

DOI: <https://doi.org/10.31392/NZ-npu-144.2019.04>

УДК 656.61.052:316.46-057.21

Гайдаржи А. І.

ВПЛИВ ЛІДЕРСТВА НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІІВ

У статті схарактеризовано типові особливості сутності та змісту організаційної культури, які зумовлюють специфіку її функціонування. Зазначено, що організаційна культура є важливим чинником, який не лише впливає на структуру організації, а ще й зумовлює її успішність.

Аргументовано, що важливу роль у виникненні, формуванні та розвитку організаційної культури судноводіїв відіграють лідери, що здатні створити цілеспрямований колектив, діяльність якого буде спрямована на досягнення визначеної мети.

Розглянуто характеристики, за допомогою яких спроектовано узагальнений образ успішного лідера, серед них виокремлено стійкість, відповідальність, наполегливість, ініціативність, енергійність, гнучкість, здатність до співпраці та співчуття. У роботі зазначається, що лідер повинен враховувати психологічні особливості кожного індивіда та вміти знаходити ефективний підхід до нього, оскільки це зумовлює швидкість досягнення спільної мети. Одне із головних завдань лідера – стати гідним прикладом для наслідування, адже інші учасники колективу повинні розуміти, що процесом керує розумна, ерудована, цілеспрямована особистість, яка здатна самоудосконалюватись і долати різноманітні труднощі.

Проаналізовано структуру формальних і неформальних взаємин, що пов'язані між собою, оскільки специфіка неофіційного спілкування є своєрідним показником, за допомогою якого керівник отримує можливість обрати правильний вектор щодо формування офіційних взаємин, які повинні переважати над неофіційними.

Доведено, що лідерство здебільшого визначається культурою, тобто структурою мислення, традиційних стереотипів керівника, який фактично є основою організаційної культури. Взаємозв'язок культури та лідерства дуже специфічний, оскільки зазвичай лідерство є обмеженим, тобто підпорядкованим ідеологічним засадам культури конкретної організації.

Ключові слова: організаційна культура, лідерство, культура організація, структура, формальні та неформальні взаємини.

У процесі розвитку соціології, менеджменту, психології та інших галузей знань і зміни умов зовнішнього середовища у ХХ столітті розроблялися теоретичні основи дослідження організацій, що реалізуються в управлінській практиці. Організацію розглядають як спільноту взаємопов'язаних індивідів, що мають спільне розуміння загальнолюдських цінностей, норм, правил поведінки та власної мети, це призвело до появи поняття організаційної культури. Однак, лише нещодавно організаційну культуру почали визначати як один із основних показників, необхідних для правильного розуміння і управління організаційною поведінкою.

Особливості структури та функціонування організаційної культури розглядали такі вітчизняні вчені як Л. Карамушка, В. Кириченко, В. Лозниця, І. Савка, Ж. Серкіс, І. Сняданко, Л. Спіцина, О. Францев, М. Семікіна. Ці дослідження доводять, що кожна організація, – це складний механізм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура, тобто те, по-перше, заради чого люди стали членами організації, з огляду на стійкі норми, принципи життя загалом та діяльності організації зокрема, які вони поділяють;

по-друге, що, на їхню думку, добре, а що погано, від чого залежить специфіка їхніх стосунків. Зазначене не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але й істотно визначає стійкість та успішність функціонування організації в майбутньому. Організаційна культура дає можливість всім членам організації ідентифікувати себе як цілісне утворення; відмінне від інших аналогічних організацій. Організаційна культура робить можливим досягнення спільних цілей шляхом об'єднання людей в організації. Це притаманно й організаціям морської галузі, де важливу роль у виникненні, функціонуванні та розвитку організаційної культури судноводіїв відіграють її лідери, які вважаються новаторами, людьми, які готові ризикувати. Організація спрямована на перспективу, де основна увага акцентується на зростанні та здобутті нових ресурсів; вона заохочує виявлення особистісної ініціативи та свободи.

Існують різні думки щодо визначення поняття лідерства. Найбільш точно визначення сформулював відомий дослідник Метс Елвессон, який зазначив, що лідерство характеризується впливом на формування цілей і стратегій, на зобов'язання і керованість поведінки, що стає можливим за допомогою завдань, спрямованих на досягнення мети, а також впливом на згуртованість, ідентифікацію та на організаційну культуру [1]. З огляду на це визначення, можна сформулювати основне завдання лідерства в системі організаційної культури – створення цілеспрямованої, згуртованої команди, зусилля якої будуть спрямовуватися на досягнення спільної мети, що відповідає стратегії організації.

Слід дуже відповідально ставитися до обрання майбутнього керівника. Командир будь-якого структурного підрозділу, звичайно, є лідером, але лідером формальним. Очевидним є той факт, що під час обрання керівника, який володіє не тільки необхідними професійними, але й лідерськими якостями, тобто здатністю гуртувати навколо себе колектив, спрямовувати його на досягнення спільної, визначеної керівництвом мети, ймовірність успішності підрозділу в різних сферах його діяльності стає прогнозованою.

Справжній лідер під час власної діяльності повинен не тільки керувати підлеглими, але і надихати їх своїм оптимізмом, вміти викликати бажання йти за командиром у будь-якій ситуації, організувати повсякденну діяльність в атмосфері взаємної поваги та довіри. Зазвичай справжній лідер є керівником за покликанням, але можна й навчитися бути лідером. Багато людей мають належний потенціал для того, щоб стати хорошими організаторами. Вироблення навичок лідерства потребує багато часу, тренувань і роботи над помилками. Одна із головних якостей, що робить людину лідером – здатність піклуватися про інших. Ще однією важливою якістю лідера є цілеспрямованість. Лідер визначає мету і вказує шляхи її досягнення, Головне він об'єднує різні групи інтересів підлеглих на основі спільної ідеї. Люди прислухаються до лідера тоді, коли вони мають таке саме бачення у визначені цілей і вирішенні проблем. Найефективніше така взаємодія базується на особистому прикладі, повазі, умінні надихнути та швидко приймати рішення.

Відомий дослідник Метс Елвессон описує лідера як особистість, що

впливає на настрій, викликає образи і надії, які стверджують специфічні бажання і цілі. Результатом такого впливу є зміна думки людей про те, що потрібно, можливо і необхідно [1].

Американські психологи Дж. Кенджемі та К. Ковальські виявили певні характеристики, які об'єднують всіх успішних лідерів особливостями мислення, управління емоціями, лідерством в конкретній галузі, особистісними ідеалами [2].

Розглянемо їх більш детально.

Особливості мислення:

– здатність до екстраполяції (сильні лідери не мають потреби у великій кількості даних. За рахунок багатоаспектних знань вони інтуїтивно розуміють, який рівень екстраполяції є необхідним);

– здатність вирішувати кілька проблем одночасно (занадто високий показник завзятості за психологічним тестом Едвардса для успішних керівників небажаний; гнучкість – найважливіший аспект поведінки лідера);

– стійкість в ситуації невизначеності (одна із головних якостей лідера. Його не лякає невідомість. Він може успішно працювати без зворотного зв'язку, а також вирішувати проблеми, що є непосильними для тих, хто не здатен діяти в умовах невизначеності);

– розуміння (успішні керівники вищого рівня характеризуються сприйнятливістю та розвиненою інтуїцією. Вони розуміють суть справи інтуїтивно і швидко, виявляють здатність розрізняти суттєві та несуттєві аспекти ситуації, вміють долати агресію);

– здатність керувати (лідер починає виконувати свої обов'язки відразу після призначення. Він не звертає уваги на претензії кандидатів на цю роль);

– наполегливість (керівник наполегливо виконує задумане, навіть якщо його думку підтримує незначна кількість людей. Він на інтуїтивному рівні розуміє, які ідеї варті його уваги);

– здатність до співпраці (лідер вміє контролювати свої негативні емоції, розмовляти з людьми, він тактовний, може спілкуватися на будь-якому рівні. Завдяки вмінню налагоджувати міжособистісні стосунки керівник отримує значну підтримку в колективі та своєрідну допомогу щодо організації процесу);

– ініціативність (лідер активний, він вміє помічати можливості, які можуть не використати інші. У той час, коли оточуючі вагаються, він діє рішуче. Ініціативність такого керівника характеризується здатністю ризикувати, яка найчастіше зумовлює досягнення успіху);

– енергійність (керівник може досягти успіху лише за рахунок належних фізичних, інтелектуальних здібностей та витривалості, що суттєво залежить від його енергійності).

Управління емоціями:

– здатність помічати професійну перспективність інших (успішний керівник охоче передає знання іншим, сприяє їхньому професійному розвитку);

– сензитивність (керівник зважає на почуття інших. Він здатен виявляти емпатію (співпереживання), вміє поставити себе на місце іншого.

Успішні керівники сприйнятливі до почуттів інших. Їм властиві емпатія

(співпереживання), здатність поставити себе на місце іншого).

Лідерство в конкретній галузі:

– ідентифікація себе зі справою. (успішні керівники не сприймають невдачі як поразки чи приниження. Їм подобається безпосередньо процес досягнення мети. Вони не прагнуть бути скрізь одночасно, виконувати всю роботу за підлеглих, вміють доручати важливі завдання іншим. Їх не приваблює влада загалом, вони зацікавлені безпосередньо у досягненні конкретної мети. Лідери отримують справжнє задоволення, коли помічають успіх інших, вони не прагнуть обійняти всі керівні посади, адже розуміють, що і так суттєво впливають на колектив загалом. Вони впевнені у собі, адекватно оцінюють власні можливості. З огляду на це, лідери можуть протистояти небажаному розвитку подій);

– здатність до співчуття (успішні керівники виявляють співчуття до інших, але при цьому не очікують, що їх будуть любити. Вони здатні неупереджено оцінити своїх підлеглих, а також зрозуміти, що неможливо подобатися всім. Лідер усвідомлює, що прагнення будь-яким способом сподобатися підлеглим призводить до нездатності керувати колективом. Завдяки належному рівню власної ідентифікації він здатен приймати рішення, які не підтримує більшість);

– зацікавленість у розвитку організації, а не у зростанні власної кар'єри (справжній лідер зацікавлений в тому, що він залишить після себе. Його найсильніше прагнення – не особиста влада, а результат своєї роботи);

– незалежність (під час досягнення успіху лідери усвідомлюють межі власних можливостей, співпрацюють з іншими, прислухаються до них, але виявляють незалежність, коли необхідно прийняти остаточне рішення. Їх неможливо примусити підтримати рішення, з яким вони не згодні).

Особистісний ідеал:

– гнучкість (лідер може вирішувати одночасно кілька завдань і за необхідності швидко змінювати напрямки діяльності. Лідер повинен бути готовий до сприйняття нових способів мислення, ідей, процесів. Керівник, який хоче досягти успіху, розвиває власну гнучкість);

– стресостійкість (лідер вміє дбати про своє здоров'я та правильно сприймати стресові ситуації, він не дає можливості обставинам керувати собою);

– наявність мети (лідер має сталі переконання та чітку мету, він здатен спланувати можливі шляхи її досягнення. Лідер любить говорити про свою мрію, однак його погляди не повинні бути консервативними: мрія та пов'язана з її здійсненням мета мають розвиватися).

Лідерство в конкретних галузях:

– керівництво спільнотою (керівник використовує свою владу і вплив на благо суспільства, витрачає власні сили, енергію та час задля поліпшення умов життя людей і розвитку суспільства, використовує для цього всі можливі ресурси);

– почуття гумору (найбільшого успіху досягають керівники, які мають почуття гумору; вони здатні знайти у будь-якій ситуації щось позитивне. Лідери не лише визнають власні помилки, а ще й вміють посміятися з цього. Вони

ніколи не звинувачують інших у власних невдачах);

– цілісність особистісного ідеалу (лідер послідовний, він постійно докладає зусиль для того, щоб його слова відповідали вчинкам, а також прагне відповідати власному особистісному ідеалу. Внаслідок цього лідер підтримує свою внутрішню гармонію. З ним легко спілкуватися, тому оточуючі відчують себе поряд з такою людиною невимушено, охоче довіряють їй свої проблеми та турботи.

Успішний, сильний лідер значно впливає на організаційну культуру, особливо якщо організація лише починає формуватися. Залежно від його управлінських засад в організації починає функціонувати та чи інша культура.

Слід зазначити, що в будь-якому колективі поряд з формальною, тобто офіційною структурою взаємин, існує й неформальна, тобто неофіційна структура взаємостосунків особового складу підрозділу. При цьому офіційні взаємини регламентуються статутами, а неофіційні є нерегламентованими. Необхідно зважати на те, що процес управління безпосередньо пов'язаний із функціонуванням формальної організації. Однак, кожен керівник повинен розуміти, що всередині будь-якої формальної організації існують і неформальні організації, які суттєво чи несуттєво впливають на офіційну організацію. Надзвичайно важливим для керівника є те, щоб неформальні групи не були домінуючими в колективі. Для того, щоб контролювати вплив неформальних стосунків у колективі, керівник повинен чітко розуміти, як і чому функціонує неформальна організація. Усвідомивши сутність неформальної групи, керівник має сконцентрувати свої зусилля на тому, щоб дії цієї групи не тільки не суперечили концепції позитивного розвитку організації, а й впливали на неї. Для цього, насамперед, необхідно усвідомити той факт, що неформальні організації існують і будуть існувати незалежно від того, як поводить себе керівник. Також потрібно спробувати зрозуміти, наскільки важливою може бути неформальна організація з огляду на досягнення цілей формальної організації, визначити неформальних лідерів та керувати ними для того, щоб об'єднати свої зусилля у необхідному напрямку.

Розглядаючи вплив формальних і неформальних лідерів на організаційну культуру судноводіїв зазначимо, що він може бути усвідомленим і неусвідомленим.

Проаналізуємо більш детально, як лідери, що керують судновими технічними системами і комплексами (морським і річковим транспортом), впливають на організаційну культуру. Вони можуть впливати на організаційну культуру через її суб'єктивні елементи, наприклад, через колективні процеси: навчальний процес, харчування, відпочинок та ін. Лідер здатен спробувати змінити усталені норми поведінки, організацію відпочинку в колективі, сформував нові цінності. При цьому такі зміни можуть позитивно впливати на організаційну культуру (посилювати її) та негативно (послаблювати її). Проте, потрапляючи в новий колектив, лідер змушений пристосовуватися до встановлених норм поведінки, звикати до його традицій. У цьому випадку на свідомість лідера впливають об'єктивні елементи організаційної культури.

Звичайно, лідер зможе суттєво вплинути на організаційну культуру (позитивно або негативно), якщо вона є слабкою, тобто в її структурі не існує чітких уявлень щодо цінностей, немає загальних переконань, спостерігаються розбіжності у розумінні важливості тих чи інших аспектів діяльності між членами колективу.

Командири структурних підрозділів і керівники навчальних груп повинні об'єднати свої зусилля для визначення в колективах неформальних лідерів. Вони мають проводити виховну роботу з формальними та неформальними лідерами для вироблення спільної стратегії організації загалом.

За умови позитивного впливу лідерів на організаційну культуру необхідно заохочувати їхні старання в присутності колективу, розвивати нові позитивні напрямки їхньої діяльності. За умови негативного впливу лідерів на організаційну культуру, потрібно проводити колективні збори, акцентувати увагу на їхніх діях та за необхідності дисциплінарного покарання.

Лідерство та культура перебувають у складному взаємозв'язку. Лідерство виявляється в контексті специфіки мислення, що є властивою лідеру або його оточенню, тому лідерство значною мірою визначається культурою. Іноді дії керівників і неформальних лідерів теж формують елементи культури, особливо важливим це може стати на етапі створення організації, а також під час кризи, що зумовлена зміною значної частини колективу, коли більш ймовірно стає трансформація структури ідей, переконань і думок. Зазвичай формальне і неформальне лідерство суттєво обмежене, воно знаходиться під впливом ідеології та культури організації. Очевидним стає той факт, що нові ідеї та ініціативи набувають успіху серед особового складу, коли вони відповідають тим цінностям, що переважають у конкретному ЗВО.

Отже, лідерство впливає на організаційну культуру не лише судноводіїв-курсантів, але й на організаційну культуру викладацького складу вищого навчального закладу освіти.

Використана література:

1. Мэтс Элвессон. Организационная культура / пер. с англ. Харків : Изд-во Гуманитарный центр, 2005. 460 с.
2. Соломандина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учебно-методические материалы. Москва : ИНФРА-М, 2007. 395 с. (Высшее образование).
3. Комарова К. В. Організаційна культура : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166 с.
4. Хаєт Г. Л., Єськов О. Л. та ін. Корпоративна культура : навчальний посібник / за заг. ред. Г. Л. Хаєта. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.

References:

- [1] Mets Elvesson. Organizacionnaya kultura / per. s angl. Xarkiv : Izd-vo Gumanitarnyj centr, 2005. 460 s.
- [2] Solomandina T. O. Organizacionnaya kultura v tablicah, testah, kejsah i shemah : uchebno-metodicheskie materialy. Moskva : INFRA-M, 2007. 395 s. (Vysshee obrazovanie).
- [3] Komarova K. V. Organizacijna kul'tura : navchal'ny`j posibny`k dlya studentiv vy`shhy`x navchal'ny`x zakladiv. Dnipropetrovs`k, DDDFA, 2011. 166 s.
- [4] Hayet G. L., Yes`kov O. L. ta in. Korporaty`vna kul'tura : navchal'ny`j posibny`k / za zag. red. G. L. Hayeta. Ky`yiv : Centr navchal'noyi literatury`, 2003. 403 s.

ГАЙДАРЖИ А. И. Влияние лидерства на формирование и развитие организационной культуры судоводителей.

В статье охарактеризованы типичные особенности сущности и содержания организационной культуры, которые определяют специфику ее функционирования. Отмечено, что организационная культура является важным фактором, который не только влияет на структуру организации, а еще и определяет ее успешность.

Аргументированно, что важную роль в возникновении, формировании и развитии организационной культуры судоводителей играют лидеры, которые способны создать целеустремленный коллектив, деятельность которого будет направлена на достижение определенной цели.

Рассмотрены характеристики, с помощью которых спроектирован обобщенный образ успешного лидера, среди них выделена стойкость, ответственность, настойчивость, инициативность, энергичность, гибкость, способность к сотрудничеству и сочувствию. В работе отмечается, что лидер должен учитывать психологические особенности каждого индивида и уметь находить эффективный подход к нему, поскольку это определяет скорость достижения общей цели. Одно из главных заданий лидера – стать достойным примером для подражания, ведь другие участники коллектива должны понимать, что процессом руководит умная, эрудированная, целеустремленная личность, которая способна самосовершенствоваться и преодолевать разнообразные трудности.

Проанализирована структура формальных и неформальных взаимоотношений, которые связаны между собой, поскольку специфика неофициального общения является своеобразным показателем, с помощью которого руководитель получает возможность избрать правильный вектор относительно формирования официальных взаимоотношений, которые должны преобладать над неофициальными.

Доказано, что лидерство по большей части определяется культурой, то есть структурой мышления, традиционных стереотипов руководителя, который фактически является основой организационной культуры. Взаимосвязь культуры и лидерства очень специфическая, поскольку обычно лидерство является ограниченным, то есть подчиненным идеологическим принципам культуры конкретной организации.

Ключевые слова: организационная культура, лидерство, культура организация, структура, формальные и неформальные взаимоотношения.

GAJDARZHI A. I. Influence of leadership on forming and development of organizational culture of navigators.

The typical features of essence and maintenances of organizational culture, which predetermine the specific of her functioning, are described in the article. It is marked that an organizational culture is an important factor which not only influences on the structure of organization, and yet and predetermines her success.

Argued, that an important role in an origin, forming and development of organizational culture of navigators is played by leaders, which are able to create a purposeful collective activity of which will be sent to achievement of certain goal.

Descriptions which the generalized character of successful leader is projected by means of are considered, among them firmness, responsibility, persistence, initiativeness, energeticness, flexibility, capacity for a collaboration and sympathy, is distinguished. It is in-process marked that a leader must take into account the psychological features of every individual and able to find the effective going near him, as it predetermines speed of achievement of general aim. One of main tasks of leader - to become a deserving example for an imitation, other participants of collective must understand in fact, that a process is managed by clever, erudite, purposeful personality which is able самосовершенствоваться and surmount various obstacles.

The structure of formal and informal mutual relations which are constrained inter se is analysed, as a specific of unofficial intercourse is an original index, by means of which a leader gets possibility to choose a correct vector in relation to forming of official mutual relations which must prevail above unofficial.

It is well-proven that leadership is mostly determined by a culture, id est by the structure of thought, traditional stereotypes of leader which actually is basis of organizational culture. Intercommunication of culture and leadership is very specific, as usually leadership is limited, id est to inferior ideological principles of culture of concrete organization.

Keywords: organizational culture, leadership, a culture is organization, structure, formal and informal mutual relations.