

## ЛІДЕРСТВО В КООПЕРАЦІЇ

О. В. Іванюк, к. е. н., доцент,  
М. Ф. Плотнікова, к. е. н., доцент,  
Є. І. Ходаківський, д. е. н., професор

Житомирський національний агроекологічний університет

*Розкрита сутність лідерства в кооперації як механізму забезпечення суспільного розвитку на основі новітніх підходів формування високоефективного менеджменту та образів (гештальту) психології публічного управління з використанням зарубіжного досвіду емоційного інтелекту, психоінтеграційних технологій. Висвітлено основи організації кооперативів при сільських громадах. Сформовано пропозиції активізації кооперативного руху населення. Окреслено складові системно-синергетичних інтелектуально-енергетичних процесів управління та координації суспільного розвитку на різних рівнях його реалізації.*

**Постановка проблеми.** Сучасна людина (з лат. Номо Faber), що отримала безмежний доступ до інформації, використовуючи її може «оглухнути» від інформаційного шуму. Вона втрачає можливість щодо впливу на найнижчий рівень діяльності організацій. Атрибутивною ознакою будь-якої організації є наявність сформованого лідерства. Навантаження на психіку людини в теперішній час невизначеності, ускладнення комунікаційних відносин, що призводить до емоційних збуджень, стресу, депресій. Особливо це може проявлятися в малочисельних формах кооперації і бути причиною їх нестійкості і руйнування. Тому наукові розробки та рекомендації щодо психологічної стійкості навіть в само організаційних формах – кооперації мають важливе значення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові розробки провідних економістів світу органічно поєднані з людиною, її інтересами і, зокрема, психологічними. За висловом Д. Корнеги в управлінській діяльності 80 % належить психоінженерії. Застосування психологічних знань в економічних феноменах високої продуктивності людини досліджувались ще в роботах Дж. М. Кейнса, де підвищення імпульсу економічного зростання залежало від високих досягнень окремих особистостей. Г. Саймон, радник президента США Б. Клінтона, в основу організаційної рівноваги (в тому числі в кооперативах) пояснював з точки зору колективного біхевіоризму: коли умови праці задовільняються – організацією стійко ефективною. Наразі зміна в очікуваннях членів кооперативів. За наявності

невизначеності, асиметрії інформації, зміна психологічної поведінки людей призводить до руйнувань кооперативних структур на сільських територіях, особливо на первинному рівні, серед яких чільне місце займає обслуговуюча кооперація.

**Мета та методика дослідження.** Метою дослідження є необхідність застосування психологічних знань в системі формування та управління діяльністю кооперативів. Використано гештальтний підхід до визначення провідних функцій заснування та діяльності кооперативів та використання зарубіжного досвіду інтуїтивно-прогнозного передбаченням емоційного інтелекту та відповідального лідерства.

**Виклад основного матеріалу.** Величезна різноманітність форм організацій – державних, ділових, політичних, наукових тощо – вимагає такої ж різноманітності їхніх функціональних структур. При розробці конкретної структури необхідно виходити з конкретних обставин, зокрема, враховувати кількісний і якісний склад організації, територіальну конфігурацію, характер відносин з іншими організаціями тощо.

Психоінформативний сенс у менеджменті полягає у тому, що перед тим, як практично створювати організацію, вона має бути створена у нашій уяві. Це має бути певна ідеальна модель, до якої ми маємо наближати нашу реальну організацію. Але яку організацію можна було б вважати ідеальною? Таку, яка діє як цілісний саморегульований колектив, який досягає поставлених цілей при мінімальних зовнішніх керуючих впливах. Кооперативний процес – це форма такої організації, що будується на принципах самоорганізації, але основною ознакою функціонування будь-якої форми означає наявність лідерства, необхідність якого зумовлена навіть в таких початкових організаціях, де налічується 2–3 особи. З точки зору психологічної координації потрібна наявність екстраверта та поруч з ним інтроверта.

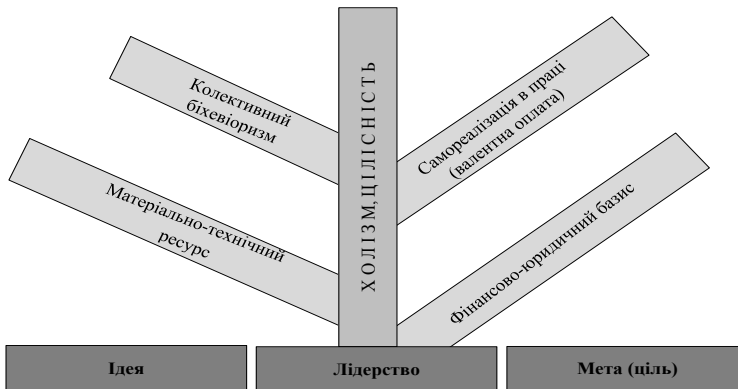
Оскільки лідерство буває вродженим та набутим при його становленні необхідно знання психологічної сумісності та усвідомлення необхідності відповідальності лідера як основного атрибуту будь-якої організаційної форми. Ознакою професійності менеджера (керівника) є наявність емоційного інтелекту та відповідального лідерства в кооперативній структурі, що нині в зарубіжних джерелах культивується як емоційний менеджмент, що є основою її стійкості. В у 2002 р. американські психологи Л. Кенеман і А. Тверській стали лауреатами Нобелівської премії за праці щодо інтеграції досягнень психології в економічну науку [1, с. 31].

Дослідники виявили, що в багатьох економічних ситуаціях люди не можуть проаналізувати альтернативи, тому спираються в своїх рішеннях на евристичні методи, використовуючи такі психологічні аргументи психокомунікації як тон, голосу, переконань, логічних доведень. На думку Д. Р. Карузо і П. Соловея, «щоб стати відповідальним лідером потрібно оволодіти такими навичками емоційного інтелекту: чітко сприймати емоції людей, використовувати емоції, щоб допомогти людям думати; розуміти причини емоцій; управляти своїми і чужими емоціями». Емоційний інтелект завжди допоможе відповідальним керівникам поліпшити стрес-менеджмент [2, с. 13]. Ми запропонували формування лідерства в кооперації через використання гештальтного підходу. Гештальт-підхід з'явився на стику культурних епох, що знаменують трансформацію багатьох областей знання. У другій половині минулого століття епоха модерна з характерними для неї раціоналізмом і вірою в об'єктивність змінилася епохою постмодерна, відмінною рисою якої було заперечення якої б то не було об'єктивної реальності. Таким чином, гештальт-підхід виявився в авангарді постмодерністської революції. Визначення місця гештальтів в сучасній культурі та науці одна з найскладніших і суперечливих проблем пов'язаних з питанням про їх приналежність до якої-небудь з відомих сфер життєдіяльності людини.

Поняття гештальт Gestalt (нім.) – це фігура, образ бачення, уява, контур рельєфності, цілісності. Характерно виражений у статті Х. Еренфельса «Про якість функції», В. Кьолера «Фізичні гештальти у спокої і стаціонарному стані», розробки Фредеріка і Лаури Перлз у галузі психології засвідчують, що гештальт – це цілісний образ (уява) будь-якої структури, що практично не виводяться з компонентів, які її утворюють, а сам гештальт – це просторово-наочна форма предметів (явищ, схем, подій), що сприймаються, чії властивості не можливо зрозуміти сумуванням властивостей їх частин. На основі наших узагальнень та аналітичного дослідження сформований гештальт кооперативної структури (рис. 1). Взаємодія складових дерева холізму (цілісності) викликає синергетичний ефект і стійкість самої структури [4]. В центрі структури ми розмістили лідерство, як найважливішу складову гештальту, що виходить з багатьох досліджень. Портрет самого лідера ми взяли з підручника «Психологія управління» [3].

Головним покликанням лідерів у третьому тисячолітті буде вивільнення інтелектуальної енергії своїх співробітників [5–8]. Лідери повинні створити у своїх організаціях таку атмосферу, щоб люди фонтанували в ній ідеями, інноваціями, цікавими теоріями. Якщо раніше чітко налагоджену організаційну структуру часто порівнювали

із симфонічним оркестром, який скоряється кожному помаху руки талановитого диригента, то сьогодні доцільніше співставлення з джаз-бендом. Чим більше імпровізацій, тим краще.



**Рис. 1** Дерево гештальту кооперативної структури

Професор В. Беніс дає короткий курс порад, як стати справжнім лідером: 1) будьте самим собою; 2) визначте, що вам краще за все вдається; 3) оточіть себе професіоналами і поведіться з ними так, як би воліли, щоб поводитись з вами; 4) будьте не диктатором, а диригентом; 5) визначтеся з однією – двома головними цілями; 6) порадьтеся із співробітниками, як краще досягти наміченого; 7) похваліть їх за це.

**Висновки.** Забезпечення лідерства в кооперації – основний напрям відродження кооперативного руху і формування стійких сільських громад, присутність яких необхідна в високопрофесійному менеджменті публічного управління територіями. Для комплексного вираження рис лідера відносять комунікабельність (з використанням емоційного менеджменту, стрес-менеджменту, тайм-менеджменту, самоменеджменту, менеджменту публічних виступів та промов), бути цілеспрямованим, мудрим, мобільним, креативним, стильним, успішним, активним, досвідченим, інтелектуальним, авторитетним, емоційним, стриманим, володіти знаннями, вольовим характером, вміти переконувати, говорити, прислухатися до думки інших, скеровувати процесом та генерувати ідеї, сміливо приймати рішення, бути пунктуальним та харизматичним, вміти долати перешкоди, не зупиняючись на досягнутому, мати літературне мислення, «фокус на позитив», почуття гумору та право на помилку, відчувати ритм, вміти

володіти тембром голосу, вміти тримати слово, володіти підвищеною психологічною стійкістю тощо. Визнаючи основну роль природного лідерства в формуванні та координації організаційної діяльності кооперативів зосереджено увагу на наукових основах здобуття та тривалої стійкості набутого лідерства як основи застосування наукових знань з психології, емоційного лідерства.

### Список використаних джерел

1. Рациональный выбор, ценности и фрейми / Д. Канеман, А. Тверски // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 4. – С. 31–43.
2. Карузо Д.Р. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства / Д. Р. Карузо П. Соловей. – К.: Самміт Книга, 2016. – 296 с.
3. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – 5-те вид., переробл. та допов. – К. : ЦУЛ, 2016. – 492 с.
4. Плотнікова М. Ф. Конкурентна стратегія розвитку аграрних формувань / М. Ф. Плотнікова // Наук. вісн. Львів. нац. ун-ту вет. медицини та біотехнологій ім. С. З. Гжицького. – 2007. – Т. 9, № 4 (35), ч. 2. – С. 202–206.
5. Khodakivsky E. Rural business and it's infrastructure management in Ukraine / E. Khodakivsky, Yu. Bogoyavlenska, M. Plotnikova, S. Tyschenko // Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. – 2009. – Nr. 17 (2). – P. 147–156. ISSN 1822-6760
6. Plotnikova M. Innovational investment development vector of rural territories / M. Plotnikova, Yu. Bogoyavlenska // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. – 2014. – Vol. 36, № 2. – P. 382–393.
7. The modern social and economic policy of Ukraine: problems of providing for and enhancing of adequate living standards and quality of life / Yu. Bogoyavlenska, M. Plotnikova, E. Khodakivsky // Management theory and studies for rural business and infrastructure development. – 2010. – № 21 (2). – P. 18–26.
8. Грабар І. Г. Синергетика економічних систем : [навч. посіб.] / І. Г. Грабар, Є. І. Ходаківський, О. В. Вознюк, Л. Ю. Возна та ін. – Житомир. – 2003. – 244 с.