

**Баглюк У., здобувач вищої освіти**  
**Науковий керівник: Побережець Г., к.і.н., асистент кафедри**  
**українознавства**  
*Миколаївський національний аграрний університет*  
e-mail:ubaglyuk12@gmail.com

## СИТУАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО І НАВЧАННЯ: НАВІЩО СТУДЕНТУ ВОЛОДІТИ РІЗНИМИ СТИЛЯМИ КЕРІВНИЦТВА?

Сучасне суспільство зазнає величезних змін у багатьох сферах людського життя, особливо це стосується освіти та професійної підготовки майбутніх фахівців. Однак варто зазначити, що велика частина майбутнього кар'єрного успіху особистості залежить від бази знань, яку людина отримує під час середньої та вищої освіти. При цьому за навчання, особливо в студентах, необхідно формувати не лише компетенційні та професійні навички, а й приділяти велику увагу комунікаційній та виховній складовій.

Сьогодні будь-який фахівець має володіти базовим набором соціально-психологічних навичок. До них належить вміння працювати в колективі, спілкуватись з людьми (колегами, клієнтами, керівниками, підлеглими тощо) та організовувати ефективний робочий процес. Так чи інакше, гармонічне поєднання таких властивостей може бути досягнутий за допомогою виховання в людині лідерських якостей.

Варто зазначити, що сьогодні мати певні задатки лідера теж недостатньо, щоб вміти володіти ситуацією та знаходити підхід до кожного. Сучасний термін «лідерство» має принципово нове значення: здатність пробудити в людині мрію, надихнути на нові звершення, перемоги [1]. Тож для реалізації даної нової задачі була розроблена концепція «ситуаційного лідерства», яка включає в себе 4 стилі лідерства та 4 рівні (типи) працівника, тобто людини, на яку орієнтоване використання керівних властивостей. Сутність концепції полягає в налаштуванні конкретної поведінки керівника на конкретну ситуацію, кожен з яких можна віднести до одного із запропонованих типів [2].

Стилі лідерства:

Л1 – лідерства шляхом наказу, тобто головна орієнтація на задачу, а не на особистість;

Л2 – лідерство шляхом продажу ідей, тобто одночасна висока орієнтація як на задачу, так і на особистість;

Л3 – лідерство шляхом участі в процесі роботи, тобто головна орієнтація на особистість, а не на задачу;

Л4 – лідерство шляхом делегування, тобто знижена орієнтація як на задачу, так і на особистість.

Типи працівника (підлеглого):

П1 – не здатний і не налаштований;

П2 – не здатний, але налаштований;

П3 – здатний, але не налаштований;

П4 – здатний і налаштований.

Кожен стиль відповідає певному типу працівника: Л1-П1, Л2-П2, Л3-П3, Л4-П4 і допомагає максимально швидко та ефективно досягти мети та організувати роботу в колективі з поведінкою будь-якого з чотирьох типів.

Зрозуміло, що така методика психологічної роботи в колективі є дуже дієвою, адже забезпечує однакову якість та швидкість виконання роботи всіма співробітниками. І зрозуміло, що майбутньому фахівцеві необхідно володіти цими знаннями і навичками, щоб в майбутньому мати змогу досягти успіху на керівних посадах або навіть просто в робочому колективі [3]. Однак для чого і як саме майбутній спеціаліст може використовувати ситуаційне лідерство за навчання в закладі вищої освіти? На це питання можна подивитися з різних боків.

По-перше, будь-який учасник навчання є членом колективу. Перебування в колективі завжди передбачає, що людина має дотримуватись певної моделі поведінки та володіти певними комунікативними навичками. Як відомо, група людей, об'єднана спільним заняттям чи інтересами, обов'язково пов'язана з достатньо чітким розподілом завдань серед учасників. Доволі часто студентам доводиться виконувати обов'язки керівника певною командою. Це може бути під час спортивних чи інтелектуальних змагань серед студентів, під час виконання спільного завдання в університеті або під час розв'язування організаційних питань в академічній групі, на потоці тощо. Звісно, таке керівництво складно порівняти з керівництвом рівня директора підприємства, який має у підпорядкуванні багато десятків чи навіть сотень дорослих працівників. Однак лідерські якості часто можуть знадобитися навіть у невеликому колективі, перед яким не стоїть надто серйозна мета. Вміння правильно оцінити кожного учасника колективних відносин всередині групи дозволить віднести кожного з них до певної категорії людей за ситуаційним лідерством, що далі дасть можливість вміло проявити свої якості лідера залежно від ситуації. Тобто бажаний результат буде досягнуто з мінімальними енергетичними затратами та з максимальною ефективністю. Коли ж студент буди намагатися до всіх застосовувати однаковий підхід, проявляти лідерство в усіх напрямках з однаковою силою та за однаковою схемою, то результат буде досягатися набагато довше та складніше, а, можливо, зовсім не буде досягнутим. Адже організувати та змусити виконати завдання не завжди зацікавлених однолітків буває набагато складніше, ніж дорослих людей у суто робочому колективі. Саме тому використання ситуаційного лідерства в інтерпретації в певному колективі (тобто необов'язково робочого) може набагато облегшити задачу самого лідера.

По-друге, ситуаційне лідерство, як не дивно, можна використовувати й по відношенню до себе для організації власної роботи. Перш за все треба чітко окреслити задачі, які необхідно вирішити, визначити їх пріоритетність тощо. Далі необхідно віднести себе до певного типу працівника. Треба чітко оцінити свої бажання та можливості стосовно кожного завдання. Людина з великими амбіціями має проявляти якості лідера не лише під час роботи в колективі, але й у своєму власному житті. Отже, після самоаналізу й виявлення власних прагнень можна застосувати певний тип поведінки, щоб дати мотивацію

самому собі. Тобто той чи інший стиль керівництва необхідно застосовувати безпосередньо по відношенню до себе. Наприклад, студенту необхідно виконати проект з дисципліни «Історія та культура України» на тему «Розвиток української культури 17-18 ст.». Він добре розумію цю тему та має всі матеріали і можливості виконання проекту, але весь час відкладає його виконання на потім, адже лінується; розуміє, що на це піде багато часу, і не хоче його витратити тощо. Тоді ми спостерігаємо тип ПЗ-«зданий, але не налаштований». За схемою ситуаційного лідерства має бути застосований стиль ЛЗ-«Лідерство шляхом участі в процесі роботи». Це означає, що необхідно знайти натхнення, заглибитись в дану тему, знайти цікаву інформацію, тобто повністю поринути в робочий процес. Таким чином, мета буде досягнута. До речі це може бути добрим тренуванням лідерських якостей, адже часто буває неможливо використати певну модель поведінки одразу в колективі.

Отже, можна зробити висновок, що ситуаційне лідерство може стати дуже корисною навичкою для студента у повсякденному житті під час навчання. Такі знання можна використати у багатьох ситуація, в яких учасник відносин в колективі стикається майже кожен день. До того ж такі навички можна використовувати й по відношенню до себе для більш ефективної організації свого навчального процесу.

Список джерел:

1. Сергєєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навчальний посібник. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. 9-12 с.
2. Хохлуш М.С. Ситуаційне лідерство: підходи до організації самостійного роботи студентів вищої школи в процесі підготовки майбутніх керівників. Електронний науково-практичний журнал «Гуманітарні наукові дослідження». Рівне, 2016, № 2.
3. Філатова Л.С., Новохацька Л.В. Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. Вінниця, 2014, № 3. 64-69 с.