

АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ

Тетерич Н.В., Орленко Ю.Ю

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

natalina16071979s@gmail.com

Резюме. Досліджено основні складові соціально-психологічних показників, що характеризують лідерські якості здобувачів вищої фармацевтичної освіти. Встановлено рівень лідерського потенціалу здобувачів фармацевтичної освіти, за результатами чого виділено досліджувані групи. Визначено, що показник лідерських здібностей респондентів має вплив на характер та ступінь прояву показників, які характеризують лідерство, а саме: високі значення показників, які характеризують трансформаційний та трансакційний лідерський вплив, більшою мірою властиві респондентам із високими та середніми лідерськими здібностями.

Ключові слова: *лідерство, лідерські здібності, здобувачі фармацевтичної освіти, трансформаційне лідерство, трансакційне лідерство*

Вступ. Сучасні умови життєдіяльності та праці висувають все більші вимоги до фахівців соціально-направлених професій, які, окрім високого професіоналізму, мають володіти низкою показників особистісного характеру, що у сукупності значно підвищує ефективність та якість їх діяльності. Серед таких показників окремим пунктом виділяють лідерські якості фахівців, які перестали бути ознакою окремих людей. Нині кожен співробітник організації, яка безпосередньо працює із людьми, має проявляти лідерство, відчувати себе лідером та бути взірцем для інших у своїй справі [1, 2, 4, 7, 8].

Таким чином, лідерство постає концепцією сучасною управління, в тому числі управління змінами, для якого має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особистості [3, 5, 8, 11].

Прикладом професії соціально-направленого типу є фармацевтична діяльність, лідерські якості представників якої вимагають від них здатності управляти як собою, так і іншими людьми та вимагають наявності високого рівня самосвідомості, самоконтролю та соціальної чуйності, що у цілому визначає здатність до ефективного керування відносинами з оточуючими та зумовлює ефективність самої організації. При цьому достатньо змістовним є дослідження лідерського потенціалу саме майбутніх фармацевтичних фахівців, адже заздалегідь встановлені показники лідерського потенціалу дозволять в подальшому його вдосконалювати.

Мета. Метою нашого дослідження був аналіз лідерської здатності здобувачів фармацевтичної освіти та дослідження основних показників, які висвітлюють характер та прояви їх лідерського потенціалу.

Методи та матеріали. У дослідженні було використано методи соціально-психологічного опитування шляхом анкетування здобувачів фармацевтичної освіти, аналітичний, структурно-логічний підхід, методи статистичної обробки отриманих даних, структурних показників, угруповання отриманих даних та метод порівняння.

Результати досліджень. Сутність сучасного лідерства полягає у безпосередньому та невимушеному вмінні лідера створювати атмосферу дружності у колективі, конструктивному коригуванні емоційної змістовної функціонування колективу в потрібне русло, а також вмінні ефективного керування негативними настроями членів колективу.

Вищезначені лідерські якості вимагають наявності високої професійної та емоційної компетентності, що допомагатиме управляти собою, надавати емоційної підтримки оточуючим, та у цілому покращувати міжособистісні відносини з іншими людьми [2, 5, 8, 11].

У ході проведеного нами психологічного тестування 30 здобувачів фармацевтичної освіти випускних курсів НФаУ за психологічною методикою

Є. Жарікова, Є. Крушельницького нами було визначено показники їх лідерських здібностей [6].

Так, було встановлено, що практично у третини опитаних – 9 респондентів (30%) наявний високий рівень схильності до лідерства, що свідчить про їх здатність адекватно оцінювати й аналізувати як власну поведінку та вчинки, так і вчинки оточуючих, що дозволяє у підсумку виробляти конкретну й цілеспрямовану модель поведінки, яка дозволяє ефективно координувати спрямування й дії оточуючих.

Середні лідерські здібності мають 12 здобувачів (40%). Для даних респондентів ключовими характерними ознаками лідерства є наступні: достатній рівень психічної стійкості до швидкоплинних умов життя, конструктивна самокритичність, певна особистісна автономність та надійність. Разом із цим вищезначені показники здобувачів із середніми лідерськими якостями можуть значно знижуватись у разі їх потрапляння у стресові та критичні життєві ситуації. Нарешті, низький ступінь лідерських здібностей мають 6 респондентів (20%). Основними характерними ознаками таких респондентів є важке пристосування до нових умов, низький рівень самокритичності, швидке відмовлення від визначеної цілі у разі виникнення певних перепон на шляху до її реалізації, а також слабка сила волі. Натомість 3 здобувачам (10%) притаманна схильність до диктату, що свідчить про неефективні шляхи побудови конструктивних міжособистісних відносин.

Графічно результати вищезначеного тестування представлено на рис. 1.



Рис. 1. Показники лідерських здібностей здобувачів вищої фармацевтичної освіти

Таким чином, результати проведеного тестування дозволили нам оцінити схильність досліджуваних до лідерської поведінки та проаналізувати ступінь вираження даного показника.

Подальші результати дослідження лідерських проявів респондентів аналізувались нами згідно із отриманнями значеннями лідерських здібностей, задля чого нами було виділено чотири досліджувані групи респондентів.

Отже, першу групу (30% загальної вибірки) склали респонденти із високими лідерськими здібностями, другу – здобувачі фармацевтичної освіти із середнім лідерським потенціалом (40%), третю – респонденти із низькими лідерськими здібностями (20%).

Окрім цього, нами також було виділено малу досліджувану групу (10% вибірки), до якої увійшли респонденти, які мають схильність до диктату, що дозволить більш змістовно та обґрунтовано підійти до вивчення питання лідерства.

Тестування респондентів за психологічною методикою В.М. Басса «багатофакторний опитувальник лідерства» дозволило встановити та проаналізувати дані щодо індивідуальних характеристик лідерства респондентів досліджуваних груп [2].

Вищеозначений психологічний опитувальник містить у своїй структурі твердження, які належать як до трансформаційних, так і до трансакційних характеристик особистості лідера [2].

Слід відмітити, що трансформаційний лідерський вплив здатен впливати не лише на поведінку самого лідера, а й змінювати характер поведінки своїх послідовників шляхом трансформації їх цінностей, думок та мислення, що у цілому призводить до розуміння загальних результатів та сприяє формуванню партнерських стосунків, побудованих на безумовній повазі та авторитеті [9, 10].

Отже, лідер за трансформаційним аспектом впливу виступає своєрідним каталізатором певної трансформації, що відбувається як в організації, так і в структурі особистості її окремого представника.

За даним опитувальником такими трансформаційними якостями є сукупність характеристик та понять, які характеризують за наступними шкалами: «вплив», «вміння надихати» (натхнення), «інтелектуальна стимуляція», а також «індивідуальний підхід» [2].

Так, аналіз отриманих показників за шкалою «Вплив» показав, що високі показники за нею мають лише представники першої та другої досліджуваних груп, а саме: практично всі респонденти першої групи із високими лідерськими здібностями – 8 представників (88,9%), а також 5 членів другої групи (41,7%) із середніми лідерськими ресурсами. Зазначених респондентів характеризує здатність формувати довіру до себе з боку оточуючих, що дозволяє їм бути відповідним зразком (еталоном) особистості, до якої прислухаються та рівняються. Зазначена здатність безпосередньо сприяє формуванню високого авторитету, який допомагає транслювати власні ідеї оточуючим.

Середні значення за даною шкалою мають представники всіх чотирьох досліджуваних груп, а саме: 1 член першої групи (11,1%); половина опитаних, які склали другу групу – 6 респондентів (50%); переважна кількість опитаних третьої групи – 5 респондентів (83,3%), а також 2 представників четвертої групи (66,7%).

Натомість низький рівень впливу притаманний 3 респондентам, а саме: по 1 представнику другої (8,3%), третьої (16,7%) та четвертої (33,3%) груп.

Підсумкові результати за шкалою «Вплив» зображено на рис. 2.

Наступна шкала методики «Натхнення» характеризує здатність досліджуваних транслювати відповідні символи та образи стимулювання на оточуючих, що допомагає останнім самостійно здійснювати певні кроки, які в подальшому сприяють подоланню перешкод на шляху досягнення мети.

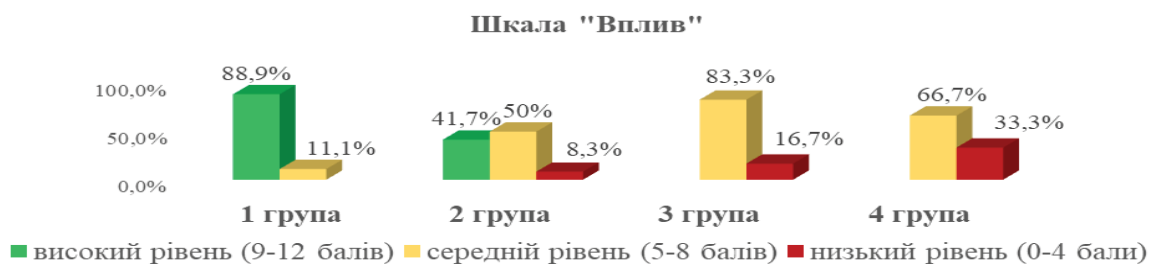


Рис. 2. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Вплив»

Так, більшою мірою таку здатність мають представники першої групи – 5 респондентів (55,6%), 4 членів другої групи (33,3%) та 1 представник четвертої групи (33,3%). Натомість серед членів третьої групи, яким притаманна низька лідерська здатність, високі значення за даною шкалою відсутні. Разом із тим 50% членів третьої групи – 3 представникам та 1 представнику другої групи властиві низькі показники щодо шкали «Натхнення».

Всім іншим членам досліджуваних груп характерні середні значення за даною шкалою (рис. 3).

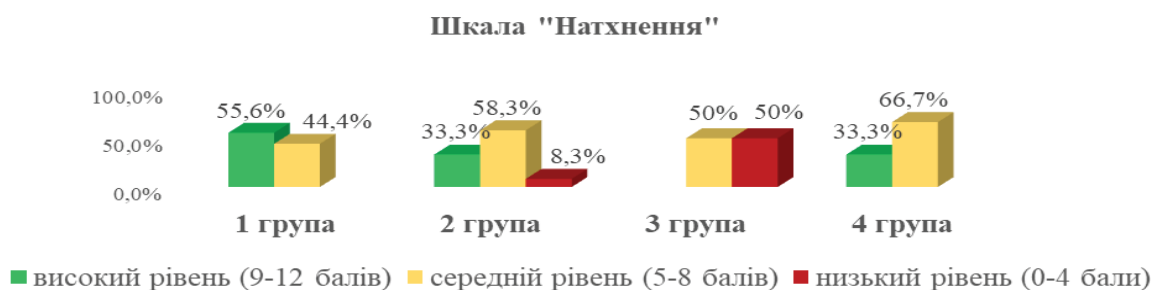


Рис. 3. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Натхнення»

Наступна шкала методики «Інтелектуальна стимуляція» висвітлює ступінь, в якій досліджувані здатні заохочувати оточуючих до творчого й креативного підходу під час розв’язання поставленої мети. Людина з високими значеннями за даною шкалою здатна створити найоптимальніше колективне середовище, яке дозволить його членам проявити свої найкращі

здібності. В переважній більшості така здатність притаманна переважною мірою респондентам першої і другої груп із високими та середніми лідерськими здібностями – 5 та 6 представників вищезначених груп – 55,6% та 50% відповідно. Окрім цього, високі значення за даною шкалою мають 2 представники третьої групи (33,3%) та 1 член четвертої групи (33,3%).

Слід відмітити, що незначна кількість респондентів мають низькі значення за шкалою, а саме: по 1 респонденту другої (8,3%) та третьої груп (16,7%).

Всім іншим представникам досліджуваних груп притаманні середні показники за даною шкалою (рис. 4).

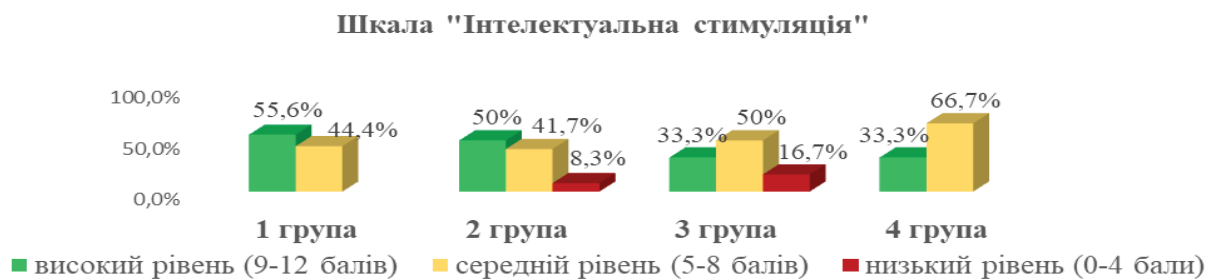


Рис. 4. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Інтелектуальна стимуляція»

Останнім показником, який висвітлює трансформаційне лідерство досліджуваних, що характеризує ступінь їх зацікавленості в оточуючих, є шкала «Індивідуальний підхід», яка засвідчує міру здатності респондентів застосовувати суб'єктивний підхід до інших. В більшій мірі така здатність притаманна респондентам із високими та середніми лідерськими здібностями – 4 представникам першої групи (44,4%) та 5 членам другої групи (41,7%). Натомість низькі показники за даною шкалою мають респонденти третьої групи із низькими лідерськими здібностями – 2 представники (33,3%) та 1 респондент четвертої групи (33,3%), який має схильність до диктату.

Іншим представникам всіх досліджуваних груп притаманні середні значення щодо індивідуального підходу до оточуючих (рис. 5).

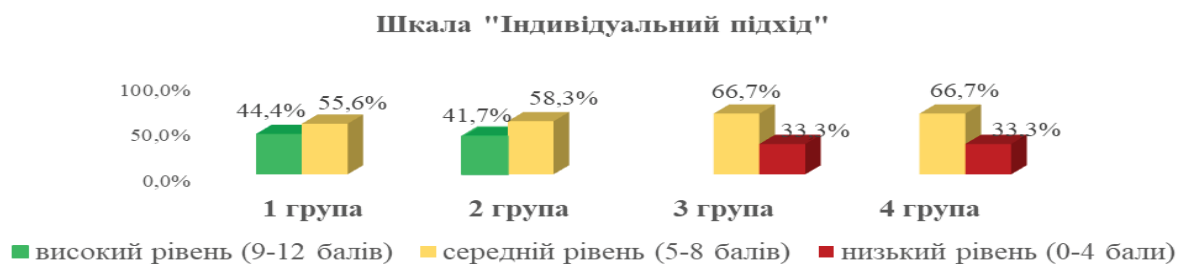


Рис. 5. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Індивідуальний підхід»

Не менш інформативним та цікавим в питанні вивчення лідерства є аналіз значень щодо трансакційного лідерського впливу респондентів, який досліджують за допомогою таких шкал методики, як «мотивація», «управління» та «надання самостійності».

Слід відмітити, що у цілому трансакційний вплив лідера ґрунтується на використанні до оточуючих низки як заохочень, так і покарань.

Так, високий ступінь щодо впливу мотиваційного аспекту в більшій мірі властивий респондентам першої та другої груп, а саме: 6 респондентам першої групи (66,7%) та половині членів другої групи (50%). Окрім цього, високий рівень за шкалою також притаманний 2 представникам третьої групи (33,3%) та 1 члену четвертої групи (33,3%). Вони здатні чітко окреслювати поставлені завдання та оговорювати очікувані результати. При цьому низькі результати за даною шкалою має незначна кількість респондентів, а саме: по 1 представнику другої та третьої груп – 8,3% та 16,7% відповідно.

Інші представники досліджуваних груп мають середні значення щодо лідерської мотивації (рис.6).

Шкала "Мотивація"

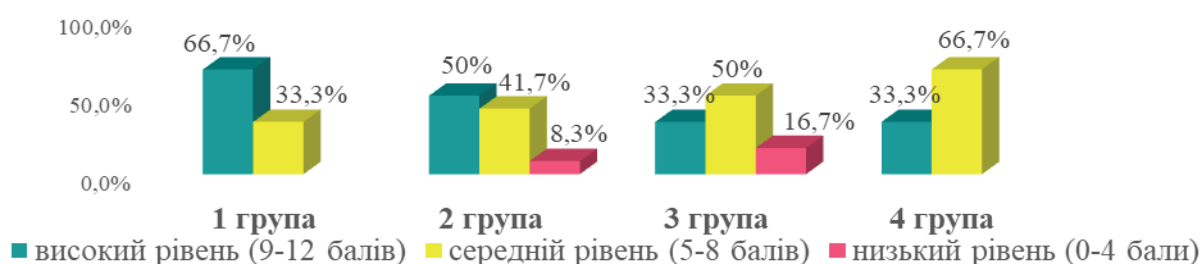


Рис. 6. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Мотивація»

Показники шкали «Управління», яка дозволяє оцінити ступінь керування процесами в ході досягнення мети показали, що переважній кількості респондентів всіх груп притаманні середні значення за шкалою.

Встановлено, що висока здатність до управління характерна в більшій мірі членам із високими лідерськими здібностями, які склали першу групу – 4 респондентам групи (44,4%), чверті респондентів другої групи (25%) та 1 представнику четвертої групи (33,3%). При цьому лише незначній кількості респондентів другої – 1 респондент (8,3%) та третьої – 2 представники (33,3%) груп властиві низькі показники щодо управлінської діяльності (рис. 7).

Шкала "Управління"

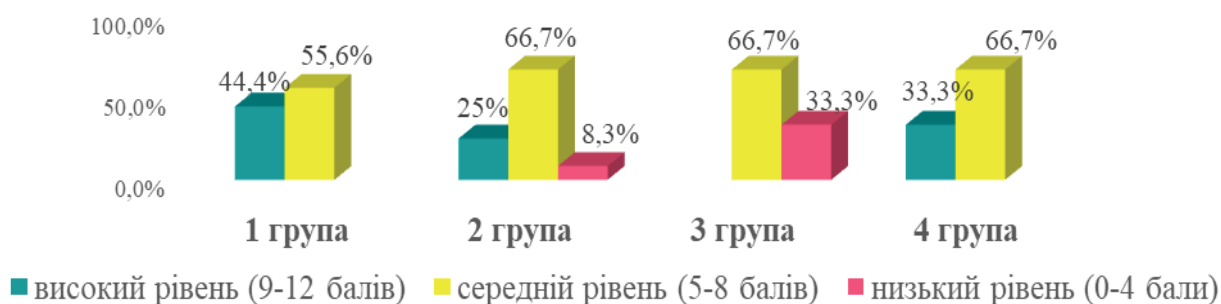


Рис. 7. Результати тестування досліджуваних груп за шкалою «Управління»

Нарешті, аналіз останньої шкали методики «Надання самостійності», яка характеризує здатність досліджуваних щодо ефективної організації колективної роботи для досягнення спільно визначеної мети показав, що у більшій мірі дана властивість притаманна представникам першої та другої досліджуваних груп із високими та середніми лідерськими здібностями – 5 (55,6%) та 6 членів (50%) даних груп. При цьому низькі оцінки за шкалою мають по 1 представнику другої та четвертої груп – 8,3% та 33,3% представників даних груп, а також 2 опитаних третьої групи із низькими лідерськими здібностями (33,3%).

Для інших представників досліджуваних груп характерні середні оцінки за шкалою (рис. 8).



Рис. 8. Показники лідерства респондентів досліджуваних груп за шкалою «Надання самостійності»

Таким чином, результати проведеного дослідження дозволяють засвідчити, що рівень лідерських здібностей респондентів має вплив на характер та ступінь прояву показників, які у цілому характеризують лідерство.

Висновки

1. Встановлено, що високі значення показників, які характеризують трансформаційний та трансакційний лідерський вплив, більшою мірою

властиві респондентам із високими та середніми лідерськими здібностями, які склали першу та другу досліджувані групи.

2. Переважній більшості представників другої та третьої груп із середніми та низькими лідерськими здібностями необхідним є вдосконалення своїх лідерських компетенцій та характеристик. Адже відомо, що лідерами народжуються, проте певні лідерські характеристики, які у цілому зумовлюють життєву успішність людини, також можна значно підвищити в ході роботи над собою та самовдосконалення.

3. Респондентам четвертої групи, лідерський підхід яких зумовлює схильність до диктату, слід переосмислити та трансформувати власний лідерський потенціал, який, беззаперечно, є вельми високим, однак не завжди ефективним задля досягнення поставлених цілей. При цьому таким респондентам треба вчитись більше довіряти оточуючим та надавати їм більшої самостійності задля ефективного досягнення поставлених цілей. Таким респондентам також необхідно завжди пам'ятати, що лише в командній роботі, заснованій на правах партнерства, довіри та взаємної поваги можливо швидко й ефективно досягати спільних поставлених цілей.

Література

1. Актуальні питання лінгвістики, професійної лінгводидактики, психології і педагогіки вищої школи: збірник статей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 7-8 листопада 2019 р.). - Полтава: Вид-во «Астроя», 2019. - С.404-407.
2. Багатофакторний опитувальник лідерства [Басс]: веб-сайт. URL: https://www.eztests.xyz/tests/leader_bass/.
3. Белікова Ю. В. Становлення та переваги емоційного лідерства/ Ю.В. Белікова // Український соціум. - 2012. - № 2(41). - С.7-16.
4. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства / Т.П. Буряк. - К.: Наук.думка, 2009. - 200 с.

5. Гармаш С. А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. - 2009. - С. 37-44.
6. Діагностика лідерських здібностей [Є. Жаріков, Є. Крушельницький] : веб-сайт. URL: https://www.eztests.xyz/tests/leader_jarikov/.
7. Лідерство і мотивація в команді. *Менеджмент* : веб-сайт. URL: https://studwood.net/2160415/menedzhment/liderstvo_motivatsiya_komandi
8. Сергеева Л. М. Лідерство. Навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. – 296 с.
9. Трансформаційне лідерство : веб-сайт. URL: <https://uk.economy-pedia.com/11040865-transformational-leadership>.
10. Трансформаційне лідерство: характеристики, переваги, недоліки : веб-сайт. URL: <https://uk.warbletoncouncil.org/liderazgo-transformacional-441>.
11. Чорний А. В. Сучасні теорії лідерства: Загальний огляд та структурна модель/ А.В. Чорний // Наукові записки Національного університету «Острозька академія», Серія «Економіка»: Науковий журнал. - Острог: вид-во НаУОА, 2018. - № 9 (37). - С.78 – 84.

Summary. The main components of socio-psychological indicators characterizing the leadership qualities of higher pharmaceutical education graduates were studied. The level of leadership potential of pharmaceutical education students was established, based on the results of which the studied groups were selected. It was determined that the indicator of the respondents' leadership abilities has an influence on the nature and degree of manifestation of the indicators that characterize leadership, namely: high values of the indicators that characterize the transformational and transactional leadership influence are more characteristic of respondents with high and average leadership abilities.

Key words: *leadership, leadership abilities, students of pharmaceutical education, transformational leadership, transactional leadership*