

УДК 35.071.1

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2021.46.18-23>

О. Зарічанський, канд. пед. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна
Olegzarvin69@gmail.com
ORCID ID 0000-0002-6934-9521,
Н. Зарічанська, канд. пед. наук, доц.
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Вінниця, Україна
ORCID ID 0000-0002-5636-1900

ДИДАКТИЧНІ АСПЕКТИ ТЕОРЕТИЧНИХ ОСНОВ ЛІДЕРСТВА У СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКІЙ ПЛОЩИНІ

Розглянуто теорії лідерства, досліджені науковцями різних часів і різного світогляду, які доводять, що поняття "лідер" та "лідерство" тісно взаємопов'язані насамперед метою, адже лідерство – це виклик заради чогось важливого, це виклик із пристрастю, це прагнення до мети. Компетентність лідера є рівнем зрілості, потрібний для виконання конкретної роботи, сукупністю знань і вмінь, які він застосовує для досягнення мети чи вирішення завдань. Головним моментом нашого дослідження є твердження, що компетентному лідерству можна навчитися, і цей процес триває упродовж усього життя. На розвиток практики лідерства суттєво впливають ціннісні теорії. Наголошено на сенсі діяльності лідера і його послідовників, який доводить, що сучасність потребує лише відповідального лідерства, і в теорії, і на практиці. Лідер, якщо він хоче залишитися особистістю, повинен бути відповідальним перед самим собою, перед послідовниками, перед суспільством та його майбутнім. Доведено, що лідер – це не просто особа, яка на шляху своєї соціалізації здобула певні якості керівника, а опинилась в потрібному місці і в потрібний час. Виявити сутність лідерських якостей можна лише під час виконання соціально значимої діяльності. Саме за таких умов люди виявляють активність, а та особа, яка виступила генератором ідей і організатором, закріпить за собою лідерські функції. Також в умовах переходу до інформаційного суспільства, лідерство починає сприйматись як командна гра, у межах якої кожен учасник виконує екстремально важливу та необхідну роботу, а лідер, як капітан команди, є хорошим виконавцем, що отримав свою роль завдяки тренеру та обставинам, нерідко випадковими для нього.

Ключові слова: лідер, лідерство, типи лідерства, дидактичні аспекти, теоретичні основи, теорії лідерства.

Постановка проблеми. Підготовка майбутніх лідерів до професійної діяльності має базуватись на процесах перетворення та адаптації до європейських вимог і національних очікувань в умовах трансформації всієї системи вищої освіти. Формування такої особистості є надметою сучасної системи вищої освіти, що орієнтує її на виховання лідера – творчого, духовно-морального представника світової спільноти і громадянина своєї держави. Однією з таких вимог є впровадження лідерської управлінської парадигми, яка передбачає орієнтацію освітнього процесу на формування лідерської компетентності. А саме становлення сучасної держави, орієнтованої на максимально можливе використання інтелектуальних досягнень суспільства, з необхідністю передбачає нагальну потребу виявлення та соціалізації особистостей з лідерськими якостями в різних сферах людської життєдіяльності (науки, культури, політики), які на основі здорової конкуренції здатні організувати поступальний рух не лише власної спільноти, а й усього суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить про ґрунтовне дослідження проблеми лідерства в менеджменті (Дж. Антонакіс, Л. Болман, Р. Бірнбаум, Т. Діл, Д. Големан, Дж. Іліас, Дж. Коттер, К. Левін, Х. Оуен, Р. Презіосі, Р. Стенгер та ін.), психології (Т. Бендас, К. Вороніна, Т. Гура, В. Зазикін, Б. Паригін, Л. Почебут, І. Мейжис, Н. Радіна, Ш. Тейлор та ін.) і педагогіці (Д. Алфімов, І. Драч, С. Калашнікова, О. Романовський, Р. Сопівник, В. Ягоднікова та ін.). Проблема лідерства знайшла висвітлення в наукових дослідженнях вітчизняних науковців (Д. Алфімов, С. Гармаш, О. Нестуля, С. Нестуля, Т. Полковенко та ін.) і зарубіжних науковців (О. Балашов, К. Бланшар, Е. Богардус, М. Вебер, О. Євтіхов, Л. Картер, М. Кітаєва, Р. Кричевський, Ф. Массарик, Б. Паригін, В. Татенко, Ф. Фідлер та ін.). Значний внесок у вирішення сучасних питань щодо розвитку лідерства у структурі організації зробили такі зарубіжні автори, як А. Адлер, Б. Аволіо, Б. Басс, К. Левін, Р. Бейлс, Ф. Фідлер, М. Вудкок, З. Фрейд, Д. Френсіс, А. Файоль, Г. Форд та ін.

Виклад основного матеріалу. Наукові пошуки з проблематики лідерства, концепції формування ієрархі-

чних взаємин у суспільстві, питання сумісності та соціальної відповідальності беруть свій початок ще з епохи Стародавніх Індії та Китаю, висвітлюються в античній філософії Стародавньої Греції, Римської імперії, Єгипту. Ще за давніх часів люди хотіли долучитись до влади або до її ж опозиції, прагнучи не підкорятись авторитету зверху. Важливим інструментом для розкриття сутності поняття "лідерство" є звернення до етимології (від грец. ἔτιμος – правда, істина і грец. -λόγος – слово, наука) – розділ порівняльно-історичного мовознавства, спрямованого на з'ясування походження слова, а також сам результат цього з'ясування. Англійське слово "leader" утворене від дієслова "to lead", що означає "вести". У свою чергу, етимологія англосаксонського кореня у словах "lead", "leader", "leadership" бере свій початок від "laed", що означає "шлях", або "дорога", а дієслово "laeden" означає "мандрувати". Отже, "лідер – це той, хто, ідучи попереду, показує шлях своїм попутникам" [12, с. 21].

Як стверджує Д. Адаїра, "метафора шляху" наявна й у мовах персів, єгиптян, греків і римлян, де старогрецьке слово "hegemon" та давньоримське "dux" (лідер) спиралися на образ дороги та мандрівки [1]. У стародавній мові кельтів "leading" означає тримати курс чи напрямок та "робити так, щоб інші слідували за вами" [13, с. 8]. На латинській мові слово лідер звучить як "gubernator" (правитель), тобто "рульовий на судні" [1, с. 65].

П. Друкер запропонував визначення поняття: "Лідерство – це бачення". А в 1974 р. Р. Стогділл у своїй праці "Посібник з лідерства: огляд теорій і досліджень" навів цілий перелік визначень лідерства, тим самим підкреслюючи його багатогранність. Учений констатує лідерство як "центр групових інтересів, прояв особистих якостей, мистецтво досягнення згоди, дію та поведінку, інструмент досягнення цілі та бажаного результату, взаємодію, вміння переконувати, вплив ..." [20, с. 62]. Лідерство у своїй сутності набуває абсолютно нового наповнення: бачення (одкровення), надихання (натхнення) та власний приклад. П. Друкер дає визначення сутності лідерства саме за допомогою терміна "одкровення" (здатність чіткого сприйняття, глибокого проникнення у сутність речей, явищ). Сучасним терміном, еквівалентним

поняттю "одкровення", який використовується в літературі, є "бачення" чи "візія". Останні, у свою чергу, розглядаються як "натхнення, яке наповнює сенсом стратегію і процес її реалізації" [21, с. 41].

Щодо надихання, то тут варто вказати, що слово "надихати" (to inspire) походить від латинського "inspirare", що буквально означає вдихати життя. У більшості сучасних досліджень, присвячених пошуку шляхів для здійснення якісного, "досконалого" управління, надається особливе значення натхненню як специфіці лідерства: "Найбільш досконала форма керівництва – це вплив на людей через натхнення. Натхнення протилежне залякуванню та позбавлене маніпуляції" [14, с. 36]. Власний приклад лідера також є одним із головних і потужних мотивацій сучасного управління, де саме "людська особистість", особистість лідера є основним фактором впливу. При всій багатогранності поглядів на сутність лідерства однозначним є розуміння того, що в його основі лежить удосконалення особистості самого лідера: "Стратегія поведінки керівника проста – будь прикладом. Присвяти себе вдосконаленню власної особистості" [17, с. 14].

Слід зазначити той факт, що "власний приклад" як дієвий засіб впливу на послідовників фігурує сьогодні у документах розвинених країн, присвячених реалізації державної кадрової політики. Вчені А. Кочеткова та С. Філонович, досліджуючи природу лідерства, звертають увагу на поєднання в ньому двох таких складових: комбінації певних якостей особистості та певного типу взаємовідносин у групі людей задля реалізації спільної діяльності. С. Філонович зазначає, що лідерство одночасно є положенням (станом) особистості та процесом залучення послідовників до певної діяльності. Перший із аспектів дослідник називає статичним, другий – процесним, особливо наголошуючи на тому, що "неподільність цих аспектів веде до серйозних помилок і перешкоджає розумінню багатьох явищ" [19, с. 5]. Продовжуючи теорію колеги, А. Кочеткова визначає зазначені аспекти лідерства: "Лідерство як статус – провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене більш ефективними результатами діяльності. Лідерство як процес – вплив однієї людини на іншу на основі особистих якостей при добровільному визнанні його колективом" [10, с. 605].

Розглядаючи лідерство як стан особистості з одного боку, та процес заохочення послідовників до діяльності з іншого, зауважимо, що і перше, і друге є результатом прояву лідерських якостей особистості, яка виконує роль лідера. Зокрема, Р. Дафт визначає лідерство таким чином: "Лідерство – це взаємостосунки між лідером і членами групи, які впливають один на одного у своєму бажанні до реальних змін і досягненні результатів, які віддзеркалюють спільні цілі" [5, с. 20].

Аналізуючи лідерство як одну із форм міжособистісної взаємодії, В. Шейнов встановив, що лідерство містить п'ять елементів:

- 1) група, у якій відбувається взаємодія;
- 2) завдання, яке група намагається вирішити;
- 3) лідер – індивід з певними лідерськими якостями, здібностями та можливостями, орієнтованими на досягнення цілей, значущих для групи;
- 4) послідовники – члени групи зі своїми якостями та можливостями для досягнення спільних цілей;
- 5) ситуації, характерні для взаємодії у групі [20].

За аналогією до встановлених складових лідерства (особистісної та процесної) констатуємо наявність двох основних видів лідерства:

- *індивідуальне лідерство* – суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість. Прояв може здійснюватися як безпосередньо проти самого себе (саморозвиток особистості), так і щодо інших особистостей.

- *інституційне (або організаційне) лідерство* – суб'єктом прояву лідерства виступає організація.

Прояв може здійснюватися як безпосередньо проти самого себе (саморозвиток організації), так і щодо інших організацій. Такий підхід абсолютно корелюється з поділом будь-якої людської діяльності на два види: індивідуальну та соціально-групову [11, с. 31]. У першому випадку йдеться про лідера-особистість, у другому – про лідера-організацію. Лідерство починається з особистості лідера, його сутності та цінностей.

Саме "сила" останніх створює підґрунтя і є імпульсом для впливу як на власне життя й успіх, так і на життя та успіх інших людей чи організацій. На підтвердження цього відомий український науковець С. Калашнікова наводить деякі цитати відомих особистостей:

- "Хочеш змінити світ – почни з себе" (М. Ганді).
- "Першочергове завдання лідера не має стосунку до вміння керувати іншими людьми – передусім він повинен пізнати себе і навчитися управляти собою" (Я. Бояцис).
- "В основі пошуку досконалої моделі управління світовим розвитком лежить управління людиною самою собою" (А. Реччі).
- "Лідерство не залежить від вроджених талантів чи якихось містичних здібностей. Скоріше за все вся справа в умінні окремої людини пізнати себе, свої сильні та слабкі сторони та вчитися на основі щоденного життєвого досвіду" (Дж. Кузес) [7, с. 86-87].

Для визначення основних типів лідерства за основу візьмемо основні види суспільної діяльності та види суспільного управління: політичне, державне, підприємницьке (бізнес), громадське, освітнє тощо. Відповідно до зазначених типів суспільної діяльності констатуємо наявність таких типів лідерства: політичне, державне, громадське, освітнє тощо. Окрім того, визнаючи лідерство як фактор суспільного розвитку, деякі дослідники використовують також поняття суспільного лідерства, що, по суті, є об'єднанням політичного і державного лідерства. Перелік основних типів лідерів відповідно до основних підвидів соціального управління (державне управління, бізнес-управління, управління освітою, управління громадськими організаціями тощо) такий: політичний лідер, державний лідер, бізнес-лідер, лідер-освітянин, громадський лідер та ін. При цій категоризації типів лідерів увагу акцентуємо на сфері їхньої діяльності [7, с. 86-87].

Т. Фелькель, запропонувала віднести "до основних ідей гуманістичної парадигми розуміння лідерства: встановлення партнерських стосунків між лідером та співробітниками; активне залучення співробітників до прийняття рішень в організації; спільне визначення переважно творчих, інноваційних напрямів діяльності та підходів до їх здійснення; взаємодію в команді на основі чітко визначених ролей та взаємодопомоги; орієнтацію на задоволення потреб як організації, так і співробітників; сприяння професійному та особистісному розвитку співробітників; підготовка співробітників до самолідерства у власній професійній та інших видах діяльності" [18]. Вона здійснила "диференціацію галузей психології лідерства та виокремила такі напрями дослідження лідерства: політичний, організаційний, спортивний, педагогічний, учнівський, студентський, проектний, у бізнесі, в армії, у системі міністерства внутрішніх справ, у громадських організаціях, крос-культурних та гендерних групах" [18].

П. Сенге звернувся до проблеми визначення функціонального призначення лідера у своїй праці "П'ята дисципліна: мистецтво та практика саморозвиваючих організацій" і написав, що сучасний лідер має виконувати три основні ролі: архітектора, вчителя і служителя. Виконання

нання ролі архітектора передбачає формування та реалізацію стратегічного розвитку організації (від місії через цінності до візії). Роль учителя проявляється в тому, що лідер-просвітитель "виховує в людях відповідальність і впевненість у собі, віру у власну компетентність і можливість розвитку свого потенціалу" [16]. Роль служителя потребує визнання того, що: "Лідер – це той, хто вміє служити та вибудовувати гармонійні стосунки між співробітниками всередині організації... для досягнення максимальних... сукупних результатів" [13, с. 8].

Лідерство-служіння, може бути ефективним лише за певних умов. По-перше, глибока внутрішня мотивація до служіння самого лідера. Р. Грінліф називає її "внутрішніми голосами", "внутрішніми пророцтвами" лідерів, які відповідають їхнім життєвим установкам. Такі лідери з великою силою кидають виклик повсякденній несправдливості, гостріше відчувають проблему великого розриву між необхідною, на їхню думку, і можливою якістю суспільства. Головне ж, вони готові змінювати існуючий порядок в інтересах людини, особистості. Лише тоді "усвідомлений вибір приводить людину до прагнення вести (лідерувати)". Проте лідер залишається "перш за все, слугою" [15]. Визнання саме служіння як головної функції сучасного управлінця-лідера дає змогу наповнити управління гуманістичним змістом і спрямованістю на людей, а не на владу. Подібне зміщення акцентів, без сумніву, підвищить ефективність і змінить "обличчя" управління. Р. Грінліф наголошував, що становлення лідерства-служіння – складний процес, який залежить не лише від внутрішніх чи інших мотивів і спонукань, власне, лідера, але й системи домінуючих у суспільстві цінностей, традиційних чи загальноприйнятих підходів до управління і визначень лідерства в управлінських відносинах.

Р. Рассел та А. Стоун, на основі аналізу праць Р. Грінліфа, виділили десять основних характеристик розробленої ним теорії лідерства-служіння:

- слухання (Listening) як інструмент комунікації, необхідний для активної демонстрації поваги до інших;
- емпатія – проектування власної свідомості на основі переживань інших;
- зцілення – прагнення допомогти досягти цілісності не лише собі, а й іншим;
- поінформованість – умова усвідомлення соціальної реальності;
- переконання – основа для впливу на послідовників;
- концептуалізація – основа прийняття ефективних рішень;
- передбачення – основа побудови привабливого для послідовників образу майбутнього;
- опікунокство – засіб розширення впливу суспільства на організацію, і навпаки;
- підтримка та заохочення зростання людей;
- формування спеціального співтовариства людей на принципах служіння один одному [9, с. 148-149].

Водночас слід чітко усвідомлювати, що визнання актуальності ролі лідера-служителя є значним викликом (особливо для українського суспільства) і потребує переосмислення місії (суспільного призначення) управління. Розглянемо теорію емоційного лідерства, у межах якої розглядаються поняття емоційного інтелекту (EQ) як поєднання когнітивних здібностей та особистісних характеристик, структура емоційного інтелекту, його моделі, а також пропагується головна теза теорії – лідерство завжди має емоційну першооснову. Загалом, визначаючи зміст емоційного лідерства, її автори пишуть: "Основне завдання лідерів, на наш погляд, полягає в тому, щоб "запалювати" людей – викликати в них готовність до дій" [2, с. 7].

Варто зазначити, що автори теорії емоційного лідерства не абсолютизують значення емоційного інтелекту: "Немає у світі птахів, які могли б літати з одним крилом. Обдарований лідер повинен мати і серце, і голову. Ми, – зазначають вони, – говоримо про єдність почуття і думки. Це два крила, які дозволяють лідеру підійматися вгору. Будь-якому лідерові, щоб оволодіти специфікою поточних завдань і труднощів, необхідний певний інтелект. Звичайно, лідери зі світлим розумом, аналітичним і концептуальним мисленням приносять компанії користь. Інтелект і світле мислення розглядаємо в основному як якості, які відкривають двері в лідерство. Без цього вхід туди заборонено. Проте інтелект сам по собі ще не робить людину лідером. Лідери здійснюють свої задуми, мотивуючи, спрямовуючи, надихаючи, прислухаючись, переконуючи і – найважливіше – викликаючи живий відгук" [4, с. 42].

Провідний експерт Європи в галузі менеджменту М. Кете де Вріс, автор теорії "емоційного лідерства" – продовжувач ідей теорії людських відносин, доводить, що лідерство можливе в організації лише за умов "повернення людини в організацію" [6, с. 271]. На його думку, це стане можливим лише тоді, коли керівник/лідер почне приділяти велику увагу внутрішньому світу своїх послідовників, кожній людині окремо, а також соціальним умовам їхньої спільної роботи. Лідери, які розуміють тонкощі управління і є провідниками своїх послідовників з відповідного напрямку, дають компаніям додатковий стимул.

Таким чином, теорія емоційного лідерства, ураховуючи всі функціональні ролі, які має виконувати лідер в управлінській діяльності, акцентує увагу на емоційній основі його відносин зі співробітниками. Саме вона, переконані автори теорії, дає можливість точно оцінити ситуацію, у якій перебуває лідер разом зі своїми співробітниками, та обрати такий стиль поведінки, який би мобілізував внутрішній потенціал кожного на досягнення спільної мети.

Наступною теорією, цікавою для теми дослідження, є теорія справедливості Дж. С. Адама, яка показує, що основну роль у виконанні роботи й отриманні задоволення відіграє рівень справедливості (або несправедливості), яку відчувають працівники в конкретній ситуації на своїй роботі. Оцінка трудового внеску та отриманої віддачі щодо себе та інших співробітників заснована на суб'єктивних уявленнях людини. Вік, стать, освіта, соціальний статус, положення в організації, кваліфікація і те, наскільки особа старанно виконує свою роботу, – ось деякі змінні, які людина сприймає як внесок у виконання роботи. Отримана віддача полягає головним чином в різних формах заохочень, зокрема таких, як: грошові виплати, статус, просування по службі, ступінь внутрішньої зацікавленості самою роботою. По суті, це ставлення засноване на сприйнятті працівником того, що він дає (внесок) та отримує (віддача), порівняно з тим, що відповідно віддає та отримує інший працівник. Його думки можуть відповідати, а можуть і не відповідати уявленню інших про таке співвідношення, або тому, що існує в реальності [27, с. 108-109]. Для відновлення справедливості людина може змінити свій внесок або отримувану віддачу, свідомо спотворювати їх, кинути роботу, намагатися впливати на інших людей або змінити їх.

Аналізуючи поняття лідера та лідерства в науковому висвітленні через призму різних загальновідомих теорій, не можемо оминати моделі харизматичного лідерства. Моделі харизматичного лідерства базуються на ґрунтовному вивченні особистості харизматичного лідера. Наприклад, Р. Хаус вважає харизматичними тих лідерів, які можуть унаслідок своїх особистих здібностей глибоко і надзвичайно сильно впливати на своїх підлег-

лих. Такі лідери відчувають сильну потребу у владі, володіють почуттям самоефективності та глибоко переконані у правоті своїх моральних уявлень. Таким чином, прагнення до влади спонукає у цих людей бажання стати лідерами. У подальшому ця потреба підкріплюється впевненістю у власній моральній правоті. У свою чергу, почуття самоефективності змушує цих людей відчувати, що вони можуть бути лідерами. Отже, на думку вченого, аби особистісні лідерські риси набули харизматичного характеру, вони мають отримати визнання з боку підлеглих [22, с. 305].

М. Гантер визначає шість ключових характеристик, притаманних харизматичному лідерові:

1) обмін енергією, або сугестивні здібності, уміння впливати на людей, "випромінювати" енергію та заряджати нею оточуючих;

2) зовнішність, яка зачаровує;

3) незалежність характеру;

4) риторичні здібності та деякий артистизм, виразна мова і великі здібності до міжособистісного спілкування;

5) позитивне сприйняття захоплення своєю персоною;

6) гідна і впевнена манера триматися, виглядають зібраними і справляють враження людей, які володіють ситуацією [8, с. 59-60].

Отже, харизма – це не лідер сам по собі, а ще й енергетика і форма представлення його особистості та його цілей послідовникам. У зв'язку із цим для розуміння механізмів функціонування харизматичного лідерства важливо проаналізувати поведінку лідера. Поведінка харизматичного лідера, з одного боку, зумовлена його ж особистісними якостями та рисами, а з іншого – спрямована на те, щоб гіперболізувати їх в очах послідовників.

Таким чином, аналізуючи наукові дослідження, можна сформулювати висновок, що поведінка лідера загалом визначається його особистістю і завданнями рекрутування послідовників. Демонструючи своє бачення майбутнього, готовність до жертв заради нього, бійцівські риси, оптимізм, суперздібності та можливості, підкреслюючи в різних формах свою унікальність, створюючи імідж бажаної ідентичності тощо, харизматичний лідер прагне одного – завоювати довіру й об'єднати навколо себе послідовників, без підтримки яких реалізація завдань видається досить складною.

Дидактичний аспект теоретичних основ лідерства в науковому висвітленні був би неповним, якби ми не звернулися до теорій трансакційного та трансформаційного лідерства. Головні положення концепції трансакційного лідерства базуються на дослідженнях Дж. Хоманса, Е. Холландера та інших психологів, які трактували соціальну поведінку (взаємодію людей) як обмін матеріальними і нематеріальними цінностями. Тобто, щоб лідер міг впливати на послідовників, отримуючи це право від них за значимі для них дії. Фактично, йдеться про обмін впливом між лідером і послідовниками – процес двостороннього впливу [25].

Згідно з теорією Дж. Бернса, лідер у певних ситуаціях може змінювати погляди та поведінку послідовників, тобто є трансформаційним агентом. Учений розглядав трансформаційне лідерство як процес, у якому лідери і послідовники допомагають один одному перейти на більш високий рівень морального духу та мотивації. За його визначенням, трансформаційне лідерство – це процес, спрямований на досягнення колективних цілей шляхом взаємного використання мотивів досягнення запланованої зміни, які є у лідера та послідовників. При трансакційному обміні у процесі взаємовідносин між лідером і послідовниками головною мотивацією діяльності є власний інтерес. На думку дослідника, трансформаційне лі-

дерство визначає суттєві зміни в житті людей щодо цінностей, очікувань і прагнень послідовників, сприйняття ними оточуючої дійсності. При трансформаційному лідерстві лідер своїми здібностями, уміннями та бажанням здатний зарядити своїх послідовників енергією до особистісних, організаційних, виробничих і суспільних змін, енергією прагнення стати лідером. При цьому самі трансформаційні лідери показують зразок ставлення до роботи, зацікавленості в успіху команди, організації чи суспільства загалом. Вони прагнуть підняти моральний дух, мораль і мотивацію своїх послідовників, тобто йдуть далі трансакційних, які намагаються негайно задовольнити їхні інтереси, тим самим обмежуючи їх можливостями конкретної ситуації та обмежуючи можливості організації до розвитку. Натомість, трансформаційні лідери інвестують у майбутнє своїх послідовників і соціуму. "Трансформаційні лідери підкреслюють, – наголошує Дж. Бернс, – що ви можете зробити для своєї країни; трансакційні лідери, – що країна може зробити для вас" [3, с. 122-123].

У моделі Б. Басса трансформаційне лідерство складається із чотирьох компонентів, відомих як "чотири І":

1) індивідуальний підхід (individualized ejsideration), або лідерство шляхом розвитку людей;

2) інтелектуальна стимуляція (intellectual stimulation), або лідерство шляхом стимулювання мислення людей;

3) надихаюча мотивація (inspirational motivation), або лідерство шляхом натхнення людей. Лідер створює ясну картину майбутнього трудового;

4) ідеалізований вплив (idealized influence), або лідерство, засноване на харизмі.

Модель трансформаційного лідерства передбачає наявність у лідера і послідовників такої поведінки, яка б дозволяла приймати творчі рішення у кризових ситуаціях. По-перше, лідер має впливати на послідовників через залучення їх до участі в управлінні, бути самому частиною групи/організації, а не "стояти над нею", з ентузіазмом підтримувати спільні зусилля. Послідовники ж повинні не сліпо йти за лідером, а критично оцінювати надані можливості, свідомо підходити до своїх дій, менше цінувати вплив емоцій, ніж значимість раціональності в поведінці [23].

На сьогодні все більшого поширення набуває нова концепція лідерства, що виникла як реакція на мінливість зовнішнього і внутрішнього середовища організації та як альтернатива всім попереднім підходам до лідерства. Цей підхід має назву "делеговане лідерство" і ґрунтується на тезі, що всі попередні підходи, які фокусують увагу на одній особистості лідера на чолі колективу пасивних підлеглих співробітників, на даному етапі розвитку суспільства непридатні до застосування. Один із прихильників такої концепції Д. Фулоп наголошує на тому, що до основних факторів швидкої мінливості зовнішнього середовища належать: технологія, що сприяє поширенню інформації; глобалізація, яка утруднює процес децентралізації; думка про те, що за зміни несуть відповідальність усі рівні організації, а не лише її керівництво [24, с. 205].

Дослідник зауважує, що наразі відбувається зміщення акценту зі стилю та вивчення рис лідера, який стоїть на чолі організації, на питання про те, як делегування може надихнути більшість членів очолюваної ним організації на виконання лідерських ролей. Прихильники такого підходу наголошують на тому об'єктивному факті, що роль лідера, здатного одноосібно вирішувати всі поставлені завдання, має відійти в минуле та поступитися його ролі організатора розвитку колективної впевненості підлеглих у своїх силах. Це спричинено тим, що сучасні виклики актуалізують необхідність того, щоб не лише

один керівник, а й підлеглі співробітники щоденно поводити себе як лідери у процесі виконання посадово-службових обов'язків [26, с. 132-133]. Такий підхід до лідерства з боку самого лідера допомагає членам колективу сприймати проблеми як можливість для навчання та мобілізації колективного розуму. На практиці це означає, що лідер сприяє трансформації очолюваної ним організації, яка безперервно навчається. Наголошуючи на відмінності сучасного лідерства делегування від його попереднього сприйняття, М. Вільямс зазначає, що лідери XXI ст. не будуть всезнаючими гуру і розповсюджувачами панацеї [28, с. 113].

Таким чином, новий підхід до лідерства "делеговане лідерство", увібрав у себе найкращі риси багатьох теорій і на сьогодні може бути успішно застосований в Україні.

В основі теорій лідерства лежить довіра лідера до послідовників, його впевненість у їхніх можливостях і прагнення допомогти їм у їхній реалізації. Власне, підлеглі керівника стають його послідовниками і визнають його лідером лише тоді, коли вони самі починають довіряти йому. Лідерство неможливе без взаємної довіри між лідерами та послідовниками, тому основним інструментом впливу лідера стає не його формальна влада, а авторитет. Якби управлінські стилі не застосовувалися у процесі реалізації лідерства, воно може ефективно функціонувати лише на основі влади авторитету. У цьому сенсі різноманітні теорії лідерства пропонують, по суті, різні методики та шляхи завоювання лідером довіри й авторитету у своїх послідовників. Автори теорій рис бачили їхню основу у видатних якостях особистості лідера. У поведінкових теоріях лідер – рольова поведінкова модель для своїх послідовників, веде їх за собою силою власного прикладу. Ситуативні теорії зміщують акцент на його послідовників, визнають їхній вплив на лідера та необхідність відповідності рис і поведінки лідера конкретній ситуації, яка включає в себе також специфіку завдань, структури та зовнішнього оточення організації тощо. Відповідальність мають відчувати і послідовники лідера. Тоді теорії лідерства-служіння перестають бути алогізмом у ряді інших лідерських рефлексій, а теорія емоційного лідерства сприймається як важливий інструмент досягнення почуття взаємної довіри та відповідальності між лідером і послідовниками. Ціннісні теорії актуалізували і теорію харизматичного лідерства.

Головне, щоб модель харизматичного лідерства містила соціально значимі цінності. Саме на цьому акцентують увагу трансформаційні теорії лідерства, які є основою різноманітних моделей ефективного лідерства. Тому надзвичайно важливі особистісні якості і риси лідера та його поведінка, яка б оптимально враховувала ситуацію; а також значення команди і корпоративної культури організації, побудованих на спільних соціально значимих цінностях та об'єднаних спільною місією і метою, спрямованими на постійний розвиток усіх суб'єктів лідерського процесу, у якому кожен здатний, у разі потреби, на своєму робочому місці взяти на себе роль лідера.

Унаслідок ряду суспільно-політичних трансформацій лідер перестає розглядатися суспільством як індивідуальність і харизматична особистість, яка ставить на меті змінити світ в інтересах широкого загалу і є виразником глибоких народних прагнень. В умовах переходу до інформаційного суспільства лідерство починає сприйматися як командна гра, у межах якої кожен учасник виконує вкрай важливу і необхідну роботу, а лідер як капітан команди є хорошим виконавцем, що отримав свою роль завдяки тренеру та обставинам, нерідко випадковим для нього. На наш погляд, варто зробити порівняльний аналіз політичного лідерства в класичній інтерпретації з його постмодер-

ністськими тлумаченнями. Для цього необхідно звернутися до дослідження проблеми типології лідерства в сучасній політології, яка застосовує такі критерії: функції і роль лідера в суспільстві, стиль та методи діяльності, ціннісні орієнтації, характер участі лідерів в організації політичної влади, масштаб і рівень їхнього впливу на соціум, межі допустимих вилучень із правил та норм.

Висновки. Отже, на розвиток практики лідерства суттєво вплинули ціннісні теорії. Поставивши в центрі уваги сенс діяльності лідера та його послідовників, вони в теорії і на практиці довели, що лідерство, якого потребує сучасність, може бути лише відповідальним. Лідер, якщо він хоче залишитися особистістю, має бути відповідальним перед самим собою, перед послідовниками, перед суспільством і його майбутнім.

Осмислення теорій лідерства науковцями в різні часи і на різній світоглядній основі дозволяють дійти головного висновку, що поняття "лідер" і "лідерство" тісно взаємопов'язані, насамперед метою, адже лідерство – це виклик заради чогось важливого, це виклик із пристрастю, це прагнення до мети. Компетентність лідера є рівнем зрілості, який потрібен для виконання конкретної роботи, сукупністю знань та вмінь, які він використовує для досягнення мети чи вирішення завдань. Окрім того, це і є ключовим моментом для нашого дослідження, компетентному лідерству можна навчитися, потрібно вчитися, причому упродовж усього життя.

Таким чином можна зробити висновок, що лідер це не просто особа, яка на шляху своєї соціалізації здобула певні якості керівника, а опинилася в потрібному місці і в потрібний час. Виявити сутність лідерських якостей можна лише під час виконання соціально значимої діяльності. Саме за таких умов, люди виявляють активність, а та особа, яка виступила генератором ідей та організатором роботи, закріпить за собою лідерські функції.

Наприкінці зазначимо, що розглянуті теорії, зазнаючи певних трансформацій та доповнень, стали підґрунтям великої кількості концепцій лідерства, своєрідними теоретичними основами лідерства в науковому висвітленні, глибоке осмислення яких уможливило сформулювати ряд висновків.

Список використаної літератури

1. Адаир Д. Психология лидерства. М. : Эксмо, 2007. 352 с.
2. Вайсбах Х., Дакс У. Эмоциональный интеллект. Москва : Лик Пресс, 1998. 247 с.
3. Вебер М. Избранные произведения ; пер. с англ. Москва : Прогресс, 1990. 308 с.
4. Голлман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ ; пер. с англ. А. П. Исаевой. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. 560 с.
5. Дафт Р. Л. Уроки лидерства ; при участии П. Лейн. – М. : Эксмо, 2008. 480 с.
6. Канджеми Дж. П., Ковальский К. Дж. Психология современного лидерства: Американские исследования / авт. сост. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальский. М. : Когито-Центр, 2007. 288 с.
7. Калашникова С. А. Теоретико-методологические основы профессиональной подготовки управленцев-лидеров в условиях современных трансформаций: дис. ... докт. пед. наук 13.00.06. Теория и методика управления образованием / Калашникова Светлана Андреевна. Київ. ун-т імені Бориса Грінченка. К., 2011. 461 с.
8. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. Архангельск : изд-во Поморского межд. пед. ун-та, 1996. 256 с.
9. Котляров И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксеологические аспекты. Минск : Беларус. наука, 2013. 343 с.
10. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М. : Дело, 2004. 944 с.
11. Кремень В. Г., Пазинич С. М., Пономарев О. С. Философия управления. Х. : НТУ "ХПИ", 2008. 524 с.
12. Кэ де Ври Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М. : Альпина Паблишерз, 2003. 311 с.
13. Магнетти А. Практика лидерства. М. : Онтопсихология, 2008. 192 с.
14. Монро М. Как стать руководителем. К. : Форес, 2000. 208 с.

15. Нестуля С. І., Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.
16. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. М. : Олимп-Бизнес, 2003. 408 с.
17. Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш. и др. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М. : Олимп-Бизнес, 2003. 624 с.
18. Фелькель Т. Г. Психологічні умови розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10. Організаційна психологія / Т. Г. Фелькель. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 2013.
19. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Рос. журн. менеджмента, 2003. № 2. С. 3–24.
20. Шейнов В. П. Психология лидерства, влияния, власти. М. : Харвест, 2008. 656 с.
21. Шупбах М. Эволюционное лидерство // Стратегии, 2010. № 9. С. 40–41.
22. Штайрер Й. Харизма руководителя и управленческие архетипы // Проблемы теории и практики управления, 2001. № 4. С. 102–106.
23. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational leadership. 2nd ed. L. : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 282 p.
24. Fulop J. Linstead S., Dunford R. Leading and managing // Management : a Critical Text. South Ybarra : Macmillan Business, 1999. P. 120–210.
25. Hollander E. On the Central Role of Leadership Processes // Internat. Rev. of Applied Psychology, 1986. № 35.
26. Heifetz R., Laurie D. The work of leadership // Harvard Business Rev. Jan.-Feb., 1997. P. 124–134.
27. Callahan Robert E., Fleenor C. Patrick and Knudson Harry R. Understanding Organizational Behavior // Merrill, Columbus, Ohio, 1986. P. 108–109.
28. Senge P. The fifth discipline of leadership. New York : The Free Press, 1997. 365 p.

References

1. Adair, D. (2007). Psychology of leadership. Moscow: Exmo. [In Russian].
2. Weisbach, H., Dax, W. (1998). Emotional intelligence. Moscow: Lik Press. [In Russian].
3. Weber, M. (1990). Selected works; lane. with English Moscow: Progress. [In Russian].
4. Goulman, D. (2013). Emotional intelligence. Why it can mean more than IQ; lane. with English A, Isaeva. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. [In Russian].
5. Daft, R., Lane, P. (2008). Leadership lessons. Moscow: Эксмо. [In Russian].
6. Kanjemi, J., Kowalski, K. (2007). Psychology of modern leadership: American research. Moscow: Корито-Центр. [In Russian].
7. Kalashnikova, S. (2011). Theoretical and methodological principles of professional training of managers-leaders in terms of modern social transformations: Unpublished thesis (dis. Dr. ped. Sciences), Borys Hrinchenko University of Kyiv. [In Ukrainian].

8. Kudryashova, E. (1996). Leader and leadership: studies of leadership in modern Western socio-political thought. Arkhangelsk: Izdvo Pomorskogo mezhd. ped. University. [In Russian].
9. Kotlyarov, I. (2013). Sociology of leadership: theoretical, methodological and axiological aspects. Minsk: Belarusian Science. [In Russian].
10. Kochetkova, A. (2004). Introduction to organizational behavior and organizational modeling. Moscow: Delo. [In Russian].
11. Kremen, V., Paznich, S., Ponomarev, O. (2008). Philosophy of Management. Kharkiv: NTU "KhPI". [In Ukrainian].
12. Manfred, Ca de Vrie. (2003). The mystique of leadership. Development of emotional intelligence. Moscow: Alpina Publishers. [In Russian].
13. Magnetti, A. (2008). Leadership practice. Moscow: Ontopsychology. [In Russian].
14. Monroe, M. (2000). How to become a leader. Kuev: Fores. [In Ukrainian].
15. Nestulya, S., Nestulya, O. (2016). Fundamentals of leadership. Scientific concepts (middle of the XX – beginning of the XXI century): textbook. way. Poltava: PUET. [In Ukrainian].
16. Senge, P. (2003). The fifth discipline: the art and practice of self-learning organization. Moscow: Олимп-Бизнес. [In Russian].
17. Senge, P., Kleiner, A., Roberts, Sh., Etc. (2003). Dance of change: new problems of self-learning organizations. Moscow: Olympus-Business. [In Russian].
18. Felkel, T. (2013). Psychological conditions for the development of leadership qualities in future research and teaching staff. Unpublished thesis (dis. Cand. psychol. Sciences). Institute of Psychology. G. S. Kostyuk of Kyiv. [In Ukrainian].
19. Filonovich, S. (2003). Theories of leadership in management: history and prospects. Russian Journal of Management. 2. 3–24. [In Russian].
20. Sheinov, V. (2008). Psychology of leadership, influence, power. Moscow: Harvest. [In Russian].
21. Shupbach, M. (2010). Evolutionary leadership. Strategies. 9. 40–41. [In Russian].
22. Steirer, J. (2001). Charisma of the leader and managerial archetypes. Problems of management theory and practice. 4. 102–106. [In Russian].
23. Bass, B., Riggio R. (2006). Transformational leadership. 2nd ed. London: Lawrence Erlbaum Associates. [In English].
24. Fulop, J. Linstead, S., Dunford, R. (1999). Leading and managing. Management. A Critical Text. South Ybarra: Macmillan Business. 120–210. [In English].
25. Hollander, E. (1986). On the Central Role of Leadership Processes. International Review of Applied Psychology. 35. [In English].
26. Heifetz, R., Laurie, D. (1997). The work of leadership. Harvard business review Jan.-Feb. 124–134. [In English].
27. Robert E. Callahan, C. Patrick Fleenor, and Harry R. Knudson. (1986). Understanding Organizational Behavior. Merrill, Columbus, Ohio, 108–109. [In English].
28. Senge, P. (1997). The fifth discipline of leadership. New York: The Free Press. [In English].

Надійшла до редколегії 22.04.21

O. Zarychanskyi, PhD in Pedagogics Sci., Ass. Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine
Olegzarvin69@gmail.com
ORCID ID 0000-0002-6934-9521,
N. Zarichanska, PhD in Pedagogics Sci., Ass. Prof.
Mykhailo Kotsyubynsky Vinnytsia State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine
ORCID ID 0000-0002-5636-1900

DIDACTIC ASPECTS OF THEORETICAL FUNDAMENTALS OF LEADERSHIP IN THE SOCIO-PHILOSOPHICAL SPHERE

The article considers theories of leadership, which were considered by scientists at different times and in the context of different worldviews, which allows us to conclude that the concepts of "leader" and "leadership" are closely interrelated, especially the goal, because leadership is a challenge for something important, it is a challenge with passion, it is a desire for a goal. A leader's competence is the level of maturity required to perform a specific job, the amount of knowledge and skills he uses to achieve a goal or solve problems. In addition, and this is a key point for our study, competent leadership can be learned, it is necessary to learn, and throughout life. Thus, the development of leadership practice has been significantly influenced by value theories. By focusing on the meaning of the activities of the leader and his followers, they have proved in theory and in practice that the leadership that modernity needs can only be responsible. A leader, if he wants to remain a person, must be responsible to himself, to his followers, to society and to his future. It is proved that a leader is not just a person who, on the way to his socialization, has acquired certain qualities of a leader, but has found himself in the right place and at the right time. The essence of leadership qualities can be revealed only during the performance of socially significant activities. It is under such conditions that people show activity and the person who acted as a generator of ideas and organizer of transformational activities will retain leadership functions. Also in the transition to the information society, leadership begins to be perceived as a team game, in which each participant performs extremely important and necessary work and the leader, as a team captain, is just a good performer, who got his role through the coach and circumstances, often accidental him.

Keywords: leader, leadership, types of leadership, didactic aspects, theoretical foundations, theories of leadership.