

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТРАНСФОРМУЮЧОГО ЛІДЕРСТВА

МОСКАЛЕНКО В.О.

к.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій

м.Київ, Україна

ЄВСЄЄВА І.В.

к.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій

м.Київ, Україна

Глобалізація, зміна пріоритетів та очікувань працівників, зростаюча різноманітність робочої сили - все це впливає на теорію та практику лідерства. Також тема лідерства набуває особливого значення при впровадженні інновацій та коли підприємство працює в середовищі, де постійно відбуваються певні зміни.

Всі існуючі теорії лідерства (Нове лідерство, Теорія лідерства 1976, Атрибутивна теорія харизми (Юкл, 1989, Б.Аволіо, 1999, Яммаріно, 1995), Виклик лідерством, Духовне лідерство, Моделі професійного лідерства / професіоналізму (Гейер, 1998, Лестер, 1994, А.Джаафарі, 2002, Робінсон 2000, Хаус, Шамір, 1993, Хенді, 1994, С.Кові, 1992, Дентон, 1996 і ін.), трансформуюче лідерство (ТФ-лідерство, Дж. Бернс, Б. Басс і ін.), К-лідерство (лідерство, засноване на взаємодії), носять яскраво виражений індивідуалістичний характер.

Отже, сучасна психологія налічує досить велику кількість теорій лідерства саме через свою надзвичайну практичність та значущість.

Відомо, що всі теорії лідерства може бути представлено у вигляді 3-х груп:

1. Ситуаційні теорії. Лідер - як член групи, який самостійно висувається, в процесі взаємодії членів групи, для організації групи та з метою вирішення конкретного завдання (Форверг М., Гибш Г.).

2. Теорії рис лідера. К. Берд - засновник американської школи політичної еліти в 1949 р склав список з 79 рис. В свою чергу, Р. Строгділл (1948) і Р.Манн (1959) вивчаючи якості лідерів, систематизували їх, об'єднавши в 5 груп: - інтелект, домінування, упевненість в собі, активність і енергійність, знання справи (компетентність).

4. Поведінкові теорії (особливо популярні в менеджменті) - вивчають лідерську поведінку. До нових теорій лідерства, що з'явилися в кінці 20 сторіччя, може бути віднесена теорія про лідерство (трансформуюче лідерство – ТФ-лідерство) [2].

Даний термін був введений Дж.Мак-Грегором Бернз, лідерство вищого рівня - має місце, коли лідер розширює інтереси підлеглих, коли він: генерує в них усвідомленість і прийняття цілей та завдань групи, пробуджує в них прагнення дивитися за межі власних інтересів заради блага всієї команди.

Transformational leadership - лідерство, яке змінює мотивацію, погляди і поведінку працівників, створюючи таким чином найкращі умови для досягнення цілей групи.

Відомо, що в основі розробки ТФ-лідерства лежала критика ієрархії потреби А. Маслоу - вихід за межі особистих інтересів. Тобто, на думку Б.Басса, повинна існувати стадія за межами самореалізації, стадія ідеалізації, прагнення до ідеї або мети, які більше, ніж особистість. Саме ця додаткова стадія спокутує егоцентричне забарвлення теорії А. Маслоу. А вже, ТФ-лідер змушує своїх послідовників вийти за межі власних інтересів і тим самим за межі самореалізації. Подібна постановка питання містить в собі методологічне протиріччя - виходом за межі самореалізації індивіда управляє інший індивід, для якого ця діяльність цілком вписується в стадію його самореалізації, тобто для нього розширення теорії А. Маслоу не є дійсною.

Стівен Кові визначає ТФ-лідерство як лідерство, яке здатне зробити необхідні зміни в момент виникнення нових тенденцій в економіці, техніці, соціокультурних чинниках.

В свою чергу, Бернар Басс і Брюс Авола з Центру досліджень лідерства в Державному університеті Нью-Йорка склали Багатофакторну анкету з

лідерства, і в наступні роки апробували її на багатьох групах по всьому світу. Використовуючи матеріали цього дослідження, психологи зробили висновок, що лідери, здатні не тільки викликати схвалення своїх підлеглих, а й домагатися високої продуктивності, володіють певними характеристиками. Людей, що володіють декількома такими характеристиками, дослідники назвали трансформуючими лідерами. Такі лідери формують прагнення до Я-концепції підлеглих, так що успіх всієї групи стає і особистим успіхом членів команди, а мета лідера стає їх власною метою. Такі лідери інтелектуально стимулюють своїх послідовників, дозволяють їм випробувати свої життєві позиції та цінності, переконують їх[1].

Таблиця 1

Характеристика трансформуючого лідерства

Характеристика	Типова поведінка
Ідеалізований вплив або харизма	<ul style="list-style-type: none"> • передає почуття спільної місії • демонструє відданість • апелює до надій і бажань • бажає пожертвувати своїми особистими цілями заради блага групи
Інтелектуальне стимулювання	<ul style="list-style-type: none"> • формує відкритість до нових способів мислення • створює "картину", що включає різні погляди на проблему • використовує метод мозкового штурму
Надихаюча мотивація	<ul style="list-style-type: none"> • переконує співробітників, що вони володіють здібностями виконати більше, ніж вони спочатку вважали можливим • подає приклад, до якого треба прагнути • має оптимістичний погляд на життя
Індивідуалізований підхід	<ul style="list-style-type: none"> • визнає сили і слабкості окремої людини • відкрито цікавиться благополуччям інших людей • підтримує зусилля інших, спрямовані на поліпшення роботи

Щоб зрозуміти, сутність трансформуючого лідерства, автори теорії запропонували мнемонічний ряд «4І»:

1. Individualized Consideration - індивідуальний підхід - розглядає кожного співробітника як унікальну особистість, чия думка цікаво і важливо;

2. Intellectual Stimulation - інтелектуальна стимуляція - надихає на креативність, нестандартність, новизну;
3. Inspirational Motivation - надихаюча мотивація - ставить високі цілі і малює світле майбутнє;
4. Idealized Influence – ідеалізований вплив - подає приклад, ґрунтується на довірі і взаємній повазі.

ТФ-лідерство може ґрунтуватися на одному з цих пунктів, але, зрозуміло, надійніше використовувати всі чотири.

Отже, ми з'ясували, що лідери досягають ефективності двома основними шляхами: вони можуть пристосовувати свої стилі до існуючих потреб групи або надихати групу на виконання своїх власних цілей. Розглядаючи лідерство саме по собі, ми побачили, що ефективність лідерства визначається взаємодією особистості (потенційного лідера) і ситуації (групи).

Дж. Бернс визначає трансформуюче лідерство як процес, спрямований на досягнення колективних цілей через взаємне використання мотивів досягнення планованих змін, наявних у лідера і послідовників. ТФ-лідери характеризуються як люди, що примушують своїх послідовників вийти за межі власних інтересів, за межі самореалізації. В свою чергу, Б. Бассу визначає його такими ознаками: вплив, що породжує ідеї; надихаюча мотивація; інтелектуальна стимуляція; індивідуальний підхід; першість колективної ідентичності; високий рівень самоповаги і почуття власної цінності; почуття колективної ефективності[3].

Відомо, що ТФ-лідерство призначене для командної роботи в умовах кризи і здійснюється в рамках нелінійних принципів управління, перехід від К-лідерства, заснованого на взаємодіях/транзакціях, яке полягає у відмові від інформування та конфронтаційних діалогів на користь емпатичних. Кращим поєднанням можна вважати командне ТФ-лідерство з доповнюючим його пропорційною винагородою К-лідерства, здійснюваним формальним лідером. Зазначимо, що командне ТФ-лідерство найяскравіше проявляється у проектному менеджменті.

В практичній діяльності визначення і зміна командного ТФ-лідерства здійснюється за допомогою багатофакторної анкети з лідерства і тестів: «Самосприйняття», «MSI», «ММРІ», «МВТІ »та ін. Основна мета якого - сформувати ефективну управлінську команду і створити командне єдине креативне поле як мета-програму командної креативності.

Отже, ТФ-лідерство можна виміряти, воно поліпшує діяльність будь-якого підприємства, йому можна навчитися та найкращого практичного результату можна досягти поєднуючи трансформуюче лідерство та лідерства заснованого на взаємодіях.

Література

1. Дайл Д. Трансформационное лидерство / Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски // Психология современного лидерства. Американские исследования. - М.: Когито-Центр, 2007. - С. 23-37.

2. Дж.Канжеми, К.Ковальски Трансформирующее действительность лидерство// Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. Т.1. № 1 С.76-109

3. Robinson, M. S. (2000). Transformational leadership defined. Published
Режим доступу: [http://www.ethoschannel.com/personalgrowth/new/1-
msr_transformational.html](http://www.ethoschannel.com/personalgrowth/new/1-msr_transformational.html)