

**В. О. Булгакова**

Краматорський економіко-гуманітарний інститут, м. Краматорськ

## СОЦІАЛЬНІ РОЛІ КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОЧИМА СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

У статті розглядається проблема соціальних ролей керівника, ставлення сучасної молоді до керівників організацій. Даний аналіз сучасних теорій соціальних ролей, наведена класифікація типів лідерства. Більш уваги приділено класифікації ролей керівника. Показано результати дослідження соціальних ролей керівника організації та ставлення студентів до певної соціальної ролі.

**Ключові слова:** соціальна роль, керівник організації, організація, особистість, підприємець, лідер, лідерство, “соверен”, “патріархальний повелитель”, “ватажок”, “тиран”, “організатор”, “спокусник”, “герой”, “поганий приклад”, “кумир”, “ізгой”, “козел відпущення”, амбіції, сучасна молодь, групові цінності.

**Постановка проблеми.** У наш час з’явилося багато підприємців. Це спровокувало сплеск хвилювань серед молодіжного середовища. Багато хто бажає стати керівником, організатором і керувати персоналом. Проте не кожна людина зможе стати хорошим керівником, навіть якщо вона цього хоче, оскільки одного бажання не досить для того, щоб бути керівником, лідером, підприємцем.

Наразі, у часи фінансово-економічної кризи, люди прагнуть стабільності, прибутку та розуміють, що, працюючи на когось, потрапляють до нього в залежність і не можуть так більше жити, тому що жити за зростаючими цінами не в змозі, а заробітну платню керівництво не підвищує. Тому багато громадян змушені триматись за місце, чекаючи кращих часів і зростання заробітної платні. Натомість є й такі громадяни, котрі не згодні так жити, котрі бачать у собі сили, потенціал, щоб самим відкрити власну справу і заробляти гроші.

Слід зазначити, що ті громадяни, котрі прагнуть розпочати власну справу, котрі бачать у собі підприємницькі якості, не завжди можуть втілити їх у життя, стати підприємцем та керівником. Але є й такі громадяни, котрі насправді володіють потрібними якостями, але в силу невіри в себе не реалізуються як приватні підприємці-керівники. Саме цьому й присвячене наше дослідження. А метою статті є бажання показати, як молодь ставиться до соціальної ролі “керівник” та чи бачить сучасна молодь себе у ролі керівника.

Соціальні ролі є обов’язковою складовою життя від того, які ролі грає людина, залежить те, як вона влаштується в житті та проживе його.

Соціальні ролі — сукупність вимог, що пред’являються індивідові суспільством. Це сукупність дій, які повинна виконати людина, що має

даний статус у соціальній системі. У людини може бути безліч ролей. Коли відбувається суперечність двох ролей, має місце рольовий конфлікт [5, с. 62–64]

**Аналіз останніх досліджень.** Т. Парсенс запропонував 5 характеристик будь-якої ролі: емоційна — одні ролі вимагають емоційної стриманості, інші — розкутості; спосіб отримання — наказані і завойовані; масштаб — частина ролей суворо відокремлена, частина — розмита; формалізація — діяльність у суворо встановлених рамках або довільна; мотивація — особистий прибуток, суспільне благо і т. д. [6, с. 178].

Соціальна роль складається з рольового очікування та виконання цієї ролі.

Ч. Кулі запропонував теорію суспільного дзеркала. Суть цієї теорії: порівняння себе з іншими у людини з'являється власна думка на основі оцінок інших людей. Формування оцінки пов'язане з винагородою. Вчинки, до яких заохочуються людина, можуть отримати подальший розвиток. Ми аналізуємо, як до нас ставляться люди. Ми аналізуємо, як ми ставимось до цієї оцінки. Ми аналізуємо, як ми реагуємо на цю оцінку [4, с. 327].

**Постановка завдань.** Мета статті: висвітлити соціальні ролі керівника на основі дослідження його соціальних ролей очима сучасної молоді.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальна роль — це нормативно схвалений образ поведінки, очікуваний від кожної людини, що займає конкретне місце в суспільстві. Ці очікування, що визначають загальні контури соціальної ролі, не залежать від свідомості і поведінки конкретного індивіда. Вони даються йому як щось зовнішнє, більш-менш обов'язкове. Їх суб'єктом є не індивід, а суспільство або якась конкретна соціальна група.

Саме те, наскільки поведінка особи відповідає очікуванням, служить критерієм оцінки виконання ним даної соціальної ролі [5, с. 62–64]. Оскільки ми розглядаємо соціальну роль “керівник”, слід сказати декілька слів про лідерство, тому що керівник, в першу чергу, — лідер. Лідерство — здатність робити вплив як на окрему особу, так і на групу, направляючи зусилля на досягнення цілей організації. Під впливом розуміють таку поведінку людини, яка вносить зміну до поведінки, відносин, відчуттів іншої людини [1, с. 352].

Соціально-психологічна структура колективу завершується висуненням лідерів у малих групах і в цілому в колективі. Лідерство — це природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку членів групи. З. Фрейд розумів лідерство як двоєдиний психологічний процес: з одного боку, груповий, з іншого — індивідуальний. У основі цих процесів лежить здатність лідерів притягати до себе людей, несвідомо викликати відчуття захоплення, обожнювання, любові. Поклоніння людей одній і тій же особі може зробити цю особу лідером.

У соціальній психології виділяють десять типів лідерства:

“Соверен”, або “патріархальний повелитель”. Лідер в образі строгого, але улюбленого отця, він здатний подавити або витіснити негативні емоції

і вселити людям упевненість у собі. Його висувують на основі любові і поважання.

“Ватажок”. У ньому люди бачать вираз, концентрацію своїх бажань, відповідних певному груповому стандарту. Особа ватажка — носій цих стандартів. Йому прагнуть наслідувати в групі.

“Тиран”. Він стає лідером, тому що вселяє в тих, що оточують відчуття покори і несвідомого страху, його вважають найсильнішим. Лідер-тиран — домінуюча, авторитарна особа, його зазвичай бояться і підкоряються йому.

“Організатор”. Він виступає для членів групи як сила для підтримки “Я-концепції” і задоволення потреби кожного, знімає відчуття провини і тривоги. Такий лідер об’єднує людей, його поважають.

“Спокусник”. Людина стає лідером, граючи на слабкостях інших. Він виступає в ролі “магічної сили”, надає вихід на зовні пригніченим емоціям інших людей, запобігає конфліктам, знімає напругу. Такого лідера обожнюють і часто не помічають усіх його недоліків.

“Герой”. Жертвує собою заради інших; такий тип виявляється особливо в ситуаціях групового протесту — завдяки його хоробрості інші орієнтуються на нього, бачать в ньому стандарт справедливості. Лідер-герой захоплює собою людей.

“Поганий приклад”. Виступає як джерело заразливості для безконфліктної особи, емоційно заражає інших.

“Кумир”. Вабить, притягає, позитивно заряджує оточення, його люблять, обожнюють та ідеалізують.

Типи лідерів “Ізгой” та “Козел відпущення”, по суті, — антилідери, вони є об’єктом агресивних тенденцій, завдяки яким розвиваються групові емоції. Часто група об’єднується для боротьби з антилідером, та варто йому зникнути, як група починає розпадатися, оскільки пропав загальногруповий стимул.

Загальне лідерство в групі складається з компонентів: емоційного, ділового та інформаційного. “Емоційний” лідер (серце групи) — це людина, до якої кожна людина в групі може звернутися за співчуттям, “поплакатися в жилетку”. З “діловим” лідером (руки групи) добре працюється, він може організувати справу, налагодити потрібні ділові взаємозв’язки, забезпечити успіх справи. До “інформаційного” лідера (мозок групи) всі звертаються з питаннями, тому що він ерудит, все знає, може пояснити і допомогти знайти потрібну інформацію.

Якнайкращим буде керівник, що поєднує всі три компоненти. Найчастіше, проте, зустрічається поєднання двох компонентів: емоційного і ділового, інформаційного і ділового.

Поняття “лідер” набуває значення, лише будучи спожитим разом з поняттям “мета”. Безглуздо виглядав би лідер, що не має мети, нехай навіть самої негідної. Невід’ємною властивістю лідера є, крім того, наявність хоч би одного послідовника. Адже мати мету і досягти її самостійно, поодинокі недостатньо для того, щоб назватися лідером. Лідер — це людина, яка готова діяти в рамках задоволення від незвичайних планів і рішень для досягнення цілей.

Організація, очолювана лідером і що складається з безлічі різних людей, є організацією тому, що функціонує в рамках заданої лідером мети, і роль лідера тут стає вельми визначеною: забезпечити існування таких зв'язків (взаємин) у системі, які найкращим чином сприяли б вирішенню конкретних завдань у рамках єдиної мети. Тобто лідер — це елемент впорядкування системи.

Лідера можна визначити як особу, здатну об'єднувати людей заради досягнення якої-небудь мети. Лідерство — це завжди питання ступеня, сили впливу, залежної від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він намагається вплинути, і з ситуацією, в якій знаходиться дана група.

Чи підходить людина для ролі лідера, залежить, перш за все, від визнання за ним іншими людьми якостей переваги, тобто якостей, які вселяють їм віру в нього і спонукають їх визнати його вплив на себе. Вищий інтелект, підготовка або досвід можуть стати частковою підставою для лідерства. Звичайно, важливе значення має нахил до домінування, а саме прагнення проявляти ініціативу в міжособових відносинах, направляти увагу інших, пропонувати їм рішення. Існує відмінність між “формальним” лідерством (коли вплив виходить з офіційного статусу в організації) і “природним” лідерством (коли вплив виходить з визнання іншими особистої переваги лідера). У більшості ситуацій ці два види впливу переплітаються більшою чи меншою мірою. Важливо тут не те, що лідер володіє якостями переваги, а те, що його прихильники вважають, ніби він володіє цими якостями.

Вплив лідера завжди залежить від ситуації. Його роль полягає в тому, щоб втілювати погляди і думки в узгоджену програму дій.

Дуже важко стати дійсним лідером, не володіючи гострою сприйнятливістю до поглядів і позицій своїх прихильників; причому не так вже важливо, чим пояснюється подібна сприйнятливість — тим, що лідер розуміє її необхідність і свідомо її проявляє, або тим, що він просто розділяє ці погляди. За відсутності такої сприйнятливості він не знатиме, в який момент необхідно піти на компроміс, щоб зберегти свій вплив і згуртованість групи. Він не зможе уникнути питань, здатних викликати в групі серйозні розбіжності, і надати на неї руйнівну дію. Напевно відомо, що в дуже великій мірі лідер повинен вести своїх прихильників у тому напрямі, в якому вони самі хочуть йти.

У більшості організацій лідери через їх подвійне членство — в первинних трудових колективах, що складаються з їх підлеглих, і в керівних групах, що складаються з їх колег і вищих начальників, — виконують ще і функцію об'єднання численних робочих груп заради досягнення цілей і виконання програм організації в цілому. Вони являють собою елемент сполучної тканини, яка перетворює організацію на щось більше, ніж просто сукупність незалежних і замкнених груп.

Офіційно призначений керівник підрозділу володіє перевагами в завоюванні лідируючих позицій у групі, і тому частіше, ніж хто-небудь інший, стає визнаним лідером. Проте його статус в організації і той факт, що він

призначений “ззовні”, ставлять його в положення, дещо відмінне від положення неформальних природних лідерів. Перш за все, прагнення просуватися вище по службових сходах спонукає його ототожнювати себе з крупнішими підрозділами організації, ніж з групою своїх підлеглих. Він може вважати, що емоційна прихильність до якої-небудь робочої групи не повинна служити йому гальмом на цьому шляху, і тому ототожнювати себе з керівною ланкою організації — джерело задоволення його особистих амбіцій. Але якщо він знає, що не підніметься вище, та і не особливо прагне до цього, часто такий керівник рішуче ототожнює себе зі своїми підлеглими і робить все від нього залежне, щоб захистити їх інтереси.

Особисті амбіції — чинник, який слід враховувати в більшості людських ситуацій. Фактично всі лідери в той або інший час ухвалюють рішення, які більше відповідають їх власним домаганням, ніж благополуччю групи, її програмним цілям, цілям установи або навіть найвищим інтересам країни. Часто їм вдається настільки успішно мотивувати свої рішення цінностями групи, що вони самі абсолютно не усвідомлюють власні спонуки.

Типи групових цінностей породжують два різновиди конфліктів. Перша категорія конфліктів часто виникає тоді, коли організація намагається підвищити продуктивність одного зі своїх підрозділів шляхом впровадження нових методів роботи. Службовці, виведені подібними нововведеннями із звичної рутини, можуть тлумачити такі зміни як спробу їх “пришпорити”. Їх опір може прийняти форму незадоволеності та претензій з питань, які раніше ніколи не викликали подібних реакцій. Основний тягар цієї незадоволеності падає на найближчих безпосередніх керівників — тих, хто працює в тісному контакті з оперативними співробітниками [2, с. 164–166]

**Результати дослідження.** У дослідженні брали участь 43 випробовуваних, що становить 100 % вибірки. Спочатку ми пояснили студентам, що проводимо дослідження соціальних ролей керівника організації очима сучасної молоді. Потім ми провели бесіду із молоддю на тему соціальних ролей, котрі людина грає на протязі життя. Випробовувані із зацікавленістю поставилися до нашого дослідження. Проблем чи складностей не виникало.

Після проведення дослідження і обробки результатів можна зробити наступні висновки:

Більшість випробовуваних — **76,9 %** — бачать себе в ролі керівника організації, **13,9 %** — не бачать себе в ролі керівника організації, а ще **9,3 %** — не визначилися. Це добре видно на діаграмі.

На нашу думку, одержані результати залежать від амбіцій випробовуваних і від життєвого сценарію кожного випробовуваного.

Сценарій життя, на думку Еріка Берна, людина обирає в ранньому дитинстві. Ерік БERN виділив два типи життєвих сценаріїв: сценарій життя щасливої вдалої людини та сценарій життя невдахи.

Отже, можна зробити наступний висновок: **76,9 %** випробовуваних, які бачать себе в ролі керівника організації в майбутньому, вибрали сценарій життя щасливої, вдалої людини, а **13,9 %** випробовуваних вибрали сценарій життя невдахи, інші **9,3 %** випробовуваних ще не усвідомили той тип життєвого сценарію, який обрали.

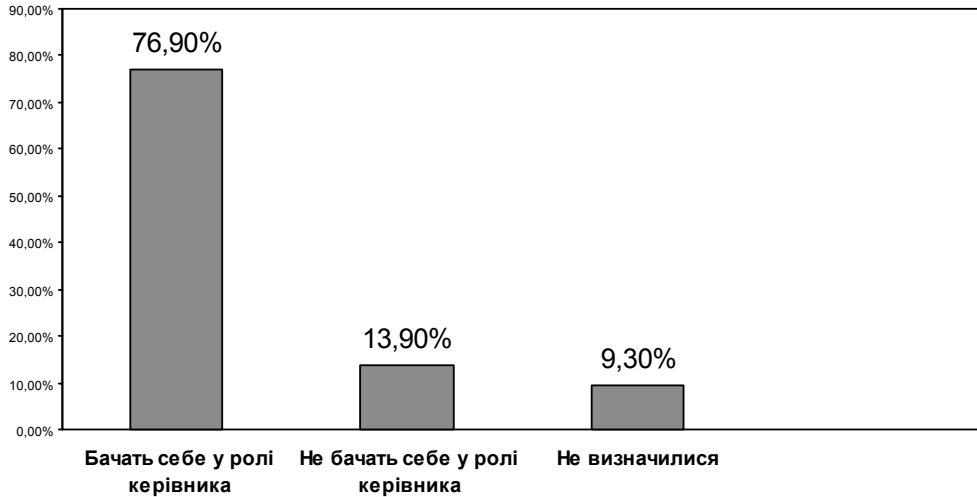


Рис. 1. Показники вибору молоддю ролі керівника організації, у %

Виходячи з результатів дослідження, можна зробити такий висновок, що студенти, які бачать себе в ролі керівника організації, обирають такі соціальні ролі, як “соверен”, “патріархальний повелитель”, “вожак”, “організатор”. А ті випробовувані, які обрали невдалий сценарій життя, обирають такі позиції: “тиран”, “ізгой”, “поганий приклад”, “спокусник”.

Тобто сценарій життя вдалої людини, за Берном, більш відповідає певній соціальній ролі керівника організації. В нашому випадку — це “соверен”, “патріархальний повелитель”, “вожак”, “організатор”.

## Література

1. Большой психологический словарь/сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. — СПб.: Прайм — ЕВРОЗНАК, 2003. — 627 с.
2. Д. Майерс. Социальная психология. — СПб., 1997. С. 164–166.
3. Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования. — М., 1993.
4. Психологический словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Политиздат, — С. 62–64.
5. Таранів П. С. Прийоми впливу на людей. — Сімферополь: “Таврія”, 1995. — 496 с.
6. Хрестоматія з соціальної психології. — М.: Міжнародна педагогічна академія, 1999.
7. Шпалінський В. В., Головченко Г. Т. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. — Харків, ИЗМО “ХК”, 1998.

**В. А. Булгакова**

Краматорский экономико-гуманитарный институт

## **СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ГЛАЗАМИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ**

### **Резюме**

В статье рассматриваются проблемы социальных ролей руководителя, отношение современной молодежи к руководителям организации. Дан анализ современных теорий социальных ролей, приведена классификация типов лидерства. Большое внимание уделено классификации роли руководителя. Показаны результаты исследования социальной роли руководителя организации и отношения студентов к этой роли.

**Ключевые слова:** социальная роль, руководитель организации, организация, личность, предприниматель, лидер, лидерство, “соверен”, “патриархальный повелитель”, “вожак”, “тиран”, “организатор”, “соблазнитель”, “герой”, “плохой пример”, “кумир”, “изгой”, “козел отпущения”, амбиции, современная молодежь, групповые ценности.

**V. A. Bulgakova**

Kramatorsk economico-humanical institute

## **SOCIAL ROLES OF LEADER ORGANIZATIONS BY THE EYES OF MODERN YOUTH**

### **Summary**

In the article the problems of social roles of leader, relation of modern youth, are examined to the leaders of organization. The analysis of modern theories of social roles is given, classification of types of leadership is resulted. Large attention is spared classification of role of leader. The results of research of social role of leader of organization and relation of students are rotined to this role.

**Key words:** social role, leader of organization, organization, personality, businessman, leader, leadership, “soveren”, “patriarchal sovereign”, “fugleman”, “tyrant”, “organizer”, “tempter”, “hero”, “bad example”, “idol”, “derelict”, “scapegoat”, ambitions, modern youth, group values.