

УДК 351

І. М. Грищенко,

к. держ. упр., докторант,

Національна академія державного управління при Президентові України, м. Київ

ГЕНЕЗА ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

I. Gryshchenko,

PhD., doctoral of the National Academy of Public

Administration under the Office of the President of Ukraine, Kyiv

GENESIS THEORIES OF LEADERSHIP

У статті наведено основи теорії соціального навчання (Social learning theory), які можуть бути застосовані до формування лідерства в системі місцевого самоврядування. З'ясовано, що основні елементи лідерства: лідер, група та ситуація в даній теорії розглядаються як сукупність елементів, які за рахунок взаємодії створюють умови середовища, формують поведінку лідера та групи.

Розглянуто ситуаційну модель організаційної поведінки, що базується на теорії соціального навчання. З'ясовано, що для формування лідерства одного прямого навчання не достатньо, потрібно також застосовувати вікарне навчання і навчання на основі самоконтролю, а також самоефективність.

Доведено чіткій взаємозв'язок між самоефективністю і трудовими показниками. Розглянуто, охарактеризовано та узагальнено принципи навчання: покарання та підкріплення.

In the article the basic theory of social learning, which can be applied to the formation of leadership in the local government system. It was found that the basic elements of leadership: the leader, the group and the situation in this theory treated as a combination of elements that create interaction due to environmental conditions, form and behavior of the leader of the group.

Considered situational models of organizational behavior, based on the theory of social learning. It was found that for forming the direct leadership of one learning not enough, you must also apply Auxiliary learning and learning based on self-control, and self-efficacy.

Proved a clear link between self-efficacy and labor indicators. We consider the principles described and summarized learning punishment and reinforcement.

Ключові слова: лідерство, навчання, наслідування, самоефективність, покарання, підкріплення, місцеве самоврядування.

Key words: leadership, learning, imitation, self-efficacy, punishment, reinforcement, local government.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Багаторічний період неспроможності органів влади в Україні забезпечити фізіологічні потреби, потреби в безпеці, повазі, в самовираженні громадян України, почав формувати новий образ мислення у людей, направлений на організацію свого життя власними силами.

Система органів місцевого самоврядування України, яка знаходиться найближче до громадян і відповідно до повноважень повинна забезпечувати належну життєдіяльність на відповідній території, відчуває нагальну необхідність організації своєї діяльності на нових засадах — засадах лідерства. Саме лідерство є найбільш ефективним інструментом у період змін та криз. А для того, щоб лідерство застосовувати ефективно, необхідно володіти відповідними теоретичними і практичними знаннями.

Науковці всього світу намагаються досягнути всі грані феномену лідерства. До цих наукових доробок з формування та розвитку лідерства долучилися і вітчизняні науковці. Зокрема, дана стаття безпосередньо пов'язана із науковими дослідженнями кафедри регіонального управління, місцевого самоврядування та управління містом Національної академії державного управління при Пре-

зидентові України, які здійснюються у межах комплексного наукового проекту "Механізми державного управління функціональною спроможністю кадрового потенціалу органів державної влади й місцевого самоврядування в сфері організації надання якісних публічних послуг: теоретичне та методологічне їх забезпечення".

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій доводить, що серед зарубіжних дослідників теорію соціального навчання розвивали та досліджували: Альберт Бандура [2], Фред Лютенс [1], Тім Девіс [3], Мерилін Гіст та Тереза Мітчелл [6], Деніс Орган [4], Едвард Торндайк [7], та ін.

Проте, незважаючи, що лідерство неодноразово було предметом дослідження у наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, досліджень щодо застосування теорії соціального навчання до організації діяльності елементів системи місцевого самоврядування ще не проводилось.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідження основ теорії соціального навчання та застосування їх у діяльності елементів системи місцевого самоврядування.

Виходячи з мети, в статті вирішувалися наступні завдання:

- з'ясувати основні засади теорії соціального навчання для використання в діяльності елементів системи місцевого самоврядування;
- проаналізувати ситуаційну модель організаційної поведінки, що базується на теорії соціального навчання;
- розглянути пряме навчання, вікарне навчання та навчання на основі самоконтролю і самоефективності;
- охарактеризувати принципи навчання та запропонувати їх використання в системі місцевого самоврядування.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для формування та розвитку лідерства в системі місцевого самоврядування, на основі всебітньо визнаних ефективних теорій, вбачаємо за доречне розглянути теорію соціального навчання (Social learning theory).

Вона асоціюється з іменами цілого ряду дослідників, однак робота Альберта Бандури "Теорія соціального навчання" краще всього представляє цей підхід. У ній він притримується позиції, відповідно до якої поведінка найкращим чином пояснюється в термінах безперервної взаємодії між когнітивними, біхевіористськими і інвайронментальними детермінантами (зовнішніми факторами).

Нагадаємо, що пізнання (cognition) складає базовий елемент когнітивного підходу — це акт сприйняття деякої інформації. Когнітивний підхід оцінює людину з більш високих критеріїв, ніж інші підходи. Він робить акцент на позитивних і добровільних аспектах людської поведінки і використовує такі поняття, як очікування, потреби, винагорода. В рамках даного підходу акти пізнання є передвісниками поведінки і представляють собою вклад у образ думок людини, його сприйняття, вирішення проблем і процес обробки інформації. Едуард Толмен — розробник теоретичного когнітивного підходу, довів, що можна досягнути визначеної послідовності дій, тобто певний акт веде до очікування того, що визначена подія приведе до певних наслідків [1, с. 19].

Когнітивний підхід є найоптимальнішим для розуміння організаційної поведінки, що є важливим для цілей даного дослідження. Біхевіористський підхід також дає деяке розуміння предмету, проте, ймовірно, більш важливий той вклад, який він може внести в передбачення і контроль. Біхевіористський підхід стверджує, що частота проявів організаційної поведінки, яка викликала позитивні або підкріплюючі реакції, буде посилюватися і збільшуватися, а організаційної поведінки, яка викликала негативні наслідки або покарання, буде слабшати і зустрічатися з меншою частотою. Таким чином, організаційну поведінку можна передбачати і контролювати на основі управління ситуаційними факторами середовища. Якщо за допомогою концептуальної моделі організаційної поведінки необхідно досягнути всіх трьох цілей — розуміння, передбачення і контролю, то обидва підходи, і когнітивний, і біхевіористський, стають життєво важливими. Стають важливими і внутрішні причинні фактори, когнітивно орієнтовані, і зовнішні

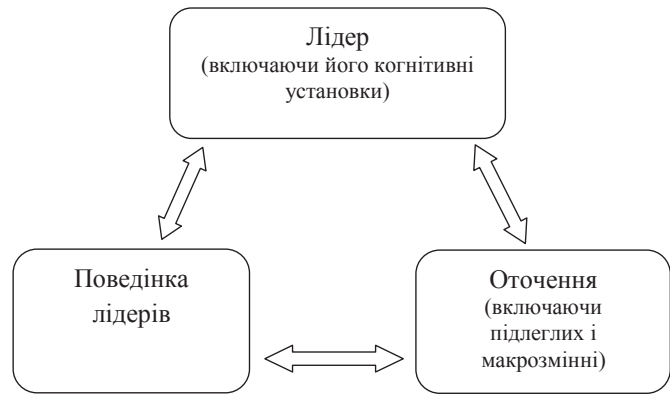


Рис. 1. Тракткування лідерства в теорії соціального навчання

фактори середовища, орієнтовані біхевіористські. Іншими словами, підхід соціального навчання, який включає як когнітивні, так і біхевіористські концепції, є підходящою концептуальною моделлю для організаційної поведінки, яка допоможе розумінню лідерства [1, с. 23].

З цього стає зрозумілим, що індивідуум і ситуація, яка визначається середовищем, не функціонують як незалежні елементи, але, в сукупності з поведінкою, взаємодіють, визначаючи характер поведінки. Альберт Бандура доводить, що "в основному саме посередництвом своїх дій люди створюють умови середовища, які у відповідь впливають на їх поведінку. Досвід, породжений поведінкою, також частково визначає те, ким стає людина і що вона може робити; це у свою чергу, впливає на її наступну поведінку" [2, с. 345].

Таким чином, теорія соціального навчання може допомогти у створенні моделі безперервної взаємодії між лідером (у тому числі його уявлень), оточенням (включаючи підлеглих / послідовників і макрозмінні) і самою поведінкою [1, с. 201]. Ця взаємодія показана на рисунку 1.

Що стосується застосування теорії соціального навчання до дослідження феномену лідерства, то для функціонального аналізу використовують чотириступінчасту ситуаційну модель С—О—П—Д (ситуація — організм — поведінка — динаміка або наслідки).

Така модель організаційної поведінки, наведена на рисунку 2, базується на підході соціального навчання. В моделі букви означають: С — стимул; О — організм; П — поведінка; Д — динаміка. Стрілки демонструють інтерактивну і загальну природу змінних середовища (С і Д), когнітивних (О) і біхевіористських (П) змінних. На рисунку показана теоретична база соціального навчання, яка зв'язує ці змінні.

Сприйнята і розширена відповідно до моделі організаційної поведінки змінна С представляє ситуацію, яка визначається організаційним середовищем. Змінна О є когнітивним розумінням членів організації, яке здійснює функцію посередництва між ситуацією, створеною оточуючим середовищем, і результатом організаційної поведінки. Змінна П представляє організаційну поведінку. Д — організаційну або групову динаміку і наслідки, які мають місце внаслідок попередніх взаємодій особистих, поведінкових і інвайронментальних змінних.

Змінні функціонального аналізу С—О—П—Д можуть бути або відкритими (видимими), або прихованими

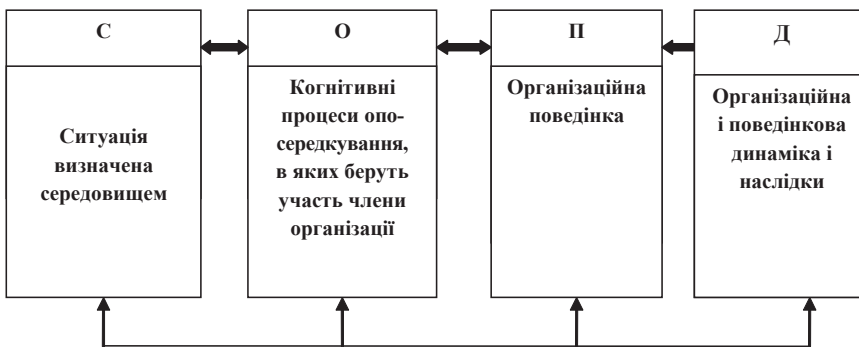


Рис. 2. Концептуальна модель дослідження організаційної поведінки

(невидимими), що відповідає теорії соціального навчання. Успішне застосування функціонального аналізу С—О—П—Д в управлінні людськими ресурсами "залежить від здатності лідера усвідомити відкриту чи приховану послідовність причин, які регулюють поведінку лідера і підлеглих" [3, с. 231]. Зокрема, у даному випадку підлегли відіграють активну роль і разом з лідером концентрують увагу на своїй поведінці і поведінці інших, на факторах оточуючого середовища (як на причинах, так і на наслідках) і своїх опосередкованих судженнях.

Проте теорія соціального навчання виходить за рамки класичної теорії, визнаючи, що пряме навчання, опосередковане попередніми стимулами і ситуаційними наслідками, не вичерпують проблему. Теорія соціального навчання стверджує, що можливе також вікарне навчання, або наслідування, і навчання на основі самоконтролю. Таким чином, теорія соціального навчання визнає класичні і оперантні процеси зумовлювання, проте стверджує, що їх опис не повний, і додає до них наслідування і процеси самоконтролю, а також такий когнітивний параметр особистості, як самоефективність (self-efficacy).

Доведено, що люди постійно навчаються в інших. Подібний процес навчання проходить у два етапи. На першому — людина спостерігає, як діють інші, а потім формує уявну картину цієї дії і її наслідків (заохочень і покарань). На другому етапі людина відтворює засвоєний образ дій і, якщо наслідки позитивні, повторює цю схему поведінки і в подальшому [1, с. 232]. Якщо ж наслідки виявляться негативними, то людина не буде повторювати цю дію. Оскільки при набутті нової форми поведінки замість зв'язків типу "реакція наслідок" має місце когнітивне, символічне представлення змодельованої діяльності, наслідування виходить за рамки пояснень, які надає оперантний підхід. Зокрема Бандура прийшов до висновку, що наслідування (modeling) включає такі взаємопов'язані підпроцеси, як увага, запам'ятовування, моторне відтворення, а також підкріплення.

Деніс Орган з колегами стверджував: "у відповідності до теорії соціального навчання моделювання може пояснити засвоєння поведінки, яке не можна пояснити ні оперантним, ні умовно-рефлекторним зумовлюванням" [4, с. 90].

Інші дослідники підкреслюють, що первинною основою вікарного навчання є деякий "сценарій", який когнітивно зберігається спостерігачем моделі поведінки [5, с. 539]. Подібний сценарій (script) деяких процедур є когнітивною структурою, або ж структурою для розуміння поведінки і її відтворення.

Найбільш близький до сучасних поглядів на наслідування як на процес навчання американський вчений Альберт Бандура, який доводить: "При тому, що поведінка може бути в деякій мірі змінена шляхом використання системи заохочень і покарань, навчання буде вкрай трудомістким і небезпечним, якщо буде ґрунтуватися лише на цій системі... Важко уявити такий процес соціалізації, в якому мова, звичаї, професійна діяльність, сімейні, а також освітні, релігійні і політичні звичаї, які відносяться до

культури, передаються кожному новому члену шляхом вибіркового підкріплення випадкової поведінки без використання об'єктів наслідування, які є носіями зразків поведінки в рамках даної культури. Більшість демонстрованих людьми форм поведінки засвоєні — свідомо чи несвідомо — під впливом прикладу" [2, с. 5].

Завдяки теорії соціального навчання такий когнітивний параметр особистості, як самоефективність, що визначається Альбертом Бандурою як "самосприйняття особистістю того, наскільки вона спроможна долати проблеми по мірі їх виникнення" [2, с. 128] став одним із ключових при визначенні лідерства в організації.

У дослідженнях Мерилін Гіст та Тереза Мітчелл з'ясували, що люди, які думають, що їм вдасться впоратися із завданням (висока самоефективність), виконують його краще, ніж ті, хто вважає, що не впорається з ним (низька самоефективність) [6, с. 185]. Для дослідження лідерства важливо, що низка досліджень продемонструвала чіткий взаємозв'язок між самоефективністю і трудовими показниками, а також тенденцією зберігати спокій у стресовій ситуації. Іншими словами, є достовірні дані про те, що працівники з високою самоефективністю мають тенденцію наполегливо прагнути до мети і досягати її, не страждаючи від стресу і "не перегораючи".

Схематично підхід соціального навчання зображено на рисунку 3.

Зокрема рисунку 3 показує, як члени організації відіграють активну роль і разом з лідером концентрують увагу на своїй поведінці і поведінці інших, на факторах оточуючого середовища (як на причинах, так і на наслідках) і своїх опосередкованих судженнях.

Але огляд теорії соціального навчання буде неповним, якщо не зупинитися на принципах навчання: покаранні і підкріпленні, які відіграють ключову роль в процесі навчання і в процесі формування лідерства.

Більшість експертів погоджуються з тим, що підкріплення важливіше покарання, і це є важливим принципом навчання. Однак навколо обґрунтування даного теоретичного положення розгорнулося багато наукових дискусій. Першим теоретичним обґрунтуванням принципу підкріплення при навчанні, який донині є провідним, став класичний закон американського психолога Едварда Торндайка закон ефекту.

За визначенням автора закон ефекта (law of effect) доводить: "Із декількох реакцій індивідуума на одну і ту ж ситуацію з більшою ймовірністю будуть повторені ті із них, які супроводжуються або за якими близько йде задоволення (підкріплення)... ті ж, які супроводжують-

ся дискомфортом (покаранням)... будуть повторені з меншою ймовірністю" [7, с. 244].

З точки зору практики більшість вчених визнають обґрунтованість цього закону. Бажані або підкріплюючі результати підвищують інтенсивність зворотної реакції і збільшують вірогідність її повторення в майбутньому. Небажані результати з негативними для індивідуума наслідками ведуть до послаблення зворотної реакції і зменшення вірогідності її повторення в майбутньому.

Оскільки позитивні наслідки (винагорода і підкріплення) надзвичайно суттєві для поведінки працівників, системи винагород стали вкрай важливі для трудових показників і успіху організації. Організація може володіти новітньою технологією, інноваційними підходами, ретельно продуманим стратегічним планом розвитку, детальними службовими інструкціями і масштабною програмою підготовки персоналу, проте, якщо працівники не винагороджуються за поведінку, пов'язану з їх трудовою діяльністю, всі її передові зміни (технологія, плани тощо) чи правила, визначаючі поведінку працівників, виявляться малорезультативними. Саме ця теза, на нашу думку, є надзвичайно актуальною для формування та розвитку лідерства, оскільки багаторічний досвід намагання впровадження реформ не дає результатів, і, основною причиною цього є спротив людей на всіх рівнях, бо вони не мотивовані.

Таким чином, організаційна система винагород стає ключовим фактором, правда, зазвичай недооціненим, для покращення діяльності і досягнення успіху.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Такий детальний опис теорії соціального навчання та механізмів її застосування подано тому, що її засадничі аспекти ідеально підходять для формування та розвитку лідерства в системі місцевого самоврядування, охоплюючи безперервну взаємодію між лідером, групою та їх поведінковою взаємодією. За рахунок взаємодії вони створюють умови середовища, таким чином складаючи в єдине ціле всі три основоположні елементи лідерства в групі.

Ми розділяємо позицію Фреда Лютенса, який, аналізуючи теорію соціального навчання, зауважив, що вона є глибокою і життєздатною теоретичною основою для розуміння лідерства [3, с. 145]. В порівнянні з ним будь-який інший теоретичний підхід, який розглядається окремо, виглядає обмеженим.

Перспектива подальших досліджень може бути спрямована на пошук нових механізмів та інструментів формування лідерства в системі місцевого самоврядування на основі сучасних теорій лідерства.

Література:

1. Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. University of Nebraska, 1995. — 692 p.

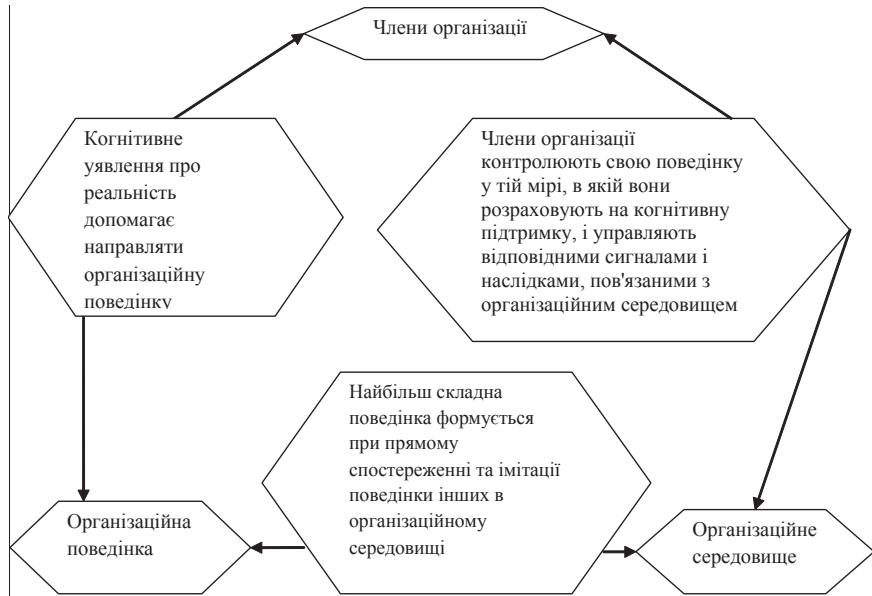


Рис. 3. Підхід соціального навчання

2. Albert Bandura, "Social Learning Theory", in J.T. Spence, R.C. Carson, and J.W. Thibaut (eds.), *Behavioral Approaches to Therapy*, General Learning Press, Morristown, April 1978, pp. 344—358.

3. Tim R. V. Davis and Fred Luthans, "Leadership Reexamined: A Behavioral Approach", *Academy of Management Review*, April 1979, p. 244.

4. Thomas C. Mawhinney, "Learning", in Dennis W. Organ and Thomas Bateman, *Organizational Behavior*, 3d ed., Business Publications, Plano, Tex., 1986, pp. 90-91.

5. Dennis A. Gioia and Charles C. Manz, "Linking Cognition and Behavior: A Script Processing Interpretation of Vicarious Learning", *Academy of Management Review*, July 1985, pp. 527—539.

6. Marilyn E. Gist and Terence R. Mitchell, "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability", *Academy of Management Review*, April 1992, pp. 183—211.

7. Edward L. Thorndike, *Animal Intelligence*, Macmillan, New York, 1911, p. 244.

References:

1. Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, University of Nebraska, USA.

2. Bandura, A. Spence, J. Carson, R. and Thibaut, J. (1978), *Social Learning Theory*, General Learning Press, Morristown, USA.

3. Davis, T. and Luthans, F. (1979), *Leadership Reexamined: A Behavioral Approach*, Academy of Management Review, USA.

4. Mawhinney, T. Organ, D. and Bateman, T. (1986), *Learning Organizational Behavior*, 3d ed., Business Publications, Plano, USA.

5. Gioia, D. and Manz, C. (1985), *Linking Cognition and Behavior: A Script Processing Interpretation of Vicarious Learning*, Academy of Management Review, USA.

6. Gist, M. and Mitchell, T. (1992), *Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability*, Academy of Management Review, USA.

7. Thorndike, E. (1911), *Animal Intelligence*, Macmillan, New York, USA.

Стаття надійшла до редакції 14.01.2016 р.