який об'єднує їх у досягненні цілей компанії та формуванні культури (і етики) її взаємовідносин з колегами та діловими партнерами. Відмінності між ними можуть виражатися у відмінностях їхніх компетентнісних підходів та здатності змінювати правила гри в умовах трансформаційних змін у системі управління компанією та економічних процесах і видах діяльності.

Література:

1. Саврук О. Завдання лідера провокувати систему, переосмислювати, трансформувати її. URL: <http://www.management.com.ua/interview/int602.html>
2. Саврук О. Що об'єднує лідерів. URL: <http://innovations.com.ua/ua/blogs/mark/18357/oleksandr-savruksho-ob-jednuje-lideriv>
3. Маккі Е., Бояцис Р., Гоулман Д. Емоційне лідерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту / переклад з англ. О. Лисицина. 2018. 301 с.

4. Мальцев Е. Емоційне лідерство. URL: <http://innovations.com.ua/ua/books/finance/18475/emocijne-liderstvo>
5. Саврук О.Й. Олександр Саврук про системне лідерство. URL: <http://innovations.com.ua/ua/blogs/op-manage/19328/oleksandr-savruk-pro-sistemne-liderstvo>
6. Саврук О. Точка неповернення. URL: <http://innovations.com.ua/ua/blogs/mark/18258/oleksandr-savruktochka-nerovernennya>
7. Менегетті А. Психологія лідера / переклад з італійської. 2010. 336 с.
8. Ситуаційне лідерство: модель Херсі-Бланшара. URL: <https://joffer.com.ua/model-situacijnogoliderstva-hersi-blanshara>
9. Баркер Дж. Парадигми мислення: як побачити нове і досягти успіху в мінливому світі / пер. з англ. 2007. 187 с.
10. Вознюк О.В. Нова парадигма моделювання та розвитку історико-педагогічного процесу : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2014. 550 с.
11. OPEN: інтелект-проект Києво-Могилянської бізнес-школи. URL: <http://innovations.com.ua/ua/index>
12. Компанія «Trainings For Business» (Тренінги для бізнесу). Менеджмент і лідерство. Системне лідерство. URL: <http://tfbiz.com.ua/treningi-dlya-biznesa/menedzhment-i-liderstvo/sistemnoe-liderstvo>
13. Сірко А.В. Реалії цифрової економіки: нові можливості та виклики для суспільства і держави. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8337> DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.15>