

DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-6-7>
УДК 331.1:658.1

Максимчук Надія Станіславівна

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2210-767X>

ОСОБЛИВОСТІ КОНЦЕПЦІЙ ЦІННІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЛІДЕРСТВА

У статті розглядаються нові підходи до дослідження важливості ціннісно-орієнтованого лідерства та його ролі в управлінській парадигмі сучасності. Аналізуються складові лідерства, описуються особливості взаємозв'язку рівня розвитку цілісності особистості із результативними параметрами управлінської діяльності. Систематизовано основні підходи до сутності та структури концепцій ціннісно-орієнтованого лідерства. Доведено важливу роль і значення розвитку потенціалу лідерського впливу. Окреслено проблеми формування лідерської компетентності успішних керівників. Відмічено феноменологічний рівень впливу лідерських якостей керівника на мотиваційну діяльність підлеглих. Виокремлено основні критерії розвитку обдарованої особистості, що наділена лідерськими властивостями. Розглянуто основні положення сучасних концепцій лідерства, в основі яких розкриваються основні ціннісні принципи розвитку особистості в процесі життєдіяльності. Обґрунтовано, що лідерство починається з характеру особистості, відображаючи внутрішню її сутність. Різні етапи становлення характеру базуються на фундаментальній ідеї про те, що існують певні принципи, які керують успішністю людини, природні закони, що діють у людському вимірі успішного функціонування і впливають на нього. Адже характер безпосередньо впливає на ваші дії, а дії впливають на характер. Характер є певним «фундаментом», що дає сили пережити різні випробування життя. З цього випливає, що саме характер є основою для лідерства, що орієнтоване на людину. Розкрито роль чеснот для формування характеру, оскільки вони є основою його. Чесноти такі як прийняття себе, практичне критичне судження, що ґрунтується на щоденній рефлексії, хоробрість, яка породжує відчуття правди і справедливості та активує моральну чутливість, зваженість або самоконтроль та справедливість, якіцо наше лідерство зорієнтоване на людину. Ще в давнину Аристотель стверджував: «Пізнання себе – це початок усієї мудрості». Тільки через саморефлексію, ми зможемо, розкривши власний потенціал, стати успішним ціннісно-орієнтованим лідером.

Ключові слова: лідерство, лідерський потенціал, ціннісно-орієнтоване лідерство, цінності, чесноти, проактивність.

Nadiia Maksymchuk

Rivne State University of the Humanities

FEATURES OF VALUE-ORIENTED LEADERSHIP CONCEPTS

The article discusses new approaches to the study of the importance of value-oriented leadership and its role in the management paradigm of our time, analyzes the components of leadership, describes the features of the relationship between the level of development of the integrity of the individual and the effective parameters of managerial activity. The main approaches to the essence and structure of the concepts of value-oriented leadership are systematized. The important role and significance of the development of the potential of leadership influence is proved. The problems of formation of leadership competence of successful managers are outlined. The phenomenological level of influence of the leader's leadership qualities on the motivational activity of subordinates is noted. The main criteria for the development of a gifted personality, endowed with leadership properties, are allocated. The main provisions of modern concepts of leadership, which are based on the basic value principles of personality development in the process of life, are considered. It is substantiated that leadership begins with the character of the individual, reflecting his inner essence. The different stages of character formation are based on the fundamental idea that there are certain principles that govern human success, natural laws that operate in and influence the human dimension of successful functioning. After all, character directly affects your actions, and actions affect your character. Character is a kind of "foundation" that gives strength to survive various trials of life. It follows that character is the basis for human-centered leadership. The role of virtues in the formation of character is revealed, since they are the basis of it, Virtues such as self-acceptance, practical critical judgment based

on daily reflection, courage, which generates a sense of truth and justice and activates moral sensitivity, prudence or self-control and justice, if our leadership is human-centered. Even in ancient times, Aristotle stated: "Knowledge of oneself is the beginning of all wisdom." Only through self-reflection will we be able to unleash our potential and become a successful value-oriented leader.

Keywords: leadership, leadership potential, value-oriented leadership, values, virtues, proactivity.

Вступ. Сучасність зорієнтована на лідерів. Лідери відповідають за безперебійну роботу критичних інфраструктур та стан економіки в умовах повномасштабної війни в Україні, вони забезпечують необхідними ресурсами, підтримують дух військових та цивільного населення України. Їхня роль важлива для забезпечення життєво необхідними ресурсами в яких є потреба для ведення війни та відновлення країни після неї. Тому увага до феномену лідерства не випадкова. Зростаюча швидкість змін бізнес-середовища призвела до того, що кожен менеджер має володіти мистецтвом лідерства. У складний час випробувань, лідери активно проявляються у різних сферах життя а їх здатність до організації та мобілізації ресурсів стає вирішальною при успішному подоланні випробувань та підтримці громадян в найскладніший час для України.

Справжні лідери не тільки керують людьми, вони об'єднують, надихають, змінюючи світ навколо себе. Одним з секретів лідерства є усвідомлення цінностей та моральних принципів, що є основою ціннісно-орієнтованого лідерства.

Матеріали та методи. Питання про лідерство цікавили людей з давніх часів, але систематичні, цілеспрямовані та ґрунтовні дослідження лідерства почалися лише з Ф. Тейлора. Було проведено багато досліджень, проте ще й досі є багато визначень, що ж таке лідерство. Коли менеджмент почали вивчати на початку двадцятого століття, лідерство стало об'єктом активного дослідження, а в період з 1930 по 1950 роки лідерство було досліджено широко і систематично. В цей період дослідження були спрямовані на виявлення якостей і особистих характеристик ефективного менеджера. При лідерстві сила й примус перетворюється на заохочення і спонукання.

В 40-х роках почали досліджувати як саме феномен лідерства співвідноситься з особистими якостями. Створювалися різноманітні школи дослідників, які прагнули розкрити сутність поняття лідерства. І тільки в 80-90-х роках дослідники К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм та Т. Кучмарський висунули перші теорії ціннісного лідерства, обґрунтувавши принципи ціннісного лідерства а не механізми їх реалізації на практиці [3].

До найбільш поширених в наукових колах Заходу належить теорія, що розроблена співробітниками тренінгової компанії, керівником якої був Кен Бланшар. Вони визначали лідерство, як здатність «впливати на інших шляхом вивільнення сил і здібностей людей, організацій заради більшого

блага». Згідно їх тверджень: «управління не повинно здійснюватися лише заради досягнення особистої вигоди» [4]. Лідерство проявляється в двох аспектах: створення образу майбутнього та його успішного втілення. Лідери виступають творцями цього образу. Їх завдання надихнути на успішне втілення образу майбутнього, з чітким розумінням, що хоче досягти організація в кінцевому результаті. Лідер акумулює всі сили співробітників, тобто виступає в ролі двигуна організації на шляху до ефективності. Чітке формулювання перспектив стає базовою ідеологією організації, де створюється потужна організаційна культура. Сферою безпосередньої відповідальності, за К. Бланшаром, стає розробка бачення, створення майбутнього, де на першому плані постають підлеглі, в яких виховують самоповагу і культивують гідність. Лідер має забезпечувати і мотивацію співробітників, щоб вони діяли згідно бачення лідера. Потрібно заохочувати своїх працівників застосовувати свої знання та досвід для отримання максимального результату. Щоб ефективно управляти лідер має бути гнучким, вмільм діагностом та бути налаштованим на партнерство. Взаємодія з вмотивованими підлеглими-однодумцями створює успішну життєздатність організації [4].

В Україні поняття «ціннісно-орієнтованого лідерства» є новим і недосконало вивченим, це й зумовило вибір нашого дослідження. Саме на важливості розвитку ціннісної складової лідера ми й сконцентруємо нашу увагу в дослідженні.

Результати. До найбільш відомих концепцій лідерства, що засноване на принципах є концепція Стівена Р. Кові. В його дослідженнях принципи – це істини, які не вимагають доказів, а цінності суб'єктивні і ґрунтуються на поєднанні комбінації культурних факторів, особистих відкриттів та сімейних сценаріїв. Це як окуляри, через які кожна людина по-своєму дивиться на світ.

Лідерство, насамперед, відображає нашу внутрішню сутність, оскільки основним завданням на шляху до особистої незалежності є усвідомлення власного характеру, внутрішніх цінностей та унікальних здібностей через самопізнання. Результатом оволодіння навичками є особиста незалежність, особиста відповідальність, тобто проактивність.

Стівен Р. Кові написав книгу «Сім звичок надзвичайно ефективних людей», де виділив такі звички-принципи [1]:

1. Дій у потрібний момент, будь проактивним.
2. Починай із думкою про мету.

3. Насамперед-найважливіше.
4. Мислення за принципом: виграш/виграш.
5. З початку зрозумій сам, а потім чекай розуміння.
6. Створюй синергію.
7. «Гостри пилку».

Розглянемо детальніше кожен з цих принципів. Проактивні люди є «втіленням й виразом тих цінностей, які надихають, облагороджують і підносять» [3]. Вони здатні брати на себе відповідальність за розвиток подій, ініціативні, усвідомлені, моделюють обставини, чітко формулюють мету і працюють над її досягненням. Система внутрішніх орієнтирів ґрунтується на глибинних фундаментальних цінностях.

Другий принцип окреслює уявлення про кінцеву мету, що дозволяє створити картину майбутнього, відповідає цінностям і принципам та наділяє цінності особливими значеннями.

Третій принцип – це про місію, відчуття якої має виходити з внутрішнього кола впливу особистості, через які сприймається навколишній світ. Місія, за С. Кові «якщо вона дійсно відображає бачення і цінності, що поділяють підлеглі, то вона породжує єднання і надзвичайне відчуття прихильності» [3].

Якщо людина-лідер оволоділа першими трьома принципами, то С. Кові називає це: «особистою перемогою», яка набуває статусу незалежної особистості. Повністю лідер може розкрити себе, за С. Кові, тільки у взаємодії з підлеглими, тому принцип і звучить мислення за принципом: виграш/виграш, за яким всі в кінцевому результаті мають залишитись задоволеними, бути у виграві. Коли лідер вибудовує свої взаємовідносини з підлеглими на довірі, то фундаментом таких відносин слугують три розвинені якості характеру лідера: цілісність, зрілість та менталітет досконалості.

Щоб підживлювати мотиваційні системи організації, лідер повинен забезпечувати процес управління за принципом: «з початку зрозумій сам, а потім чекай розуміння», проявлячи свою емпатію по відношенню до підлеглих. Лише через емпатію ми переходимо до наступного принципу: «Створюй синергію» адже тільки в єдності ми можемо досягти найкращих результатів діяльності.

Наступний принцип: «Гостри пилку» – це про технології збалансованого самооновлення, без якого ніяк не обійтись після стількох етапів.

Вміння дійти до найвищого щаблю людського духу та мотивації за С. Кові, забезпечує така навичка лідера, як: «Знайти свій голос і надихнути на це інших. Внутрішній голос виникає в центрі перетину таланту, потреб, совісті та пристрасті особистості» [5]. Для того, щоб надихнути підлеглих на пошук власного внутрішнього голосу лідер має виконувати такі ролі: зразок, щоб бути

авторитетом для підлеглих; штурман, щоб визначати курс на основі сформованого морального авторитету; наставник – ґрунтується на сформованому інституціалізованому моральному авторитеті; натхненник, що дозволить розкрити людський потенціал без мотивації ззовні та сформує культурний моральний авторитет.

Стівен Р. Кові ввів поняття: «Лідерська велич, що досягається тими людьми, які незалежно від посади вміють надихати інших та набувати власний внутрішній голос». Саме дотримуючись всіх семи принципів С. Кові лідер може досягнути лідерської величі.

С. Кові сформувавши сім принципів надзвичайно ефективних лідерів ввів парадигму «принцип-центричного лідерства», що ґрунтується на справедливості, доброті, продуктивності та ефективності. Він наголошував, що людина – це духовна особистість, яка хоче відчувати значимість того, чим вона щодня займається, робота має надихати та змушувати звертатися до свого вищого «Я». Ця парадигма ґрунтується на визнанні людини вищою цінністю організації. Ключовим в даній парадигмі виступає довіра, оскільки без неї важко ефективно підтримувати делегування повноважень [2, с. 21].

Цінності – це переконання, які важливі конкретній особі чи організації або суспільству в цілому. Цінності розкривають прагнення лідера та його глибину переконань, відображають його внутрішній світ. Відчуття справжньої цінності – це свобода, що втілюється у численних індивідуальних чи сімейних практиках.

Ціннісно-орієнтований лідер чітко розуміє, що його цінності є векторним орієнтиром для підлеглих. Такий лідер є відкритий до цінностей інших, він готовий почути всі точки зору, що дозволяє підлеглим не боятись висловлювати зовсім протилежні погляди з того чи іншого питання і бути зрозумілим і почутим.

Розуміння важливості цінностей у лідерстві допомагає створювати відкритий світ справедливості та гідності, де лідери працюють не лише на користь собі, але й для спільно поставлених цілей.

Висновки. Вимоги сучасного світу вимагають нового лідерського підходу, який надає ціннісно-орієнтованому лідерству першість у виборі методів управління персоналом. Адже тільки в синергії і взаєморозумінні можливо досягти високих результатів. Лідер повинен створювати сприятливі умови для успіху через мотивування, розуміння та вшанування успіхів підлеглих, демонструючи віру в них та сприяти їх самоствердженню. Лише в тому випадку, коли фундаментом внутрішньої системи переконань лідера будуть такі цінності, як свобода, рівність, справедливість, людська гідність він своїм прикладом зможе надихнути підлеглих на ту поведінкову модель, яка потрібна

в конкретній ситуації. Ефективність лідера полягає в тому, наскільки його цінності співпадають з цінностями корпоративної культури організації в якій він реалізується.

Ціннісно-орієнтоване лідерство – це ключ до створення кращого світу та шлях до успіху, де цінності і мораль посідають перше місце. Цінності

служують своєрідним компасом у світі лідерства. Успішні лідери є рольовими моделями для наслідування. Ключовим проявом лідерської компетенції виступає готовність довіряти своєму лідеру, а саме ціннісно-орієнтованому лідеру, який надихає, розкриває, стимулює, запалює, пробуджує та підтримує у всіх починаннях.

Література:

1. Кові С. Сім звичок надзвичайно ефективних людей: пер. з англ. О. Любченко. Харків : Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2023. 512 с.
2. Нестуля С.І. Концепція лідерства-служіння як дидактична основа формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*. August 2018. Vol. 6(10). P. 17–23.
3. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посібн. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 192 с.
4. Blanchard K. *Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. Pearson Education. 2007. 351 p.
5. Covey S. *Principle-centered leadership* Simon and Schuster. 1992. 334 p.

References:

1. Kovi S. (2023) *Sim zvychok nadzvychaino efektyvnykh liudei: per s angl. O. Liubchenko* [Seven habits of highly effective people]. Kharkiv: Knyzhkovyi klub "Klub Simeinogo Dozvillia", p. 512. (in Ukrainian)
2. Nestulia S. I. (August 2018) *Kontsiptsiiia liderstva-sluzhinnia iak dydaktychna osnova formuvannia lidereskoi kompetentnosti maibutnikh menedzheriv* [The concept of leadership-service as a didactic basis for the formation of leadership competence of future managers]. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, vol. 6(10), pp. 17–23. (in Ukrainian)
3. Skibitsika L. I. (2009) *Liderstvo ta styl roboty menedzhera: navchal. posibn.* [Leadership and work style of the manager]. Kyiv: Tsentr uchbovoui literatury, p. 192. (in Ukrainian)
4. Blanchard K. (2007) *Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. Pearson Education. 351 p.
5. Covey S. (1992) *Principle-centered leadership* Simon and Schuster. 334 p.

Стаття надійшла до редакції 07.10.2024 р.