



УДК 159.923:[37.035:316.46]
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-22

ОСОБИСТІСТЬ ЛІДЕРА В СУЧАСНОМУ ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДИСКУРСІ

Козак О.В., аспірант
кафедри практичної психології
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

У статті представлено результати теоретичного дослідження поняття лідерства. Проаналізовано лідерські якості у сфері психологічних досліджень, розкрито результати теоретичного трактування поняття лідерства сучасними вітчизняними та зарубіжними науковцями, досліджено поняття особистості лідера як сукупності інтегративних психологічних якостей особистості.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, лідер, особистість лідера.

Козак О.В. ЛИЧНОСТЬ ЛИДЕРА В СОВРЕМЕННОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ

В статье представлены результаты теоретического исследования понимания лидерства. Проанализированы лидерские качества в сфере психологических исследований, раскрыты результаты теоретической трактовки понятия лидерства современными отечественными и зарубежными учеными, исследовано понимание личности лидера как совокупности интегративных психологических качеств личности.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, лидер, личность лидера.

Kozak O.V. THE LEADER'S PERSONALITY IN THE MODERN PSYCHOLOGICAL DISCOURSE

The article presents the results of theoretical study of the leadership. The author analyzes the leadership qualities in the field of psychological research, reveals the results of theoretical interpretation of the concept of leadership by modern domestic and foreign scientists, the concept of the personality of the leader as a set of integrative psychological qualities of the person is researched. The actuality of theoretical and practical research of the concepts of leadership, leadership qualities and personality of the leader in modern psychological research has been confirmed.

Analysis of views on the essence of the phenomenon of leadership showed that the only point of view on him definition in science does not exist. For example, sociologists believe that the leader is member of the group, able to lead it, show an example, organize execution task and recognized in this role by the majority of members of the group. Somewhat differently interpreted the essence of the concept of "leader" psychologists. They consider this concept in three perspectives. First, the group must admin the right of an individual to make a decision for her. Secondly, the personality should be capable of making such a decision. Thirdly, the personality must be capable influence group members and inspire them to achieve a certain goal. Depending on the nature and scale of the challenges ahead different groups, scientists distinguish three types of leaders: political type (state, public figures); social type (in the trade union movement, various societies – scientific, creative, sports); household type (at family, student collectives, student groups, associations for interests).

New social realities require the creation of conditions for the training of a person capable of adapting as quickly as possible to study and develop. This necessitates research in the personality of leadership qualities, through which it will be able to make timely independent decisions, persuade others to correct their position, lead them on their way to achieving their goals, effectively interact with the society, self-actualize and become an active full and, above all, a productive part of society. Therefore, the problem of leadership and personality of the leader, becomes of great importance in the context of modern psychological discourse.

Key words: leadership, leadership qualities, leader, leader's personality.

Постановка проблеми. В умовах стрімкого розвитку сучасного суспільства зростає попит на особистість, яка вміє нестандартно мислити, має високий рівень розвитку волевих якостей, навичок ефективної комунікації, організаторських здібностей тощо. Нові суспільні реалії вимагають створення умов для підготовки особистості, здатної максимально швидко адаптуватися, навчатися і розвиватися. Це зумовлює необхідність дослідження в особистості лідерських якостей, завдяки яким вона зможе приймати своєчасні самостійні рішення, переконувати оточуючих у правильності своєї позиції, ве-

сти їх за собою на шляху досягнення поставлених цілей, ефективно взаємодіяти з соціумом, самореалізуватися та стати активною, повноправною і продуктивною частиною суспільства. Тому проблема лідерства й особистості лідера набуває великого значення в руслі сучасного психологічного дискурсу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичними засадами дослідження поняття лідерства й особистості лідера стали наукові праці К. Левіна, А. Менегетті, М. Мескона та ін. В останні десятиліття вивченню понять «лідерство» й «особистість лідера» з позицій структури якостей, необ-

хідних для цієї діяльності, присвячена велика кількість публікацій вітчизняних вчених, зокрема Т.В. Гури, І.А. Зязюна, С.А. Калашнік, А.Б. Коваленко, О.О. Нестулі, С.І. Нестулі, О.Г. Романовського, О.С. Пономарьова, Н.В. Підбуцької, Г.В. Попової та ін. У сучасному психологічному дискурсі проблеми лідерства піднімається питання вивчення діяльності і якостей лідера в груповій взаємодії. Практичне дослідження цього питання здійснювалося Л.І. Уманським і продовжується В.О. Татенком. Проте проблема дослідження особистості лідера не отримала достатнього вивчення, що зумовило вибір теми теоретичного трактування поняття особистість лідера в сучасному психологічному дискурсі.

Мета статті. На підставі аналізу теоретичних джерел виокремити та проаналізувати особистісні якості лідера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «лідер» (англ. *leader* – ведучий, вести) з'явився у XVIII ст. та використовувався для позначення «авторитетного члена суспільної організації, будь-якої соціальної групи, особистісний вплив якого дозволяє йому відігравати істотну роль у соціальних процесах і ситуаціях, у регулюванні взаємин у колективі, групі, суспільстві; особа, яка має вплив на інших з метою інтеграції спільної діяльності, що спрямована на задоволення інтересів цього суспільства» [1]. В енциклопедичному соціологічному словнику вказано, що термін «лідерство» має два значення: панівне становище окремої особистості чи соціальної групи, зумовлене найбільш ефективними результатами її діяльності (економічної, політичної, наукової, спортивної тощо); процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи, зумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів [7]. Українськими аналогами слова «лідер» можна вважати слова «поводир», «провідник». Свою історію мають також поняття, які позначають тих, хто йде за лідером. Так, часто для цього використовується слово «послідовник» – він прямує за лідером, але не просто, а саме «по його слідах». Слово «прихильник» означає певну ідейну єдність із лідером, власне як і слово «прибічник». Нове слово «симпатик» підкреслює емоційний характер вибору лідера як людини, яка імponує іншим. Визначень поняття «лідерство» стільки ж, скільки й дослідників, які намагалися цим явищем займатися.

На початку XX ст. проблема лідерства набула міждисциплінарного характеру. Її почали досліджувати в політології, соціології, менеджменті тощо. У психології лідерство розглядається як феномен взаємодії багатьох змінних. Найважливішою з них є психологічна характеристика особистості лідера.

Нині в зарубіжній психології існують різні підходи до вивчення понять «лідерство» й «особистість лідера».

Розглянемо лідера через внутрішні та зовнішні структурні компоненти особистості, що включають у себе лідерські якості. Аналізуючи внутрішні компоненти особистості лідера, виділяємо мотиваційний. З позицій вчення психоаналітичного підходу мотиваційний компонент виступає ключовим у трактуванні поняття «особистість лідера». З. Фройд говорив, що прагнення до лідерства, бажання панувати аж до деспотизму викликане пригніченням сексуального потягу, недостатньою його реалізацією. Людина, компенсуючи ці незадоволені прагнення за рахунок впливу на оточуючих, намагається самоствердитися і прагне стати лідером у різних сферах, за винятком сексуальної. Цей процес, на думку З. Фрейда, супроводжується неврастенією і є наслідком комплексу неповноцінності, який розвивається ще з дитинства. Якщо така особа займає керівну посаду, спостерігається різка і жорстка взаємодія з підлеглими, вкрай невірноважена поведінка, зриви на нервовому підґрунті [17].

К. Юнг трактував лідера як особистість, яку ведуть «голоси» із підсвідомості. Е. Фромм і Т. Адорно також акцентують увагу на суб'єктивних сторонах особистості лідера. Е. Фромм основною формуючою рисою лідера визначав потужне прагнення до задоволення ним садистсько-мазохістських потягів. Він вважав, що лідером за певних обставин може бути людина без цінностей, людина, що підкоряється обставинам. Т. Адорно називає лідера бунтівником і психопатом. На його думку, авторитарна особистість намагається позбутися своїх комплексів шляхом нав'язування своєї волі іншим (тоталітарного управління). М. Вудкок і Д. Френсіс, розглядаючи роль лідера, означили, що функція лідерства не завжди закріплюється за однією людиною. Лідери змінюються, як тільки з'являється людина з більш підходящими якостями [3].

Сьогодні популярними є теорії, що розглядають особистість лідера не тільки через призму внутрішньо зумовлених компонентів (ціннісно-мотиваційних), але і зовнішніх, таких як стиль і характер взаємодії та комунікації з іншими. Так, згідно з теорією рис (К. Берд, Г. Кунц, Р. Манн, Е. Стокділл, Р. Шток) лідер має як вроджені, так і набуті якості і риси характеру, а також особливі здібності до реалізації лідерства. К. Берд склав список із 79 рис, що визначалися дослідниками як «лідерські». Серед них фігурували ініціативність, комунікативність, почуття гумору, ентузіазм, впевненість, доброзичливість. Р. Стокділл додав пильність, популярність,



красномовність. Справді, доведено, що взаємозв'язок між конкретними особистісними характеристиками і лідерством має місце. Наприклад, лідери виділяються більш високим інтелектом порівняно з не лідерами. Вони мають більше прагнення до влади, краще соціально підготовлені, виявляють більшу гнучкість і здатність до адаптації. Однак можна сказати, що сильних взаємозв'язків не існує. Виявилось, що дуже мало особистісних характеристик корелює з лідерською ефективністю, і знайдений взаємозв'язок виявився доволі слабким. Тим не менше, теорія рис має право на існування. Дослідження найбільш типових рис окремих груп і їх лідерів, а також властивостей особистості, які складають структуру задатків, здібностей, схильностей до тієї чи іншої діяльності, до досягнення успіху в ній, повинне проводитися, і в цьому напрямі є певні успіхи [10].

Після тривалих досліджень вчені дійшли висновку, що немає єдиного списку рис, важливих для лідера. Пошуки психологічної детермінанти особистості лідера зміщуються у галузь вивчення групових взаємин. Виникає теорія «лідерства як функції групи» (Г. Хоманс), у якій лідер розглядається як особа, котра найбільше відповідає соціальним очікуванням групи. Проте ця теорія не мала наукової доказовості. М. Мескон, М. Альберт означили лідера як людину, яка в групі людей виконує ключову роль щодо контролю за зміною діяльності інших членів групи для досягнення групових цілей [8].

Через зміну суспільних реалій виникає «інтеракціоністська» теорія або «синтетична теорія лідерства». Її представники (С. Грєєн, Дж. Давіс) вважають, що лідерство – це частково функція рис, яка сприймається послідовниками, а частково – функція специфічних ситуацій, і ці дві змінні взаємодіють між собою. Ф. Фідлер та інші американські психологи розробили «операціональну» (ситуаційну) модель лідера, у якій ефективність групової діяльності залежить від того, наскільки стиль лідера відповідає ситуації. Лідерство конкретної особи є функцією ситуації. Особа, що є лідером в одній ситуації, зовсім не обов'язково буде лідером в іншій ситуації. Ця теорія представлена моделлю сприятливої ситуації Ф. Фідлера, моделлю «шлях – мета» К. Хауза та Дж. Мітчелла, теорією «зрілості наслідувачів» П. Херсіта К. Бланшара, моделлю «лідера участі» В. Врума та Ф. Йеттона [8]. У 90-ті рр. XX ст. у період глобалізації особливого розвитку набула концепція активізації (Х. Аустін, В. Бенніс), у рамках якої пропонується здійснювати організаційні зміни на тлі фактичної роботи, пов'язаної з особистісним зростанням і реалізацією творчого потенціалу особистості [19].

К. Левін ґрунтовно досліджував проблему лідерства. Він виділив загальну психологічну особливість активності всіх лідерів, означивши її як лідерство. Згідно з поведінковим підходом (К. Левін) ефективність лідера визначається не його особистісними якостями, а манерою поведінки щодо підлеглих. Такий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва або стилів поведінки. Зарубіжний підхід до феномену лідерства характеризується великою кількістю емпіричних досліджень, проте відсутністю єдиної теоретичної концепції лідерства, яка б розкривала цілісну структуру і динаміку цього процесу.

Вітчизняні вчені також досліджували особистість лідера та прояв лідерства з двох позицій: як результат прояву комплексу інтегрованих якостей особистості та як результат динаміки певної ситуації в групі. Такі дослідники, як К.М. Дубовська, Н.С. Жеребова, А.Л. Журавльов, Р.Л. Кричевський, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, Л.І. Уманський вважали важливою умовою дослідження особистості лідера в умовах діяльності малих груп. Зокрема, Н.С. Жеребова розглядала лідерство і як структурну ланку організації управління в групі, і як залежне від характеру діяльності групи явище з урахуванням тієї ролі, яку бере на себе лідер. Роль не тільки передається групою лідеру, він і сам здатний прийняти її завдяки своїм особистісним якостям [6]. Синтезуючи поняття «лідер», «лідерство» з терміном «якість», Д.В. Алфімов пропонує таке визначення: лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв'язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей [2, с. 50].

Згідно з «синтетичною концепцією» лідерство – це процес організації міжособистісних відносин, а лідер – суб'єкт управління цим процесом. У кожній групі присутні, як вважає теоретик цього напрямку О. Морозов, щонайменше два типи лідерів: емоційний, який забезпечує позитивний внутрішній клімат у групі і регулювання міжособистісних відносин, та інструментальний, мета якого полягає в забезпеченні управління групою в процесі вирішення завдань, для яких вона була створена [9, с. 57].

Аналізуючи різні наукові підходи до визначення якостей особистості, властивих лідеру, визначаємо, що: лідерські якості – це риси, які забезпечують здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв'язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; уміти гідно опановувати зміни та пристосовуватися до нових і часто складних ситуацій,

створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі. Аналізуючи особу лідера з позиції психології управління, І. Чередниченко та І. Тельних визначають найбільш суттєві особистісні якості людини як лідера, що значною мірою визначають її успіх у діяльності: 1) особистісні риси лідера; 2) уявлення лідера про себе самого; 3) потреби і мотиви, що впливають на поведінку; 4) систему найважливіших переконань; 5) стиль прийняття рішень; 6) стиль міжособистісних відносин; 7) стійкість до стресу [19, с. 262].

Особистість лідера детально вивчається в соціальній психології. Так, Р. Чалдини виділяє серед лідерів таких, що здатні перетворювати групу і надихати її на виконання своїх власних цілей. Вони інтелектуально стимулюють своїх послідовників, дозволяють їм випробувати свої життєві позиції і цінності, переконують їх, що ті особисто грають значні ролі і стали значним внеском у спільну справу. Автори цієї концепції назвали таких лідерів харизматичними, вкладаючи у це поняття їх здатність до трансформування групи послідовників [18, с. 174]. З такої позиції розглянемо особистість лідера з огляду на його внутрішньо-особистісний компонент. Л. Столярєнко описує ключові риси харизматичного лідера. Індивідуальні інтереси, потреби і цінності не завжди можуть збігатися з загальногруповими, але лідер, попри це, має демонструвати особисту щирість прихильності до загальногрупових цілей, готовність йти на ризик заради їх досягнення. По-друге, харизматичний лідер навіює членам групи нові цінності, але цей процес має не насильницький характер. По-третє, харизматичні лідери зазвичай підкреслюють позитивне значення діяльності колективу для суспільства загалом – благородство роботи лікаря і педагога, наприклад, чи героїчний характер діяльності працівників міліції тощо. По-четверте, харизматичний лідер виявляє в людині все найкраще. Сам характер завдань, які він ставить перед своїми підлеглими, дозволяє їм відчути свою компетентність, незамінність, свою здатність подолати труднощі. По-п'яте, в групі з харизматичним лідерством першорядну роль грають не зовнішні стимули (заробітна плата, престижність діяльності), а внутрішня мотивація – реалізованість потреб у самовираженні, усвідомлення власної значущості, визнання з боку лідера і членів колективу [13, с. 276].

Практичне вивчення функціональної діяльності й особистісних якостей лідера здійснювалося Л.І. Уманським. Дослідник виділив загальну структуру лідерських якостей організатора, яка залежить від процесу самоформування організаторських здібностей у певній діяльності [16]. Згодом досліджен-

ня учнів Л.І. Уманського показали, що члени групи, які не є лідерами, за рамками конкретної ситуації або діяльності відображають бажання і потреби інших не менш адекватно, ніж лідери. Відмінності проявляються в цьому плані лише в конкретній діяльності або ситуації під час вирішення групового завдання і досягнення цілей групи [16].

Б.Д. Паригін розробив типологію лідерів, в основу якої покладено стиль взаємодії членів групи, діяльність, тривалість взаємодії. Зокрема, виділено залежно від: 1) діяльності: лідерів-натхненників як ініціаторів готової схеми виконання завдання і лідерів-виконавців, котрі організують членів групи на основі цієї схеми дій; 2) тривалості взаємодії: постійних (універсальних) лідерів і ситуативних (тимчасових); 3) за стилем взаємодії в діяльності: авторитарних лідерів, тих, що використовують директивні методи управління і підпорядкування, і демократичних лідерів, які здійснюють вплив на основі співробітництва [12]. О.С. Чернишов, акцентуючи увагу на групових цінностях, виділив в організаторському плані два типи лідерів: лідерів-організаторів і лідерів-дезорганізаторів [6].

М.М. Обозов, досліджуючи прояв лідерства в групі, підґрунтям для типології лідерів використовував ключові компоненти людської психіки в контексті домінування тих чи інших із них:

1) афективний, тобто емоційно-комунікативний – лідер впливає на членів групи й об'єднує їх, використовуючи дискусійний і консультативний характер вирішення завдань;

2) практичний, тобто поведінковий – лідер у цьому разі намагається втягнути членів групи за допомогою особистого прикладу;

3) пізнавальний, тобто інформаційний – у діях лідера простежується бажання впливати на інших через вказівки, правила, що може супроводжуватися директивністю, авторитарністю [10].

В умовах суспільно-економічних перетворень у психологічній науці було загострено увагу на співвідношенні понять «лідерство» і «керівництво». Вчені намагалися виділити ознаки, за якими можна було б відрізнити неформального лідера від формального керівника. Так, Б.Д. Паригін виділив такі основні відмінні риси лідера і керівника:

1. Керівник призначається офіційно, лідер висувається неофіційно.

2. Керівнику права і повноваження надані законом. Лідер не має подібних прав і повноважень.

3. Керівник виконує кілька соціальних ролей, у т. ч. є представником групи зовні. Діяльність лідера обмежується межами внутрішньогрупових відносин і взаємодій.



4. Керівник несе зовнішню персональну відповідальність за діяльність групи і її результати, в т. ч. перед законом. Лідер не несе подібної відповідальності за роботу групи і за все, що в ній відбувається (якщо, звичайно, група у своїй діяльності не порушує закон) [12].

Т.Є. Вежевич виділяє серед основних якостей, притаманних лідерів, інтелект, комунікабельність, емпатію, доброту [6]. Н.В. Маляховська під поняттям «лідер» розуміє особистість із потенціалом, цінним для групи, завдяки якому вона може впливати на інших людей. У свою чергу, «лідерство» визначає як процес організації й управління колективом, виокремлюючи у структурі лідерства суб'єкта (лідера), його мету (організовувати та спонукати до змін послідовників, виконувати свою особливу місію), мотиви (інтерес до лідерства, влади, мотиви самоствердження, самореалізації, афіліації, досягнення, трансформації, допомоги іншим), зміст (знання про лідерство та способи його здійснення), способи (методи спільної взаємопов'язаної діяльності лідера та послідовників з метою вирішення колективних завдань), дії (організація, планування, експертування, зовнішнє представництво, контроль за внутрішніми відносинами у колективі тощо) та результат (високі результати колективної діяльності і позитивні зміни в послідовниках). К.О. Вороніна, досліджуючи лідерство, говорить, що лідер – це людина, яка має певну програму і разом із групою зацікавлених осіб прямує до запланованого. Саме лідерство – процес створення ситуації, коли різні члени групи, а також лідер можуть досягти результату з максимальною економією за мінімальних затрат робочого часу. Згідно з С.А. Калашніковою лідерство визначається як «стан особистості та процес залучення послідовників до певної діяльності. Першоумовою прояву лідерства є особистість лідера (лідерські якості особистості)» [5, с. 47].

Дослідники М.М. Слюсаревський і Н.В. Хазратова пропонують визначати лідера як найбільш авторитетного і впливового члена групи, який реально відіграє центральну, провідну роль в організації групової активності, прийнятті групових рішень і регулюванні взаємин у групі. Вони виокремлюють низку специфічних соціально-психологічних ознак, що характеризують лідерство як груповий феномен. Зокрема, йдеться про можливе неоднозначне, амбівалентне ставлення групи до лідера, про те, що феномен лідерства створює своєрідне мотиваційне поле, у яке втягуються всі члени групи незалежно від статусу, а також про різний характер лідерства в малих, середніх і великих групах тощо [11, с. 244–246].

На сучасному етапі розвитку вітчизняної психологічної науки в галузі дослідження проблеми лідерства та практичної реалізації завдання розвитку лідерських якостей особистості особливої уваги заслуговують праці В.О. Татенка. Дослідник виділяє критерії оцінки лідерства: прагнення вести за собою, мотивація першості, впливовість, зануреність і закоханість у свою справу, компетентність і креативність, психологічна надійність, адекватна самооцінка і саморегуляція, самовдосконалення. Далі вчений обґрунтовує критерії оцінки особистості лідера:

1. Прагнення вести за собою. «Бути лідером – значить вказувати шлях іншим – найліпший, найкоротший, найбезпечніший» [15, с. 12]. Адже лідер не тільки направляє і веде своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, але й хочуть йти за ним.

2. Мотивація першості – для того, щоб стати лідером, недостатньо прагнути бути першим. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість – для того, щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. По-перше, це людина, яка наділена певною владою. По-друге, впливовість цієї людини не отримана ззовні (державою чи суспільством), а здобута самостійно.

4. Зануреність і закоханість у свою справу – лідер вміє витримати межу між своїм покликанням і різними захопленнями. Для лідера, як підкреслює автор, «мотив діяльності відповідає самій діяльності» [15, с. 16].

5. Компетентність і креативність – лідером стає людина, котра добре розуміється на своїй справі та використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань і ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність підтримувати необхідний рівень «Я хочу», «Я можу» і «Я повинен» у різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція – у лідерів переважно поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей і цілей. Справжній лідер вільний від заздрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших.

8. Самовдосконалення – справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички [15, с. 17].

Здійснений теоретичний аналіз дає підстави зробити висновок про те, що визначення понять «лідер» і «лідерство» у працях вітчизняних і зарубіжних науковців має різ-

нобічний характер. Узагальнивши різні підходи, у нашому дослідженні ми будемо орієнтуватися на таке визначення: лідер – це особистість з інтегрованими психологічними якостями, такими як відповідальність, креативність, спонтанність, динамічність, лабільність, комунікабельність, допитливість, усвідомленість та ін., притаманними особі, що є членом групи, виконує провідну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, або самобутній індивід, який, володіючи лідерськими якостями, розвивається в напрямі особистісної самореалізації.

Висновки з проведеного дослідження. Теоретичний аналіз наукових праць дослідження особистості лідера в сучасному психологічному дискурсі привів нас до глибокого вивчення теоретичних засад розвитку самого поняття лідерства та лідерських якостей як основних інтегруючих складових частин для цілісного розуміння лідера як особистості. Уточнено ключові поняття дослідження: лідерство, лідер, лідерські якості, особистість лідера. Лідерство розглядається як соціальний процес взаємодії керівника та групи, спрямований на досягнення загальної мети, лідер виступає як порадник, організатор і наставник, який мотивує послідовників шляхом власного прикладу чи іншого заохочення. Лідерські якості розглядаються як сукупність психологічних якостей особистості (вольових якостей, відповідальності, рішучості, гнучкості мислення), комунікативної та професійної компетентностей, умінь групової взаємодії, що розвиваються та вдосконалюються в процесі професійної діяльності. Особистість лідера – це складне персоніфіковане утворення цілісної структури особистості, з внутрішніх ціннісно-мотиваційних і зовнішніх поведінково-комунікативних компонентів. Тому в сучасному світі лідер виступає вже не тільки як керівник, а як той, хто мотивує підлеглих здійснювати ефективне самоуправління та виконувати завдання за мінімумом зовнішніх вказівок. Такий підхід змінює уявлення про лідерів як домінуючу структуру управління. Для майбутніх лідерів глобалізованого світу важливими стають такі недосліджені якості з позиції лідерства, як толерантність, допитливість і прагнення до розвитку. Якщо лідер прагне зберегти своє становище протягом тривалого часу, він зобов'язаний вчитися та використовувати набуті знання для досягнення поставленої мети. Здійснений теоретичний аналіз дає можливість подальшого практичного ви-

вчення цього поняття як складової частини майбутньої професійної реалізації людини. Тому перспективу нашої роботи ми бачимо в дослідженні лідерського потенціалу кожної конкретної особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Cambridge Dictionaries, 2015. Cambridge Dictionaries Online. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/leader> (дата звернення: 13.01.2019).
2. Алфімов Д.В. Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : збірник наукових праць / редкол. : Т.І. Сущенко та ін. Запоріжжя : КПУ, 2010. Вип. 11(64). С. 44–51.
3. Вуджок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. Пер с англ. Москва : Дело, 1991. 320 с.
4. Жеребова П.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования. *Руководство и лидерство* : сборник научных трудов. Ленинград, 1973. С. 54–63.
5. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київський ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. 390 с.
6. Крикунов А.С., Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты работы классного руководителя : учебное пособие. Курск, 1981. 121 с.
7. Кузьменко Т.М. Соціологія : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2010. 320 с.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1992. 701 с.
9. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций : учебник. Санкт-Петербург : Союз, 2000. 576 с.
10. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 237 с.
11. Основы социальной психологии : навчальний посібник / за ред. М.М. Слюсаревського. Київ : Міленіум, 2008. 496 с.
12. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. Санкт-Петербург : ИГУП, 1999. 592 с.
13. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления : учебник. Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. 416 с.
14. Татенко В.О. Типологія лідерства. *Психолог*. 2006. № 34. С. 12–14.
15. Татенко В.О. ЛІДЕР XXI / LEADER XXI. Соціально-психологічні студії. Київ : Корпорація, 2004. 198 с.
16. Уманский Л.И. поэтапное развитие группы как коллектива. Коллектив и личность. Москва : Наука, 1975. 184 с.
17. Фрейд З. Психология бессознательного. Питер, 2010. 400 с.
18. Чалдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя! Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2002. 256 с.
19. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. 608 с.