

**Голоднюк А.А.**  
**Старший викладач**  
**кафедри іноземних мов**  
**ФМВ НАУ, м. Київ, Україна**

## **РОЗГЛЯД СИТУАТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ЯК ОДНОГО З ІНСТРУМЕНТІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Останнім часом набувають значення не тільки суто професійні вміння особистості (знання, навченість, професійні спроможності, досвід виконання завдань), а й так звані прикладні якості – авторитетність, психологічна стійкість, здатність адекватного та оперативного реагування на критичні ситуації.

При чому, значення цих, так званих прикладних, якостей стають вирішальними. Це стосується практично всіх сфер суспільної діяльності, у тому числі і освітньої наукової складової.

В умовах сьогодення для підвищення конкурентоспроможності сучасні студенти вищих навчальних закладів повинні володіти не лише професійними знаннями і навичками, але й лідерськими якостями і вмінням ситуативно коректно реагувати на об'єктивні умови та відповідні обставини для підвищення ефективності навчання у вищих навчальних закладах. Здатність студентів брати ініціативу на себе і виявляти лідерський потенціал в багатьох випадках обумовлюють покращення результатів в навчанні і практичній діяльності, підвищення рівня стійкості при вирішенні викликів і завдань в умовах працевлаштування.

Однією з найбільш важливих якостей особистості є лідерство.

Лідерство - це здатність чинити вплив як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення цілей організації.

Лідерство - природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на вплив особистого авторитету людини на поведінку членів групи[2].

Розглянемо ситуативне лідерство, як стиль управління людьми, що передбачає використання стилю управління в залежності від ситуації і рівня розвитку членів групи (студентів, викладачів) по відношенню до визначеного конкретного завдання.

Ситуаційний підхід почав розвиватися як альтернатива персоналістичному.

Дослідники, що працювали в рамках даного підходу, спиралися на вихідну ідею про те, що на ефективність лідерства впливають ситуаційні фактори. Різні обставини вимагають лідерів з якісно різними рисами, тому в певних ситуаціях групового життя в якості лідерів проявляються ті члени групи, які володіють найбільш затребуваними в цій групі якостями.

У ранніх дослідженнях успішність становлення лідера приписувалася тільки ситуаційним факторам, а значення особистісної активності і здібності лідера змінювати стиль поведінки в залежності від ситуації умалювалося. Проте надалі представники ситуативного підходу визнали, що лідер не тільки здатний орієнтуватися в ситуації і підлаштовувати свій стиль до обставин, але і вмie максимально ефективно управляти ситуаціями діяльності та взаємодії.

Представниками ситуаційного підходу до лідерства є Г. Персон, Е. Богардуса, Ф. Фідлер, Р. Танненбаум, В. Шмідт, П. Херші, К. Бланшар, У. Реддін, В. Врум, П. Йеттон, А. Яго і ін.

Найбільш відому з усіх ситуаційних концепцій лідерства розробив в 1954-1958 рр. Ф. Фідлер. Його імовірнісна модель ефективного лідерства припускає, що ефективність лідера залежить від того, наскільки його стиль взаємодії з групою відповідає ситуації її життєдіяльності[4].

Ф. Фідлер вважав, що стиль лідерства практично не змінюється від ситуації до ситуації, і вказував, що в контексті ситуації існують щонайменше два полярні типи лідерів: емоційний (забезпечує оптимальне регулювання міжособистісних відносин, тобто орієнтований на відносини) та інструментальний (захоплюючий ініціативу в окремих видах діяльності і координуючий спільні зусилля по досягненню мети, тобто орієнтований на завдання).

Для того щоб визначити стиль лідерства, Ф. Фідлер використовував так звану шкалу найменш предпочитаемого співробітника, яка дозволяла описати гіпотетичну особистість, з якою би лідер взаємодіяв найменш успішно. Слід зазначити, що така оцінка стилю була надмірно спрощеною.

Було також показано, що між ефективністю стилю лідерства і характеристиками конкретної ситуації існує взаємозв'язок. Ступінь відповідності ситуації стилю лідерства визначається трьома факторами.

- Якість взаємин лідера з іншими членами групи визначає рівень лояльності групи до лідера, довіра членів групи до нього і привабливість особистості лідера для послідовників.
- Структура завдання відображає чіткість її формулювання і ступінь структурованості.
- Повноваження відображають обсяг формальної влади лідера, яка визначає його можливість мотивувати членів групи на досягнення поставлених цілей, а також рівень підтримки, який надає лідеру формальна структура групи.

На думку Ф. Фідлера, найбільш сприятлива ситуація для лідера включає добрі стосунки з послідовниками, добре розроблену завдання, сильну позицію лідера. Було виділено вісім типів ситуацій, сприятливих для того чи іншого типу лідерства. При цьому було встановлено, що орієнтований на завдання лідер ефективніший, коли ситуація або дуже сприятлива, або дуже несприятлива для групи. А орієнтований на міжособистісні відносини лідера більш ефективний у ситуаціях тільки помірно сприятливих або помірно несприятливих[4].

Крім того, питання ситуативного лідерства були детально досліджені сучасними професійними психологами і педагогами, які обґрунтовують необхідність формування лідерських якостей студентів для підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів. Американські вчені, дослідники ситуативної поведінки Пол Херси і Кен Бланшар розробили і описали теорію ситуативної поведінки в умовах організації роботи компанії і стиля реагування в залежності від ситуації і рівня розвитку студентів і співробітників по відношенню до завдання. Найефективніший стиль лідерства змінюється зі "зрілістю" підлеглих. "Зрілість" - бажання досягнення, готовність взяти на себе відповідальність та відповідні до завдання здатність і досвід[1]. Модель ситуативного лідерства має яскраво виражену практичну спрямованість, а тому популярна серед лідерів-керівників.

Зацікавленому, але недосвідченому студенту потрібні інструкції та потужне керівництво. З часом він поступово ознайомлюється з роботою, але перший ентузіазм починає гаснути – і ось тут викладач стимулює його до самостійної праці, пошуку рішень в конкретних ситуаціях. Поступово рівень знань зростає, але мотивація може зменшуватися через проблеми з самореалізацією студентів. Головне в цей момент – розвинути задатки, а не «погасити» бажання студентів, тобто на даному етапі йому потрібна підтримка. Якщо він відчує, що йому все вдається, його ідеї цікаві, він знаходить правильні рішення та має можливість самореалізуватися, тоді добавиться й мотивація[3]. Якщо цього не відбувається, часто на цьому етапі студент з низькою мотивацією взагалі втрачає будь-яке бажання подальшого покращення в навчанні.

Таким чином, ситуативне лідерство є одним з найважливіших чинників процесу навчання у вищих навчальних закладах як для професорсько викладацького складу, так і для студентів та заслуговує на подальше вивчення та впровадження.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Blanchard K. H., Hersey P. Management of Organizational Behavior. *American Journal of Industrial and Business Management*. New Jersey. 2014. Vol.4, No 12. P.17-25.
2. Мескон М. Основы менеджменту: пер. с англ/ Мескон М. [і інші]; ред. і вступ Л.І. Євенко. *Дело*. М. 1999. С.800.
3. Подберезкіна А.А. Ситуативное лидерство: 4 стилия руководства и 4 уровня развития сотрудников. URL: <https://zillion.net/ru/blog/539/situatsionnoie-lidierstvo-4-stilia-rukovodstva-i-4-stiepieni-razvitiia-sotrudnikov> (дата звернення: 23.04.2019).
4. Модель эффективного руководства Фреда Фидлера. URL: <https://4brain.ru/blog> (дата звернення: 23.04.2019).