

## ФОРМАЛЬНЕ ТА НЕФОРМАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО

### FORMAL AND INFORMAL LEADERSHIP

**Анотація.** Розглянуто формальне та неформальне лідерство. Досліджено, що Лідерство – це керування людьми за допомогою сили переконливості. Встановлено, що для досягнення ефективних результатів праці, головною метою керівництва має бути взаємодія і пошук союзників.

**Ключові слова:** лідерство, керівник, праця, керування, колектив

**Abstract.** The author examines the formal and informal leadership. It was investigated that Leadership is about managing people through the power of persuasiveness. It was found that for achieving effective results of the work, the main purpose of the guide should be interaction and finding allies.

**Keywords:** leadership, leader, labor, management, team

*Постановка проблеми.* На сьогоднішній день, щоб людина вижила і отримала спробу на життя, вона повинна бути наділена лідерськими якостями, мати стійкий характер та залізни нерви. Це не перебільшення тому, що ринок праці перенасичений кадровим різноманіттям, а пропозицій реалізуватися чи хоча б заробити мінімальні кошти стає все менше і менше. Варто чітко зрозуміти важливість людей, що мають лідерські якості та за допомогою свого ентузіазму керують процесами управління. Такі люди мають різне походження, статус та характер, але напевне можна сказати, що такими вони не народились, а стали на протязі свого життя. Доцільно шукати відповіді на питання формального і неформального лідерства, проводити паралелі між відмінними та подібними рисами, що є важливим у вивченні на стільки глобальних запитань.

Від самого початку нашого життя за рахунок нашого виховання або його відсутності, людина вчиться отримувати бажане. Наслідком цього, закладеного природою фактором, є результат задоволення наших бажань і потреб. Від того, як з часом, людина навчилася задовольняти свої потреби і чи навчилась взагалі, залежить її роль у суспільстві – буде вона диктувати свої правила, а бо ж без амбіційно жити, відведений на землі час, під чийось вказівку. На таких революційних мотивах рис характеру і можна помітити лідера. Важливим є той факт, що для досягнення мети певної групи людей, 90 % залежить тільки від лідера.

Якщо заглянути у глиб організації чи підприємства, то високо-продуктивна і якісна робота будь-якої організації найбільше залежить від ефективного керівництва. Найкращі керівники – такі, що поєднують у собі здатність добре управляти своїми підлеглими та бути для них лідером. Але, у більшості випадків, керівником і лідером виявляються різні люди. У зв'язку з цим з'явилися такі поняття, як формальне і неформальне лідерство.

Керівники підприємств, або формальні лідери зазвичай не стають для своїх підлеглих наставниками. Тому, як правило, формальні та неформальні лідери не можуть знайти спільної мови і через це потерпає колектив та організація. Тож важливо знати, що робити в таких ситуаціях і як уникнути розбіжностей.

*Аналіз останніх публікацій.* Вивченню питанню формального та неформального лідерства присвячені роботи Конишевої Л. М., Жеребової Н. С., Пушкар Р. М., Тарнавської Н. П., Шведа В. В., Гуткевич С. О., Словіцької Т. В. та інших.

*Мета дослідження* полягає у висвітленні тематики про формальне і неформальне лідерство, а завданням є аналіз подібних і відмінних рис різноманіття лідерів, їх важливість.

*Виклад основного матеріалу.* Одразу стає зрозуміло, що така важлива і глобальна тема, була актуальною здавна і не втратить своєї популярності ні за що. Тому, проблему лідерства в цілому, розвитку якостей лідера висвітлено в роботах Л. М. Конишевої та Н. С. Жеребової. Питання про неформальне лідерство в організаціях у своїх працях розглянула Л. Е. Орбан-Лембрик.

Лідерство – це керування людьми за допомогою сили переконливості, а не за допомогою примусу. Лідерство передбачає організацію робочої діяльності таким чином, щоб підлеглі охоче виконували вказівки керівника, при цьому повністю погоджуючись з його умовами [2].

Формального лідера призначають або вибирають, таким чином він набуває офіційного статусу керівника. Використовуючи свій професіоналізм, різні здібності та вміння, керівники зосереджують свої зусилля у області прийняття рішень. Вони намагаються звузити кількість варіантів вирішення проблеми. Коли ж керівник, тобто формальний лідер, не може вирішити певні проблеми, що стосуються його підлеглих, йому може в цьому допомогти неформальний лідер. Офіційному керівнику дуже важливо підтримувати правильні стосунки з неформальним лідером, бо вони можуть принести йому не тільки користь, а і проблеми [3].

Неформальний лідер – це член групи, який найбільш повно у своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде за собою колектив, команду, навіть не маючи високого соціального чи фінансового статусу, але в силу своїх особистісних якостей він спроможний перетворити роботу колективу ефективну і успішну [1].

Наявність в колективі неформального лідера – це факт занадто явний, щоб його можна було не помітити, але основна характеристика для розпізнавання такого лідера в групі – це реакція колективу на його присутність, також кількість пригадувань про нього в розмові, цитування його слів, слідування його порадам і вказівкам [4].

Існують різні типи неформальних лідерів, що можуть допомогти в роботі колективу, але є і ті, що можуть зашкодити. Так, найбільш розповсюджені варіанти:

1. Емоційний лідер. Людина, котру переповнюють ідеї, яка вміє цікаво і натхненно розповісти про будь-що. Такий лідер може легко переконати когось, але сам не сприймає критики. Емоційний лідер, як правило, егоїстична особистість та виконує завдання за настроєм. Такою людиною зазвичай керують мрії та фантазії, котрі вона не в змозі, або не знає як досягти.

2. Організатор. Такий лідер добре вміє складати плани, знає кого потрібно залучити до виконання того чи іншого завдання, розраховує час, але в нього можливі проблеми з харизмою. Якщо людина емоційно «вимкнена», то викликає відчуження колективу. Та не дивлячись на те, що такий лідер має дійсно хороші ідеї, він не завжди здатний захопити ними інших.

3. Антилідер. Лідер, який точно може підібрати слова і висловити абсолютно різні думки. Він ніколи не боїться сперечатися, адже знає, що завжди виявляться правим. Така людина, як правило, сперечається, або свариться з керівництвом. Та насправді, революційний настрій ніщо інше, як метод для звернення уваги інших. Саме така людина здатна зруйнувати стосунки навіть в найбільш дружньому колективі [6].

В своїй діяльності неформальний лідер може проявляти як позитивне, так і негативне лідерство.

Негативні лідери бувають двох типів: лідер-організатор і лідер-комунікатор. Лідер-організатор – це людина, яка відверто заважає справі, вона часто перебільшує, у звертанні використовує займенник «ми», але не уточнює при цьому, хто саме мається на увазі. Але негативний лідер-організатор не несе прямої загрози, порівняно з негативним лідером-комунікатором, так як перший є неприхованим, а другий тримається в тіні. На зібраннях

він сидить в крайніх рядах, листів не підписує, що формує ряди «анонімників». Інформація, що надходить від нього, має такий характер, який змушує домислювати її з негативних позицій [1].

Позитивний лідер може стати хорошим помічником для керівника. Він організовує передачу інформації серед співробітників, допомагає новачкам адаптуватися до роботи. Така людина є колосальною знахідкою для керівника та і для всієї організації.

Отже, щоб діяльність організації була якісною і ефективною, керівнику потрібно вчасно виявити неформального лідера та його тип. І в залежності від того яким буде результат обрати правильну стратегію: налагодження стосунків з таким лідером, або ж, коли ситуація стає неконтрольованою, позбавляти його лідерства, але не потрібно цього робити лише через антипатію до людини. Тож важливо пам'ятати, якщо неформальний лідер є негативним, але робота в колективі – ефективна, то боротьба з ним може порушити діяльність організації.

*Висновки.* Таким чином, для досягнення ефективних результатів праці, головною метою керівництва має бути взаємодія і пошук союзників. Протиріччя будуть виникати завжди, але потрібно мати мудрість його не провокувати, а задовольняти розумно у ході конструктивної розмови. Ще важливо, що яким би лідером не був кожен із нас – завжди є до чого рости.

#### Список використаних джерел

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Київ: Академвидав, 2010. – 544 с.
2. Рудьєв В. А. Менеджмент: навч. посібник / В. А. Рудьєв, С. О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
3. Словіцька Т. В. Сутність феноменів керівництва та лідерства / Т. В. Словіцька // Університетські наукові записки. – 2010. – № 3(31). – С. 306-312.
4. Коньшева Л. Н. Лидерские качества личности / Л. Н. Коньшева. // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – №15. – С. 82-90.
5. Швед В. В. Методологічні основи впливу на неформальні групи в міжнародному менеджменті / В. В. Швед // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2016. – № 3. – С. 94-96.
6. Шляхи взаємодії з неформальним лідером [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskienauki/library/putivzaimodeistviyasneformalnymliderom>