

УДК 316.46.058.2(043.2)

А.М. Башмакова, викладач
Національний авіаційний університет, Київ

ДОВІРА ПІДЛЕГЛИХ ДО ЛІДЕРА – КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВУ

Лідери відіграють ключову роль у визначенні організаційної ефективності на всіх рівнях, які існують в колективах. Основним компонентом, який визначає ефективність лідерської діяльності є ступінь довіри підлеглих до керівника. З давніх-давен науковці задумувались над тим, чому люди хочуть досягти неймовірних цілей і навіть готові пожертвувати собою, слідуючи за лідерами. Що ж змушувало тисячі людей виконувати волю своїх політичних, воєнних ватажків, що ж настільки полонило серця та думки підлеглих, що вони готові були слідувати за своїми лідерами до останнього подиху?

Погляди сучасних психологів на механізми виникнення довіри відрізняються і не мають чітко сформованої структури. В результаті вивчення праць вчених американських вчених (Батлера, Мішри, Вілліамза) та їх узагальнення вдалося встановити визначальні складові механізмів розвитку довіри до лідерства. Ними є здібність, добродійність та чесність лідера.

Під здібністю мається на увазі комплекс навичок, умінь, рис, компетентності лідера, що чинить вплив на підлеглих. А саме уміння лідера встановити чіткий, послідовний, напрям діяльності, який впливає на зростання рівня довіри. Також сюди належить уміння керівника забезпечити чітку структуру виконання роботи, правила поведінки представників групи. Якщо лідер не здатен забезпечити цього, група сприймає тиме його як неорганізованого та неефективного. Організація ефективної команди та управління нею теж грає невелику роль у збільшенні рівня довіри до лідера.

Під добродійністю маються на увазі такі риси лідера як турбота про підлеглих, відкритість, уміння співпереживати, надихати, харизматичність. Організація лідером додаткових тренувань для підлеглих, які полегшують і покращують спільну групову роботу, вияв його розуміння до проблем підлеглих, демонстрація поваги до них, надання консультавання та слухних порад підлеглим у прийнятті важливих рішень вбачаються такими, які є добродійними, а отже і такими, які сприяють розвитку довіри до лідера.

Чесність, добронорядність лідера стимулюють підлеглих до самовідданого, ефективного виконання спільних і навіть ризикованих завдань. Лідери, які мають високий ступінь відовідальності за свої вчинки теж викликають повагу і довіру робітників. Чисельні дослідження справедливості виявили, що будь-яка людина хоче, щоб до неї ставились справедливо. Справедливою є така поведінка лідера, коли він з повагою ставиться до точки зору інших, обслуговує свої упередження, пояснює та аргументує прийняття рішень. Якщо керівник не зможе бути чесним та неупередженим у ставленні до робітників, це призведе до зменшення довіри до нього.

Високий ступінь довіри до лідера сприяє ефективній комунікації (безперешкодному обміну інформацією), навчання робітників, якості і кількості виконання, знижує плин робочої сили.