

Секція 5
Психолого-педагогічні технології
формування лідерських якостей сучасного фахівця

Баніт О. В.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ АНДРАГОГА
У ПРОЦЕСІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

Лідерські якості, вміння об'єднувати людей, викликати у них довіру й лояльність в умовах сучасного ринку є основою успішного управління, важливим організаційним чинником злагодженої та ефективної взаємодії співробітників у компанії. Андрагогам, які працюють у сфері корпоративної освіти, часто доводиться організовувати залучення персоналу до вирішення різних завдань, отримання від нього пропозицій щодо покращення виробничого процесу, і, що важливо, зворотного зв'язку на рішення керівництва. У цьому контексті метод командування дозволяє більшою мірою уповноважувати персонал на можливість самостійного прийняття рішень і несення відповідальності за свою роботу.

Для того, щоб бути лідером у процесі командування, андрагогу важливо розвивати власний лідерський потенціал та гнучкість у використанні стилів лідерства з метою активізації інтелектуального й творчого потенціалу команди. Власний лідерський потенціал формується шляхом розвитку особистісних якостей, серед яких ключовими є імідж лідера та його харизма. Імідж лідера створюється зовнішніми (поза, жести, мова) та внутрішніми властивостями (психовольовий стан, управління емоціями, асертивна поведінка, ефективне відновлення сил у найкоротший термін тощо). Найважливішим чинником у командуванні є установка лідера на перемогу.

Харизма лідера проявляється в умінні впливати на людей, залучати їх до певної діяльності, вести й управляти ними більш ефективно й більш успішно, ніж більшість сучасників, які перебували у схожій стартовій ситуації. Серед різних визначень, що стосуються харизми для андрагога у сфері корпоративної освіти, найближчим є таке: харизма – це

інструмент влади, заснований на виняткових лідерських якостях, рисах характеру й здібностях, впливові на людей, що викликає потяг підлеглих [3, с. 15]. Харизматичний андрагог отримує владу над людьми, перебуваючи на вищому етапі лідерського розвитку. У цьому випадку він може досягти за допомогою своєї харизми набагато вищих результатів, ніж, наприклад, керівник компанії.

Д. Гоулман та ін. стверджують, що ні IQ, ні навички не роблять лідера харизматичним. На їхню думку, секрет харизматичного лідера полягає у високому рівні емоційного інтелекту, який є вирішальним у виборі його поведінки. Стилі лідерства – це моделі поведінки, які лідери використовують для спілкування та налагодження взаєностосунків: у командоутворенні – впливу на групу. Особливості стилів проявляються у випадках, коли лідери мотивують, віддають розпорядження, ведуть на досягнення мети. У книзі зазначених вище авторів описані шість стилів лідерства, чотири з яких резонансні (ідеалістичний, навчаючий, товариський, демократичний) і два дисонанси (амбіційний та авторитарний) [1, с. 85].

Для харизматичного андрагога важливо розуміти стилі лідерства й доцільно використовувати їх на різних етапах командоутворення. Так, наприклад, авторитарний стиль необхідно застосовувати, коли потрібно швидко прийняти рішення, а учасники команди не можуть ефективно діяти без чітких вказівок. Демократичний – коли необхідно впоратись з великим масивом інформації, а лідеру бракує часу для її аналізу; коли завдання охоплює різні сфери, і для його виконання необхідні знання з різних галузей, натомість члени колективу достатньо кваліфіковані та можуть упоратись із завданням без вказівок лідера. Принцип невтручання (ліберальний стиль) підходить для некритичних ситуацій, коли перед лідером стоять більш пріоритетні завдання, а члени команди є досвідченими й незалежними фахівцями у своїй сфері [2].

Товариський стиль об'єднує команду. Він створює гармонію в роботі, де кожен особисто знайомий і добре співпрацює з іншими. Якщо в команді немає взаємної довіри або серед учасників виникають розбіжності чи неприязнь, саме цей стиль допоможе виправити ситуацію. Харизматичний стиль сприятливий, якщо в команді низький командний дух та відсутня мотивація, коли обставини не викликають натхнення в колективі, а завдання видається нецікавим і непотрібним. У такому випадку необхідні пристрасть лідера та творчий підхід у досягненні цілі. Трансформативний – коли необхідні радикальні зміни, коли ціль є досить новаторською і вимагає нового сучасного підходу

для її досягнення, або навпаки, коли бракує впевненості. Лідер трансформаційного стилю використовує своє бачення та ідеї для того, щоб надихати і вести інших вперед. Допомогає тут досконале володіння навичками спілкування, що дозволяє йому чітко доносити до послідовників своє бачення. Лідер такого типу часто делегує повноваження підопічним і проводить багато часу, спілкуючись зі своєю командою [2].

Дослідження, проведене авторами книги [1], показало, які стилі мають кращий вплив на корпоративну культуру компанії. І хоча змінювати підходи час від часу не тільки можна, а й потрібно, водночас дуже важливо розуміти вплив кожного з них на команду. Слід також пам'ятати, що стиль лідерства – це передумова та наслідок рівня розвитку команди. У процесі командоутворення, розвитку групи в команду, характерна постійна зміна стилю лідерства в залежності від виду, характеру й змісту діяльності. Харизматичний лідер може відкрити найкращі риси у своїх послідовників, він може виховати з них успішних лідерів. Тому андрагог повинен час від часу делегувати лідерство кожному члену команди, тим самим надаючи їм можливість перебувати в ролі лідера і набувати навичок як організації інших людей, так і самоорганізації.

Література. 1. *Гоулман Д., Бояцис Р., МакКи Э.* Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва: Альпина Паблишер. 2010. С. 301. 2. Найефективніші стилі лідерства: який із них притаманний для вас? / Переклад І. Турчик. 2020. URL: <https://gurt.org.ua/articles/19300/>. 3. *Гандалас Р.* Харизма лідера. Феномен харизми від А до Я. Дніпро: Моноліт. 2018. С. 296.