

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Наукове товариство студентів, аспірантів,
докторантів і молодих вчених СумДУ

ПЕРШИЙ КРОК У НАУКУ

Матеріали
ІХ студентської конференції
(Суми, 25 лютого 2018 року)



Суми
Сумський державний університет
2018

ФЕНОМЕН ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА

Куш В.О., *студент*; СумДУ, гр. М-61

Від моменту видання відомої праці Дж. Бернса у 1978 році про трансформаційне лідерство пройшло майже 40 років, але на сьогодні в українській академічній літературі праці з цього питання зустрічаються рідко. Зарубіжні експерти все більше наголошують на ефективності цього стилю [2], і їх роботи варті уваги та є в центрі даного дослідження.

Феномен трансформаційного лідерства полягає в його універсальності, адже воно потребує всебічного розвитку, особливо морального. На думку Дж. Бернса, трансформаційне лідерство визначає суттєві зміни в житті людей щодо цінностей, очікувань і прагнень послідовників, їх сприйняття дійсності. Як перетворюючий лідер, особистість із своїми здібностями, уміннями й бажанням, здатна зарядити своєю енергією послідовників до персональних, організаційних, виробничих і суспільних змін, до прагнення стати лідером [1, с. 340]. З моменту розвитку вчення про трансформаційне лідерство, харизматичний лідер більше не втілює «ідеал» менеджера. На відміну від харизматичного, трансформаційний лідер відрізняється здатністю до втілення інновацій та змін. Тобто, основне характерне слово цього стилю – зміна. Якщо зміна повинна відбутися в організації, то й люди, що її утворюють, теж повинні змінитися. Для цього трансформаційний лідер повинен показати, як це зробити та надихнути своїм прикладом, заряджаючи при цьому енергією, здатною змінити організацію та вийти за межі. Це є основним, що відрізняє трансформаційне лідерство від трансакційного, сутність якого полягає в обміні матеріальними та нематеріальними цінностями, тобто винагородами. Але не можна їх трактувати як зовсім різні моделі. Кращим варіантом в управлінні буде модель взаємодоповнення.

Лідерство виникає у відповідь на виклики зовнішнього середовища, та віддзеркалює потреби підлеглих, або іншими словами, їх очікування. Наразі цікавою дослідницькою задачею є виявлення потреб організацій та окремих організаційних одиниць (проектної команди, керованої ланки, окремого підлеглого) у певному типі

лідерства. Для визначення таких закономірностей можливо використовувати кількісні та якісні методи дослідження.

Відповідні дослідження неодноразово були відображені в зарубіжній академічній літературі. Так, наприклад, на думку Т. Джаджа та Р. Пікколо [3] існує щонайменш три типи лідерства: трансформаційне, трансакційне лідерство та лідерство невтручання, які можна ідентифікувати за рівнем ефективності групи та вмотивованості послідовників. Ці дослідники використали кількісні методи дослідження аби довести свою гіпотезу.

На нашу думку, на цьому етапі нашого дослідження доречним є використання опитування думок для перевірки наукової гіпотези про співпадіння очікувань сучасного робітника щодо трансформаційного лідерства.

З практичної точки зору таке дослідження важливе для розуміння того, на якого лідера підлеглі будуть краще реагувати та краще сприймати його, а, отже, і краще виконувати поставленні завдання. З наукової точки зору таке дослідження важливе для доказу або спростування тих тверджень, думок, які вже існують в науковому світі, а також створення фундаменту для подальших наукових досліджень.

1. Основи лідерства. Наукові концепції (середина – початок ст.): навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава: ПУЕТ, 2016. – 375с.
2. Bass, B. M. Two decades of research and development in transformational leadership / Bernard M. Bass // European journal of work and organizational psychology. – 1999. – N 8(1). – P. 9-32.
3. Judge, T. A. Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity / Timothy A. Judge and Ronald F. Piccolo // Journal of applied psychology. – 2004. – N 89(5). – 755-768.

Керівник: Швіндіна Г.О., доцент