

Примечание: заработная плата за период с 1997 по 2000 годы взята по промышленно-производственному персоналу

Рис. 4. Годовые темпы прироста выпуска продукции валовой дополнительной стоимости, оплаты труда работников и занятости в промышленности

Такой подход к обеспечению продуктивной занятости позволит улучшить структуру ВВП, повысит доходы трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, особенно в промышленности, снизит объем финансовых ресурсов, который направляется на социальные выплаты, и создать реальную основу для повышения пенсий и других социальных пособий.

Литература: 1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 408 с. 2. Джиган И. О. Оценка трудового потенциала: Монография. — Сумы: ИТЛ "Университетская книга", 2002. — 250 с. 3. Пилипенко С. М. Экономика труда. Навч. посібн. / Пилипенко С. М., Пилипенко А. А. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2001. — 228 с. 4. Трофімов Ю. Л. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; [За ред. Ю. Л. Трофімова. — 2-е вид., стереотип. — К.: Либідь, 2000. — 556 с. 5. Статистичний щорічник України за 2002 рік / За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Консультант, 2003. — 664 с. 6. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Вогина, Ю. Г. Одегова. — М.: ЭКЗАМЕН, 2002. — 736 с.

Стаття надійшла до редакції
27.07.2004 р.

УДК (075.8) 331.1

**Дороніна М. С.,
Петряєв О. О.**

ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ЛІДЕРІВ

The features of a leader-reformer capable to combine functions of the head and the leader, the peculiarities of leaders teamable to work effectively in conditions of the changeable unforeseen environment of the organization are considered in the article.

Навколишнє середовище виробничої організації є складним переплетінням взаємозалежних сил,

у якому спостерігається множинність причинно-наслідкових зв'язків та посилення неможливості дати точні прогнози будь-якому явищу чи процесу. В таких умовах методологічні засади управління виробничою організацією довго не існують, потребують перегляду та уточнення. Це повною мірою стосується і такого явища менеджменту, як лідерство. Можна погодитися з думкою А. Н. Занковського, що, незважаючи на численні дослідження лідерства науковцями різних напрямів [3; 5; 9; 10; 13 та ін.], поки що його загальноновизнаної теорії не існує [1, с. 32]. При цьому в публікаціях мало уваги приділяється, по-перше, такій важливій характеристиці лідера, як здатність і готовність до постійних прогресивних змін своєї поведінки і поведінки підлеглих для забезпечення надійного та ефективного функціонування організації, по-друге, в дослідженнях феномену лідерства не враховується той факт, що найважливішою характеристикою менеджменту на сучасному етапі є орієнтація на нову соціальну групу в організації — когнітаріат, могутність якого базується на знанні та використанні інтелекту, а не мускульної сили.

Когнітаріат, який має доступ до інформації і наділений високою культурою, не може розглядатися як один із економічних факторів виробництва, а вважається ключовим соціальним ресурсом організації, ефективно використання і нарощування якого стає центральним завданням менеджменту [8, с. 31]. У зв'язку з цим актуальною стає проблема обґрунтування методичних підходів до формування команди компетентних спеціалістів, здатної гнучко та ефективно реагувати на події зовнішнього і внутрішнього середовища організації в умовах посилення інформатизації суспільства, поступового руху його до суспільства знань. Саме в цих умовах необхідно стає особистість лідера-реформатора, здатного "запалити вогонь" в серцях підлеглих, сконцентрувати їх увагу, поєднати зусилля і націлити їх на позитивні своє-

часні зміни, яких все частіше вимагає діяльність виробничої організації.

Тому метою даної статті є визначення сутності понять "лідер-реформатор", "команда лідерів", характерних рис лідера-реформатора та особливостей процесу формування ним команди лідерів.

Зазвичай особливості ролі лідера в управлінні поведінкою колективу визначають, порівнюючи його діяльність з діяльністю керівника. Однак не всі відомі порівняння придатні для встановлення особливостей лідера-реформатора. Так, наприклад, вирішення цієї задачі — визначення різниці впливу на колектив керівника і лідера — О. С. Виханським та А. І. Наумовим неможливе, вони вважають, що управління концентрує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство — на тому, щоб люди робили правильні речі [2, с. 528]. На наш погляд, більш конструктивну вихідну позицію для формування сутності лідера-реформатора подають в своїх працях А. В. Карпов, А. Н. Занковський, Г. М. Андреева, які вважають, що керівництво — це соціальна характеристика відносин у групі (перш за все, з точки зору розподілу ролей і підлеглості), а лідерство — це переважно психологічна характеристика поведінки окремих членів групи (організації) [1, с. 263; 3, с. 210; 4, с. 499:]. Згідно з цим визначенням, в колективі може бути кілька лідерів, серед яких один — провідний, йому і слід делегувати права і функції керівника. Можливість такої ситуації в колективі можна підтвердити ще одним тлумаченням терміну "лідер" — тим, яке дає йому словник: "Лідер (від англ. leader — той хто веде, керівник): 1) голова, керівник громадської організації; 2) учасник змагань, що йде попереду" [12, с. 180]. Саме другий варіант визначення словником терміна "лідер" в умовах конкурентного середовища дає підставу вважати, що в колективі кожний його член може стати лідером в певній сфері компетентності. Тоді небезпідставним є вислів "лідер команди лідерів". Але для впорядкування діяльності такої команди він повинен поєднувати в собі риси керівника і лідера. Саме його прообраз сформульований класиками менеджменту: "Лідер організації — людина, яка ефективно здійснює формальне й неформальне керівництво і лідерство" [9, с. 274]. Якраз такий лідер, на наш погляд, може забезпечити ефективні реформи. Лідер-реформатор має потребу створювати і розвивати команду творчих лідерів у тому смислі, що кожний член команди, як лідер у сфері власної компетенції, намагається мати найвищі досягнення, а лідер-реформатор повинен знайти механізми впорядкування зусиль таких лідерів, поєднуючи функції керівника і лідера.

В таблиці представлені результати узагальнення функції керівника, лідера в традиційному розумінні змісту цього поняття [1, 3, 5 та ін.] і функції лідера-реформатора, багато з яких можна вважати органічним синтезом двох попередніх.

Функції керівника і лідера-реформатора

Ознаки	Управлінська функція		
	Керівник	Лідер	Лідер-реформатор
Тип організації	формальна	неформальна	формально-неформальна
Роль в колективі	"той, хто організовує"	"той, хто веде за собою"	"той, хто організовано веде за собою"
Характер впливу	розпорядження	координація	коучинг, наставництво
Характер влади	посада	харизма	експертна, харизма
Регулювання відносин	офіційне за регламентом	міжособистісне, нерегламентоване	індивідуальне міжособистісне
Природа влади	визначена посадою	виникає стихійно	постійно і активно формується
Стабільність функції	стабільна	залежить від стосунків з групою	постійне збагачення і "творче" руйнування
Прийняття рішень	складне з узгодженням	безпосереднє	делегується підлеглим з постійним уточненням
Природа феномена	соціальна	психологічна	соціально-психологічна
Об'єкт поваги колективу	статус	авторитет	довіра, надання змоги діяти самостійно

Обмеженість в сучасних умовах традиційного лідера полягає в тому, що він виховує таких послідовників, які можуть щонайбільше тільки повторити досягнення наставника. Сучасні ж працівники мають достатню кваліфікацію, щоб самостійно вирішувати складні завдання. Тому виникає необхідність в лідер-реформаторі, який повинен, по-перше, розвивати здатність у підлеглих приймати самостійно рішення в межах компетенції, брати на себе відповідальність за їх виконання, по-друге, формувати команду лідерів. Така команда, з одного боку, потенційно здатна забезпечити гнучке та своєчасне реагування на зміни, а з іншого — потребує глибоких знань та навичок лідера-реформатора у сфері соціології і психології. Призначення лідера-реформатора — надихати підлеглих на створення нових моделей творчого перетворення дійсності, не орієнтуючись на його власний досвід. І тому він користується технологіями "творчого" руйнування, поєднуючи у вихованні підлеглих наставництво (передачу досвіду) і коучинг (технологію актуалізації у підлеглих бажання самостійно долати труднощі та знаходити вирішення власних проблем).

Розвиток функцій лідерства позитивно впливає на менеджмент організації завдяки тому, що сприяє розв'язанню проблеми узгодження індивідуальних цілей із загальними цілями організації. Таке психологічне явище, як лідерство, виступає феноменом,

здатним посилити в переконаннях колективу цінність загальних цілей організації за рахунок неординарних особистісних якостей, професіоналізму і харизми, притаманних лідеру. Оскільки лідер користується довірою колективу, останній ідентифікує цілі організації з цілями лідера і наслідує його цінності та поведінку. Але слід зауважити, що узгодити цілі індивідів і колективу легше, ніж окремих колективів і організації в цілому. Про це свідчить практика створення робочих команд та гуртків якості в американських і європейських компаніях. Неузгодженість цілей різних колективів, які взаємодіють, часто негативно впливає і на індивідуальну, і на організаційну ефективність [3, с. 203]. Тому, якщо лідеру-реформатору підпорядковані кілька груп чи колективів, він повинен зосереджуватися не тільки на використанні потенціалу груп, а й на нейтралізації негативного групового ефекту у випадку, коли необхідно узгодити цілі різних колективів.

Для лідера-реформатора характерною особливістю є поєднання експертної та референтної (харизматичної) влади. Тобто колективом у якості лідера може сприйматися, по-перше, людина, що має унікальні, глибокі професійні знання та навички; по-друге, в лідери людину може вивести бажання підлеглих бути схожими на неї, повторювати її вчинки, орієнтуватися на її думки. Все це дає референтній особі (тій, на яку хочуть бути схожими) реальну можливість змінювати цінності та поведінку інших людей.

Відносини лідера-реформатора з підлеглими відрізняються від відносин керівника і традиційного лідера. Керівництво формується на відносинах "начальник — підлеглий", традиційне лідерство — на відносинах "лідер — послідовник", а ефективне реформаторство — на відносинах "лідер — лідер". Для того, щоб керувати розвитком останнього різновиду лідерства, необхідно визначитися, за яких умов колектив добровільно визнає авторитет такого лідера. Оскільки творчі працівники нерідко не хочуть керуватися чужими моделями поведінки, потребують задоволення почуття самоповаги, визнання власних досягнень, лідер-реформатор в першу чергу повинен піклуватися про задоволення цих потреб, але водночас знаходити аргументи на користь того, що творча особистість не може задовольняти власні інтереси, не враховуючи інтересів колег і колективу в цілому. Тобто лідер-реформатор зобов'язаний розв'язати проблему узгодження індивідуальних та колективних інтересів (рисунок).

Чим більше досліджуються реальні ситуації, які виникають у роботі вітчизняних підприємств, тим зрозумілішою стає необхідність поєднання функцій керівника і лідера. Опанування інструментів формальної та неформальної організації забезпечать лідеру-реформатору поєднання традицій і інновацій, впорядкованого функціонування в звичайному режимі та впорядкованих змін в кризових ситуаціях.

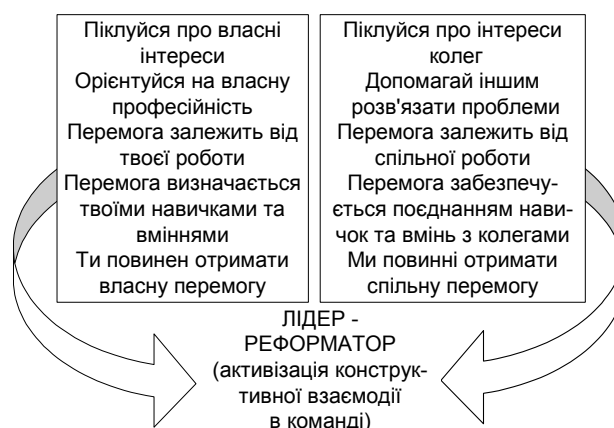


Рис. Система суперечностей в установках підлеглих, які має розв'язувати лідер-реформатор

Працездатність творчої команди (команди лідерів) забезпечується вихованням і розвитком її особливих характеристик. Однією з них є соціально-психологічна сумісність, яка забезпечує згуртованість команди. Згуртованість зовні спостерігається в узгодженості дій членів колективу і розвивається з розвитком спільної діяльності. В процесі становлення згуртованості в колективі досягається спільність цілей, інтересів, оцінок, норм і т. ін. Саме згуртованість викликає синергетичний ефект примноження сил спільно працюючих людей, їх намагаються допомагати один одному. Сумісність і згуртованість сприяють появі ефекту спрацьованості. Це ефект взаємодії індивідів, який дає змогу посилити їх особистісні потенціали та об'єднати зусилля для досягнення максимально можливого результату спільної діяльності. Зовнішнім проявом спрацьованості є бажання членів колективу самовіддано працювати на загальні інтереси. Ще одна риса команди лідерів — ефективна взаємодія керівника і підлеглих. Вона має за основу взаємну повагу, довіру, загальну зацікавленість в успішності справи, вдале поєднання керівником різновидів влади.

Лідер-реформатор повинен піклуватися вихованням у підлеглих якостей лідера. Характеристики людини, яка може стати лідером, детально розглядаються різними авторами [1, 11, 14]. Серед них — сильний характер (йому притаманні чесність, самодисципліна, здатність до навчання, надійність, наполегливість, добросовісність, суворі етичні принципи); здатність впливати на поведінку інших; загальний позитивний стиль сприйняття довколишнього світу та наполегливість у досягненні успіху; вміння працювати з людьми, здатність позитивно взаємодіяти з ними; природна обдарованість; хороший послужний список; впевненість, вміння заставити людей повірити в себе; самодисципліна; вміння спілкуватися; постійні намагання удосконалити процеси і ситуації [7, с. 60 – 74].

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити такі висновки. Визнання команди творчих компетентних працівників головним ресурсом забезпечення надійної роботи організації вимагає розроблення відповідних методологічних і науково-практичних рекомендацій щодо формування команди лідерів. Очолювати таку команду повинен лідер-реформатор, який поєднує риси керівника і лідера. Працездатність творчої команди (команди лідерів) забезпечується вихованням і розвитком таких її характеристик, як соціально-психологічна сумісність, згуртованість, спільність цілей та інтересів, бажання членів колективу самовіддано працювати для досягнення загальних цілей, ефективна взаємодія керівника і підлеглих. Лідер-реформатор зобов'язаний розв'язувати проблему узгодження індивідуальних та колективних інтересів, піклуватися вихованням якостей лідера у підлеглих.

Подальші дослідження резервів розвитку ефективного керівництва та лідерства повинні спрямовуватися на конкретизацію умов, які вимагають розвитку та синтезу цих функцій; розроблення методики оцінки здатності людей до їх виконання; визначення системи різновидів влади, використання яких забезпечує вплив лідера-реформатора на поведінку підлеглих; принципів та порядку добору персоналу на керівні посади та в творчі групи; методичних підходів до оцінки результативності діяльності лідерів-реформаторів і технологій ефективного розвитку їх компетентності та кар'єрного росту.

Література: 1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Изд. МГУ, 1980. — 386 с. 2. Менеджмент: Учебник, 3-е изд. / Виханский О. С. Наумов А. И. — М.: Гардарики, 1998. — 528 с. 3. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология". — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с. 4. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2000. — 584 с. 5. Организационное поведение: Учебник / Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 220 с. 6. Майерс Д. Социальная психология. — 6-е изд., перераб. и доп. — СПб.: Питер, 2002. — 752 с. 7. Максвелл Дж. Шеф и его команда. — СПб: Питер, 2000. — 256 с. 8. Румянцева З. П. Менеджмент организации. Учебное пособие З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 432 с. 9. Основы менеджмента. Пер. с англ. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. М.: Дело, 1992. — 658 с. 10. Психология управления. Учебное пособие. — М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. — 416 с. 11. Сергейчук А. В. Социология управления: Учебник. — СПб.: Изд. Дом "Бизнес-пресса", 2002. — 240 с. 12. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Советская энциклопедия, 1985. — 1600 с. 13. Стрижко В. А. Краткое слово о философии для лидера. — Харьков: "Экограф", 2002. — 188 с. 14. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ./ Под ред. В. А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції
27.07.2004 р.

УДК 330.11.111

**Бормотова М. В.,
Золотарев С. К.**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТОЛКОВАНИЯ СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ КАК КАТЕГОРИИ

The existing approaches to the treatment of the "economic system" category essence presented in economic literature are considered. The classification of economic systems according to different characteristics is researched.

Теория и практика функционирования экономической системы любого уровня невозможна без четкого толкования сущности этого понятия. Понятие "система" является одним из важнейших в различных отраслях знания: в философии, науке, технике. Особое место оно занимает и в экономической теории.

Система в наиболее общем виде представляет собой совокупность элементов, находящихся в отношениях и в связях между собой и образующих определенную целостность, единство [6, с. 427]. Как следует из этого, определяющим фактором, в результате которого совокупность элементов становится системой, является наличие отношений и связей между этими элементами, что придает последней признаки целостности и единства.

В экономической науке пока не существует единого четкого толкования понятия "экономическая система". Нередко термины "экономика", "экономический порядок", "экономическая система" трактуются как синонимы. Однако их следует различать. Термин "экономика" возник впервые в сочинениях древнегреческих ученых философов Ксенофонта и Аристотеля. Ксенофонт под экономикой понимал правила ведения домашнего хозяйства, а в сочинениях Аристотеля экономика охватывает уже не только индивидуальное, семейное хозяйство, но и поднимается до уровня домашних хозяйств всех граждан государства. Можно сказать, что Аристотель, таким образом, сделал попытку представить экономику уже как экономическую систему. Однако его идеи были недостаточно систематизированы, обоснованы и представляли собой, скорее всего, наблюдения, возникшие в связи с производством, потреблением и обменом материальных благ.

Первой научной школой, которая представляла экономику как систему макроэкономического уровня, явилась физиократия (от греческого *physis* — природа, *kratos* — сила, власть, господство). Физиократы первыми применили метод научной абстракции и провели первый опыт системного экономического исследова-