

УДК 159.923.2

DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20

БІДА Олена Анатоліївна –

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і психології Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці II

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0448-0852>e-mail: tetyanna@ukr.net**ОРОС Ільдико Імріївна** –

доктор філософії, доцент кафедри педагогіки і психології, президент ЗУІ, Закарпатський угорський інституту ім. Ференца Ракоці II

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7300-9362>e-mail: ildiko@kmf.uz.ua**ЧИЧУК Антоніна Петрівна** –

доктор педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9982-3634>e-mail: toniabida@ukr.net

ЗМІСТ ТА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ЛІДЕРСТВО»

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Однією з характерних ознак глобалізації освіти є взаємодія як окремих людей, так і окремих цивілізацій. При такій взаємодії часто виникають проблеми кроскультурного характеру. Серед якостей, які забезпечують успішність роботи з людьми, на перший план виходять лідерські якості. А що стосується особистості, то це – лідерство.

Мета статті – з'ясувати зміст та сутність поняття «лідерство».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових працях активно досліджується проблема лідерства та розвитку лідерських якостей у респондентів різного віку: Д. В. Алфімов, П. І. Бабочкіна, В. В. Бондаренко, М. В. Братко, Т. О. Вежевич, С. А. Гармаш, Б. Р. Головешко, Т. В. Гура, Н. С. Жеребова, А. В. Зоріна, А. К. Іващенко, Л. Р. Кайдалова, А. Є. Книш, А. І. Куриця, В. П. Мороз, О. Г. Романовський, О. М. Первітська, О. О. Пономарьов, М. В. Пророк, О. Л. Уманський, О. О. Савельєва, С. О. Сисоєва, Р. В. Сопівник, М. В. Сорока, Ю. М. Шевченко та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. «Лідерство» розуміється як здатність вести за собою, керувати чи управляти групою/організацією. Більшість визначень лідерства включає три компонента: вплив, групу і ціль. Більш точніше: лідери – це люди, які впливають на поведінку інших (учні, підлеглі, колеги, послідовники тощо); лідерство, зазвичай, досліджується в контексті груп (наприклад, професійних колективів, учнівських класів, спортивних команд); групова ціль, яка повинна бути досягнута – важлива сторона лідерства. Узагальнюючи ці три компонента, можна сказати, що лідерство – це процес, при якому людина впливає на

інших членів групи заради досягнення мети.

Важливим питанням є визначення тих якостей, які притаманні успішним лідерам. Як відомо, виокремлюють такі основні варіанти лідерських стилів: авторитарний, популістський, врівноважений, демократичний, командний тощо. Багаточисленні дослідження довели, що ефективність конкретного, окремо взятого стилю лідерства в значній мірі залежить від ситуаційних факторів. Психологами був зроблений висновок: хоча і в деяких випадках один стиль може бути кращим за інший, не існує єдиного стилю лідерства, який підходить до всіх ситуацій: для різних ситуацій існує свій оптимальний стиль. Це пояснюється тим фактом, що в сучасному суспільстві люди можуть бути лідерами одних ситуацій, а підлеглі (послідовники) – в інших. Тобто, якщо кожний може бути і лідером і підлеглим, різниці в рисах особистості в цих двох ролях не буде. Теж саме стосується і ефективності лідерства: в одних ситуаціях можна бути прекрасним лідером, а в інших – не таким успішним. Інакше кажучи, різні ситуації вимагають різних рис лідерства і форм поведінки [8].

У психолого-педагогічній літературі лідерством називається «типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на підлеглих» [9]; «соціально-психологічний феномен, що належить до динамічних процесів у малій групі» [5].

О. М. Первітська зазначає, що «феномен лідерства, відносини лідерства виникають завжди, коли групі людей доводиться вирішувати які-небудь проблеми, які зачіпають інтереси всіх або більшості членів групи. Найпомітнішими лідерські відносини є в тому разі, коли перед групою постає завдання розподілу ресурсів (ресурси в цьому

контексті розуміються в широкому плані: матеріальні, фінансові, продовольчі, інформаційні і т. ін., аж до репродуктивних» [6].

Лідер, за визначенням С. А. Гармаша, – це «особистість, яка має розвинуті комунікативні вміння, здатна словами ефективно впливати на інших людей, з якою бажає співпрацювати більшість колективу» [1].

В. М. Полонський вважає, що лідер – людина, яка «визнає право ухвалювати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях, тобто найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків» [7].

Р. Грифін, лідерство вважає «результатом дії як об'єктивних факторів (мети і завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (інтереси, потреби, індивідуально-типологічні особливості членів групи), а також дією лідера як ініціатора й організатора групової діяльності» [2].

Лідер має «не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу про кожного її члена» [4].

Мета лідера – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але він є елементом команди, в якій всі працюють на максимальний результат спільної справи.

Процес командування має кілька підходів до трактування змісту.

Підхід цілепокладання заснований на поліпшенні вміння членів групи щодо диференціації та реалізації цілей команди, які здійснюються за допомогою консультанта.

Міжособистісний підхід підвищує мотивацію до діяльності лідера, тому що створює потребу в постійному безперервному розвитку міжособистісної компетентності для забезпечення підвищення ефективності існування команди.

Рольовий підхід передбачає множинність ситуацій вибору власне лідером і членами команди, так як через варіативність ролей здійснюється апробація та диференціація їх серед членів команди, за рахунок чого уточнюється сприйняття кожної з них кожним з членів і т.д.

Ці підходи були обрані для того, щоб підкреслити необхідність удосконалення змісту поняття лідер і лідерство на сучасному етапі. Лідер реалізує свої вміння через здійснення зазначених функцій (цілепокладання, міжособистісна компетентність, навички адекватного вибору ролей для ефективної діяльності команди) [11].

Р. В. Сопівник поділяє лідерські якості на три групи: 1) загальні управлінські (фахова

компетентність, практичне мислення, комунікабельність, колективізм, організаторські здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стійкість у стресових ситуаціях); 2) власне лідерські (харизматичність, креативність, сміливість у продукуванні ідей, прояв ініціативи, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі [10].

Цікавою є думка С. А. Зеленова про лідера-майбутнього. Він стверджує, що глобальне мислення формується на основі знань про світ незалежно від кількості відвідуваних країн. Носій глобального мислення може взагалі не їздити по світу, але він повинен вміти «бачити» крізь межі окремих територій і країн. Керівникам в усіх сферах діяльності доведеться дивитися на себе як на громадян світу з набагато ширшими поглядами і набором цінностей. Нові технології, перш за все – інформаційні, роблять глобальне мислення одним з важливіших якостей майбутнього лідера в будь-якій сфері. Адже саме вони є причиною і, одночасно, породженням процесу глобалізації. Тому така якість майбутніх лідерів як націленість на розуміння і впровадження нових (не тільки інформаційних) технологій в діяльність стає вкрай необхідною. Необхідно: розуміти, чим нові технології можуть бути корисними в різних сферах життя; залучати, розвивати і підтримувати технічно компетентних працівників; знати, в які нові технології слід направляти інвестиції і як управляти цими інвестиціями; подавати приклад в застосуванні нових технологій. Технології допоможуть усунути перешкоди на шляху розвитку позитивних процесів в економіці, політиці, культурі, соціальному забезпеченні тощо, що здавалися нездоланими в минулому.

Лідери майбутнього повинні будуть мислити і діяти з позицій розуміння своєї діяльності як невід'ємної частини глобального процесу перманентної модернізації суспільства. Лідери, здатні саме на таке розуміння і бачення, отримують величезну конкурентну перевагу. Ці ж фактори впливають на важливість наявності у лідерів глобалізованого світу такої якості як орієнтованість на партнерство, бо розвиток партнерських відносин і альянсів набуває в майбутньому набагато більше значення, ніж це було в минулому і ніж це є зараз. Ще одна якість майбутніх лідерів – здатність ефективно розподіляти керівництво, ділитися повноваженнями. Це ознака суто демократичного суспільства і є проявом глобальної тенденції демократизації всіх сторін життя планетарної цивілізації.

У майбутньому роль керівників-лідерів має де в чому змінитися, а саме, у ставленні до своїх підлеглих. Інформаційна цивілізація змінює систему цінностей і пріоритетів усіх людей, помічають вони це чи не помічають, хочуть цього чи ні. Зростає вага і значення висококваліфікованого персоналу. Саме висока кваліфікація працівників-підлеглих є ключем до успіху будь-якої діяльності в будь-якій сфері життя. Висококваліфіковані працівники – це люди, які знають про свою роботу більше, ніж їхні керівники. Традиційні моделі керівництва таким персоналом вже не будуть ефективними. Тобто лідерам майбутнього доведеться вибудовувати відносини зі своїми підлеглими на іншій принциповій основі, на принципах гуманізму, демократизму, поділу повноважень та відповідальності. Здатність до виявлення, залучення та утримання талановитих працівників буде цінною якістю лідера майбутнього.

Глобалізований світ відрізняється надзвичайним темпом розвитку всіляких контактів між представниками різних культур. Ця обставина обумовлює необхідність для майбутніх лідерів такої якості як врахування різноманіття культур у взаємодіях як зі своїми підлеглими, так і з іншими лідерами. Це передбачає різноманітність підходів до керівництва та виробництва, особистої поведінки і цінностей, взаємовідносин рас і статей. Вони повинні усвідомлювати не тільки економічні і правові відмінності, але і відмінності соціального і мотиваційного характеру, які існують у сфері праці в усьому світі. До уваги слід брати як більш, так і менш значущі складові конкретної культури. Все більшого значення для досягнення поставлених цілей буде мати здатність до правильного стимулювання та мотивування працівників – представників різних культур. Тому для майбутніх лідерів глобалізованого світу все більш важливою стає така якість як толерантність. Дійсна толерантність полягає не в терпимості до чогось вам незрозумілого чи неприємного, а в тому, що ви свідомо нормально ставитеся до будь-якого прояву інакшості. У цьому полягає головна задача роботи над собою майбутніх лідерів і саме на це має бути спрямована робота з планетарного виховання студентської молоді.

Ще однією важливою якістю лідера в сучасних і, головне, в майбутніх умовах життя є допитливість і прагнення до розвитку. Якщо лідер прагне зберігати своє положення протягом тривалого часу, він зобов'язаний постійно вчитися, осягати особливості поведінки і мотивації представників інших культур та використовувати набуті знання задля досягнення поставленої мети [3].

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Підсумовуючи вищевикладене, зробимо висновки. З'ясовано зміст та сутність поняття «лідерство». Більшість визначень лідерства включає три компонента: вплив, групу і ціль. Виокремлено такі основні варіанти лідерських стилів: авторитарний, популістський, врівноважений, демократичний, командний тощо.

Ефективність конкретного, окремо взятого стилю лідерства в значній мірі залежить від ситуаційних факторів. Різні ситуації вимагають різних рис лідерства і форм поведінки. Мета лідера – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але він є елементом команди, в якій всі працюють на максимальний результат спільної справи.

Визначено підходи, що підкреслюють необхідність удосконалення змісту поняття лідер і лідерство на сучасному етапі. Лідер реалізовує свої вміння через здійснення зазначених функцій (цілепокладання, міжособистісна компетентність, навички адекватного вибору ролей для ефективної діяльності команди).

Виокремлено важливі якості лідера-майбутнього в сучасних і, головне, в майбутніх умовах життя.

Перспективами подальших розвідок напрямку є з'ясування різних рис лідерства і форм поведінки.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Гармаш С. А. (2009). Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. С. 37–44.
2. Гріфін Рікі В. (2001). *Основи менеджменту*; пер. з англ. О. Дадацької. Львів: БаК, 432 с.
3. Зеленев Є. А. (2017). Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 5 (80). С. 70–78.
4. Мокшанцев Р. И. (2001). *Соціальна психологія: учеб. пособ. для вузов*. Москва : ИНФРА-М., 212 с.
5. Москаленко В. В. (2005). *Соціальна психологія*. К. : Центр навчальної літератури. 634 с.
6. Первितская А. М. (2006). Лідерство как особый вид деятельности. *Аспирант и соискатель*. № 5. С. 118–120.
7. Полонский В. М. (2004). *Словарь по образованию и педагогике*. Москва: Высшая школа. 512 с.
8. Пророк М. В. (2015). Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. *Психологічний часопис*. № 1 (1). С. 79–85.

9. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. Москва: Педагогика, 1983. 448 с.

10. Сопівник Р. В. (2013). Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Луганськ: Б.в.,. 40 с.

11. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Проект Програми TEMPUS «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (ELITE – Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging). Харків. 2017. 100 с.

REFERENCES

1. Harmash, S. A. (2009). *Liders'ki yakosti osobystosti kerivnyka yak zaporuka uspikhu*. [Leadership qualities of the leader as a guarantee of success].

2. Hrifin Ryki, V. (2001). *Osnovy menedzhmentu*. [Fundamentals of Management]. L'viv.

3. Zelenov, YE. A. (2017). *Formuvannya liders'kykh yakostey yak zavdannya planetarnoho vykhovannya student-s'koyi molodi*. [Formation of leadership qualities as a task of planetary education of student youth].

4. Mokshantsev, R. Y. (2001). *Sotsyal'naya psikhologiya*. [Social psychology]. Moskva.

5. Moskalenko, V. V. (2005). *Sotsial'na psikhologiya*. [Social psychology]. Kyiv.

6. Pervyt-skaya, A. M. (2006). *Lyderstvo kak osobyy vyd deyatel'nosti*. [Leadership as a special activity].

7. Polonsky, V. M. (2004). *Slovar' po obrazovanyu y pedahogye*. [Dictionary of education and pedagogy]. Moskva.

8. Prorok, M. V. (2015). *Liders'ki yakosti yak vazhlyvyi faktor uspishnosti profesynoi diyal'nosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesiy*. [Leadership qualities as an important factor in the success of professional activities of specialists in socionomic professions].

9. *Psikhologicheskyy slovar'*. [Psychological Dictionary]. Moskva.

10. Sopivnyk, R. V. (2013) *Teoretychni i metodychni zasady formuvannya liders'kykh yakostey*

maybutnikh fakhivtsiv ahropromyslovoi haluzi. [Theoretical and methodological principles of formation of leadership qualities of future specialists in the agro-industrial sector]. Luhans'k.

11. *Teoriya i praktyka formuvannya lidera*. (2017). [Theory and practice of leadership formation]: Kharkiv.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

БІДА Олена Анатоліївна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і психології Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці ІІ.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

ОРОС Ільдіко Імрїївна – доктор філософії, доцент кафедри педагогіки і психології, президент ЗУІ, Закарпатський угорський інституту ім. Ференца Ракоці ІІ.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

ЧИЧУК Антоніна Петрівна – доктор педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

BIDA Olena Anatoliivna – Doctor Pedagogical Sciences, professor, head of the chair of pedagogy and psychology, Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian Institute.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

OROS Ildiko Imrievna – Doctor of Philosophy, Rector of the Ferenc Rakoti II Transcarpathian Hungarian Institute.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

CHYCHUK Antonina Petrivna – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Preschool Education Department, Bogdan Khmelnytsky National University in Cherkassy.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

Стаття надійшла до редакції 16.05.2021 р.