УДК 316.46

Дєгтяр А. О., Бублій М. П.
м. Харків, Україна

ОБ'ЄКТИ ДІАГНОСТИКИ ТА ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА

Складність структури управлінського лідерства детермінує підвищену увагу до вибору об'єктів його оцінки. Залежно від цілей дослідження визначаються його предметні області та об'єкти оцінки.

Предметні області дослідження управлінського лідерства можна поділити на чотири групи:

a) аналіз індивідуальних якостей і професійних характеристик управлінських лідерів і послідовників;

b) аналіз їх поведінки в рамках виконання управлінських обов'язків, підтримки ділових і міжособистісних відносин з оточуючими людьми;

c) дослідження результатів діяльності;

d) групові характеристики, що впливають на продуктивність управлінського лідерства.

Визначення об'єктів аналізу управлінського лідерства фокусується на оцінці управлінських лідерів. До об'єктів дослідження пред'являються дві вимоги. Вони повинні забезпечувати всебічну характеристику управлінського лідерства, прояви його сильних і слабких сторін. Об'єкти дослідження також повинні дозволяти диференціювати результативність управлінського лідерства в залежності від цілей і завдань.

Управлінське лідерство може розглядатися як процес реалізації індивідуальних лідерських і професійних управлінських якостей (знань, умінь, схильностей і здібностей) управлінського лідера [1, с. 10]. У цьому випадку управлінське лідерство оцінюється через призму особистісних якостей лідера і його послідовників. Управлінське лідерство може

розглядатися як процес реалізації групових якостей (згуртованість, спільність бачення, взаємозалежність і взаємна відповідальність, співпраця, взаємні доповнення, довіра і повага). При цьому воно розглядається через призму групових характеристик.

Управлінське лідерство може розглядатися як сукупність дій і відносин у рамках виконання посадових обов'язків. Зарубіжний досвід проведення оцінок свідчить про те, що оцінка особистих якостей у відриві від виконання посадових функцій, як правило, закінчується провалом [2, с. 21]. Тому діагностика та аналіз особистісних якостей управлінських лідерів і членів груп повинен мати безпосереднє відношення до діяльності управлінського лідерства.

Діагностика особистісних якостей зачіпає досить делікатну сферу і може спровокувати виникнення протиріч і конфліктів, тому повинна носити конфіденційний характер, або бути максимально прив'язана до безпосередньої діяльності індивідів і її результативності [3, с. 15]. Результати представляють той об'єкт дослідження, який дозволяє кращим чином оцінити внесок індивіда. У свою чергу, одні й ті ж результати можна отримати у різний спосіб (наприклад, самостійне або командне виконання завдання, використання інноваційних або традиційних підходів до вирішення проблеми). Тому оцінка результативності роботи без урахування поведінки не зможе виявити реальні проблеми, що обмежують використання потенціалу управлінського лідерства.

У поведінці проявляється спосіб досягнення цілей, поведінка і характер взаємодії з оточуючими людьми також відображає особистісні якості індивідів, включаючи якості, що визначають професійну компетентність (здатність впливати, самостійність, стійкість до тиску та ін.) [4, с. 12]. Однак і оцінка поведінки у відриві від результатів не дає повного уявлення про індивіда. Тому оцінка управлінського лідерства і діагностика його потенціалу повинні включати оцінки індивідуальних якостей,

поведінки, групових характеристик і результатів діяльності. Вибір об'єкта аналізу залежить від мети дослідження з підтримання відповідності управлінського лідерства (якостей, поведінки і результативності управлінського лідера і груп) стратегії організації.

Потрібно відзначити переваги й обмеження при фокусі на кожних з об'єктів аналізу, тому вчені і практики схиляються до використання комплексного підходу. Комбінування різних підходів дозволяє скласти всеосяжне і об'єктивне уявлення про потенціал управлінського лідерства, виявити проблеми його раціонального використання. Незважаючи на те, що предметна область дослідження управлінського лідерства досить велика, поведінка розглядається як найважливіший фактор результативності. Поведінка дозволяє диференціювати індивідуальний і груповий внесок у досягнення результату.

Література. 1. *Візо Л., Ібрагімова І., Кіготь О.* Розвиток лідерства: монографія. Київ: [б. в.], 2012 – 400 с. 2. *Друкер П.* Ефективний керівник. / пер. з англ. Р. Машкової. Київ: Вид. група КМ-БУКС, 2018 – 248 с. 3. *Калашнікова, С. А.* Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010 – 380 с. 4. Управлінське лідерство: колективна монографія / за заг. ред. В. В. Толкованова. Хмельницький: ПП Мельник А. А., 2013 – 600 с.

Кузмінський А. І., м. Глухів, Україна

ПРОБЛЕМИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДЕОНТОЛОГІЇ У НАУКОВІЙ СПАДЩИНІ АКАДЕМІКА І. А. ЗЯЗЮНА

Якщо людина талановита, то вона талановита у всьому.

Збігло майже сім років, як немає з нами Івана Андрійовича Зязюна.

Але й сьогодні зіркою першої величини сяє над світом його незабутнє ім'я у славному сузір'ї великих українських достойників.