

УДК 331.101.38:331.2

Г. І. Мисак,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0001-6730-1877

Н. В. Мельник,
к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту,
Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0001-6935-6468

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.11—12.47

НАЦІОНАЛЬНІ СТИЛІ ЛІДЕРСТВА

H. Mysak,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management,
Ivan Franko National University of Lviv

N. Melnyk,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting and Auditing,
Ivan Franko National University of Lviv

NATIONAL LEADERSHIP STYLES

У даній статті розглянуто та розкрито ключові аспекти національних стилів лідерства різних країн, зроблено оцінку сучасного стану та тенденцій розвитку національних стилів лідерства. Об'єктом дослідження є національні стилі лідерства. Під час аналізу встановлено, що деякі дослідники розглядають лідерство як здійснення позиційної влади. Чим вище становище в організаційній ієрархії, тим більше влади це становище має. Розгляд лідерства як позиційної влади відокремлює людину від ролі, яку вона виконує. Мало уваги приділяється якостям особистості. У рамках цих поглядів лідерство притаманне місцю особистості в організації, основаному на концепції влади. Однак, важко відокремити саме лідерство від характеристик людей у позиціях лідерства. Дослідження позиційної влади показало, що деякі проблеми лідерства виходять за рамки індивідуальних відмінностей. Основним завданням нашого дослідження є аналіз стилів лідерства у різних країнах. У статті висвітлено результати дослідження лідерів у різних країнах, які показали, що станом на сьогодні, коли починають домінувати багатонаціональні й транснаціональні фірми, корпоративне бачення лідерства стає міжнародним. Розглянуто також владу лідера, яка, принаймні, у європейській діловій організації, може здійснюватися тільки за згодою підлеглих. Цінності, пов'язані із прихильністю організації, ідентичні тим, які визначають лідерство.

Today, it is very difficult to imagine your life without pre-existing national leadership styles. Organizations are created by leaders who, whether despotic or democratic, individualistic or collectivist, exercise their power by two means: a system of functions and a goal-oriented approach. The system of functions is based on the status of the leader, hierarchy, management style, motivation of workers and management skills for its formation. Leadership aimed at achieving the goal should be aimed at solving the problem, should develop strategies, create forms of business ethics, set levels of productivity, allocate tasks, set deadlines. Issues of thorough study of positive and negative trends in the development of national leadership styles and their impact on the functioning of the economy as a whole remain relevant.

Given this, the main purpose of writing this article is to analyze the current state of development of national leadership styles of different countries and identify key factors in their formation in order to take them into account in forming effective trends at the present stage and prospects for further development.

This article considers and reveals the key aspects of national leadership styles of different countries, assesses the current state and trends in national leadership styles. The object of research is national leadership styles. The analysis found that some researchers view leadership as the exercise of positional power. The higher the position in the organizational hierarchy, the more power this position has. Consideration of leadership as a positional power separates a person from the role he plays. Little attention is paid to personality qualities. Within these views, leadership is inherent in the place of the individual in the organization, based on the concept of power. However, it is difficult to separate leadership from the characteristics of people in leadership positions. A study of positional power has shown that some leadership issues go beyond individual differences. The main task of our study is to analyze leadership styles in different countries. The article highlights the results of a survey of leaders in different countries, which showed that today, when multinational and multinational firms

are beginning to dominate, the corporate vision of leadership is becoming transnational. The power of the leader is also considered, which, at least in a European business organization, can be exercised only with the consent of subordinates. The values associated with an organization's commitment are identical to those that define leadership.

*Ключові слова: лідер; стиль лідерства; національний стиль лідерства; культура; організація.
Key words: leader; leadership style; national leadership style; culture; organization.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сьогодні дуже важко уявити своє життя без вже існуючих національних стилів лідерства. Організації створюються лідерами, які, незалежно від того, деспотичні вони чи демократичні, індивідуалістичні чи колективістські, здійснюють свою владу двома засобами: системою функцій й орієнтацією на досягнення мети. Система функцій базується на статусі лідера, ієрархії, стилі управління, мотивації робітників і навичках управління з її формування. Лідерство, спрямоване на досягнення мети, повинно бути направлене на розв'язання проблеми, повинно розробляти стратегії, створювати форми ділової етики, встановлювати рівні продуктивності, розподіляти завдання, визначати крайні строки виконання.

Актуальними залишаються питання ґрунтовного вивчення позитивних та негативних тенденцій розвитку національних стилів лідерства та їх впливу на функціонування економіки окремої країни в цілому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженнями, пов'язаними з лідерством займалися багато науковців і практиків, серед яких виділяємо Почебут Л. [1], Шейн Є. [2], Dahl S. [3] та інші. Проте, складні процеси, які відбуваються в сучасних умовах, вимагають, на наше переконання, поглиблення знань з теоретичних та практичних питань дослідження національних стилів лідерства.

Постановка завдання. З огляду на це, основною метою написання статті є здійснення аналізу сучасного стану розвитку національних стилів лідерства різних країн та виявлення основних чинників їх формування з метою їх врахування при формуванні ефективних тенденцій на сучасному етапі та перспектив подальшого розвитку.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичним та методичним підґрунтям проведення дослідження стали загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, системний і комплексний підходи до вивчення суспільних явищ і процесів. У процесі наукового дослідження використовували загальноекономічні та специфічні методи, зокрема, абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень результатів дослідження та формулювання висновків); статистичного дослідження, соціологічні методи, а також аналіз і синтез та інші наукові методи дослідження.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Різні культури можуть мати різні стилі керівництва. Британський лінгвіст Річард Д. Льюїс описав ці відмінності у своїй книзі "Ділові культури у міжнародному бізнесі".

Д. Льюїс визнає, що складнощі виникають через стереотипи: "Кожне суспільство вирощує той тип лідерів, який йому необхідний, і очікує, що цей лідер дотримуватиметься давніх засад і традицій, прийнятих у цьому суспільстві".

Британські менеджери дипломатичні, готові допомогти при необхідності готові йти на компроміс, прагнуть бути справедливими, хоча вони можуть бути безжальними. На жаль, їхня відданість традиції може призвести до нерозуміння поглядів інших людей.

Американські менеджери наполегливі, агресивні, цілеспрямовані, впевнені, енергійні, оптимістичні та готові до змін. Вони вітають спільну роботу та корпоративний дух, але також цінують індивідуальну свободу. Їхній головний інтерес — це власне просування кар'єрними сходами.

Французькі менеджери, як правило, самодержавні та авторитарні, глибоко розуміють багато проблем, що стоять перед їхньою компанією. Думки досвідчених менеджерів середньої ланки та технічного персоналу часто залишаються непочутими.

Шведський стиль управління носить децентралізований та демократичний характер. Суть полягає в тому, що краще поінформовані співробітники є більш мотивованими та ефективно працюють. Недоліком є те, що рішення не завжди приймаються одразу і відкладаються.

Німецькі менеджери прагнуть створити досконалу систему. Існує чітка вертикаль влади у кожному відділі, інформації та інструкції передаються зверху вниз. Тим не менш, значне значення надається консенсусу.

Країни Східної Азії зазвичай мають форму конфуціанської ієрархії, де група людей є священною, а лідери розглядаються як благодійники.

У цих країнах влада зосереджена до рук голови виконавчої, також дуже важливі сімейні відносини. Поширене "куміство".

Перебуваючи під впливом авторитарного уряду, індонезійський бізнес, як правило, управляється китайцями, чії інвестиції домінують у країні.

Лідерство в Нідерландах засноване на заслугах, компетентності та досягненнях. Менеджери енергійні і рішучі, але консенсус є обов'язковим, оскільки у процесі прийняття рішень беруть участь багато співробітників компанії.

Заснований на конфуціанських принципах ієрархії, японський топ-менеджмент має великий вплив у компанії, проте практично не залучений до її щоденної роботи.

Австралійські менеджери, як шведи, повинні сидіти в кільці з "товаришами". Однак, незважаючи на нехтування офіційною ієрархією, вони більш продуктивні, ніж їхні шведські колеги, оскільки часткова "американіза-

ція" австралійського бізнесу вимагає високої швидкості мислення і прийняття рішень.

Фінські керівники здійснюють управління виключно за межами компетенції менеджерів середньої ланки, які відповідають за прийняття рутинних рішень. Вони виявляють рішучість у критичних ситуаціях і готові боротися із кризою у команді разом із рядовими співробітниками компанії.

Іспанські лідери, як і французькі, самодержавні та харизматичні. На відміну від французів, у роботі вони покладаються більше на інтуїцію, а не на логіку. Вони пишуться своїм особистим впливом на співробітників компанії.

Клановість — одне з основ індійського стилю управління. Члени сім'ї займають ключові позиції та тісно співпрацюють один з одним. Політика диктується також торговими об'єднаннями, наприклад, фруктових продавців, ювелірів і т.д. Ці об'єднання працюють узгоджено, часто зміцнюють відносини особистими зв'язками та звертаються один до одного за допомогою у важких ситуаціях.

У демократичній Норвегії бос знаходиться в центрі управління і приймає найважливіші рішення, проте завжди відкритий до спілкування зі співробітниками. Рішення менеджерів середньої ланки враховуються і виконуються, у своїй топ-менеджмент також у відповідальності них.

Старше покоління литовських менеджерів в повному обсязі звільнилося від бюрократичних звичок з радянських часів, але молоде покоління менеджерів характеризується більш динамічним стилем управління з нордичним колоритом.

Незважаючи на зовнішні тиски, польські управлінці зберігають багато традиційних романтичних цінностей. Проте просування кар'єрними сходами більше залежить від досягнень, ніж від суб'єктивних факторів.

Для китайського стилю управління характерний консенсус. У державних компаніях управлінська політика визначається групою керівників. У той самий час, для збільшення кількості приватних підприємств актуальним є управління, заснований на компетенції керівника. Великий вплив у сфері бізнесу мають виборні представники органів місцевого самоврядування.

Не маючи аристократії, ізраїльський стиль управління ґрунтується на досягненнях та динамічності керівника.

Традиційно, багато південноафриканських товариств були засновані на клани та пологах. Цей тип керівництва, як і раніше, існує, але економічні зміни, коли Південна Африка стала частиною загальносвітової системи економічного виробництва та обміну, послабили вплив кланів та племен.

Турецькі керівники, як і раніше, залежать від догматів. Демократична республіка управляється хитким союзом армії, у тонкому балансі з ісламськими фундаменталістами.

Естонці — великі індивідуалісти. Їх статус керівника формується з його досягнень, рішучості та завзятості.

Подібно до естонців, латвійські менеджери — індивідуалісти. Вони хочуть бути не так лідерами, як повноправними керівниками. Тим не менш, існує тенденція поважати стійке, впевнене та компетентне керівництво.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищесказане, варто зазначити, що стилі лідерства є важливим елементом розвитку світової, регіональної та національної економіки. Аналіз показав, що необхідно приділяти значну увагу стану та розвитку національних стилів лідерства. Вивчення характеристик індивідуальних лідерів різних країн вимагає, на нашу думку, комплексного підходу. Перш за все варто чітко визначити пріоритети лідерів різних країн та розробити ефективний комплекс заходів їх реалізації, який включатиме: фінансові стимули, підготовку фахівців, значне поліпшення загального корпоративного клімату в організації зокрема та в країні загалом.

Характеристики індивідуальних лідерів — одна з найбільш досліджених галузей лідерства. Особливе значення тут мають характеристики лідера чи його поведінка і вплив на інших. Розуміння лідерства також залежить від характеристик послідовників. З деякими людьми лідерам легше працювати, ніж з іншими. Робота лідера — неоднакова в різних групах послідовників. Якість послідовника, такі як інтелект, мотивація, кількість послідовників, міжособистісна гармонія й попередній досвід — це чинники, що впливають на поведінку лідера. Лідери впливають на членів групи в досягненні якоїсь мети. Концепція впливу спричиняє те, що дії однієї людини зачіпають дії інших людей. Ситуація, чи контекст, у якому будуються відносини групи й лідера, можуть істотно впливати на типи поведінки, які лідер повинен продемонструвати, щоб бути ефективним. Наприклад, дані досліджень свідчать, що в сприятливій ситуації лідери підкреслюють міжособистісні відносини й підтримують членів групи. У несприятливій ситуації лідери стають більш орієнтованими на виконання завдання й більшою мірою стурбовані досягненням мети, ніж міжособистісними взаєминами.

Сьогодні активне вивчення національних стилів лідерства сприяє перетворенню у сферах соціального, економічного та політичного життя суспільства.

Література:

1. Почебут Л.Г. Взаимопонимание культур: методология и методы этнической и кросс-культурной психологии. Психология межэтнической толерантности. СПб., 2005.
2. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
3. Dahl S. Intercultural Research: The Current State of Knowledge. 2004.

References:

1. Pochebut, L. (2005), Vzaimoponimanie kul'tur: metodologija i metody jetniceskoj i kross-kul'turnoj psihologii. Psihologija mezhjetniceskoj tolerantnosti [Mutual understanding of cultures: methodology and methods of ethnic and cross-cultural psychology. Psychology of interethnic tolerance], St.Petersburg, Russia.
2. Shane, E. (2002), Organizacionnaja kul'tura i liderstvo [Organizational culture and leadership], Piter, St.Petersburg, Russia.
3. Dahl, S. (2004), "Intercultural Research: The Current State of Knowledge", Middlesex University Discussion Paper, vol 26.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2022 р.