

ЧЕРКАШИН Андрій Іванович

к.психол.н., доц., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків);

ВЕЛИЧКО Валерій Олександрович

к.ю.н., доц., Національний університет юридичний університет імені Ярослава Мудрого (Україна, м. Харків)

ЛІДЕРСТВО В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Протягом всієї історії людства одним з найбільш цікавих та досліджуваних феноменів був, є, та буде феномен лідерства. Лідерство активно впливає на соціальний розвиток суспільства. Це обумовлено, перш за все, складністю людських взаємовідносин, вивчення яких навряд чи стане остаточно дослідженим – так само, як набувають розвитку відносини, стає більш витонченим, глибоким, та поширеним феномен лідерства. Цю точку зору підтверджує і Б. Басс, який у своїх дослідженнях стверджує, що вивчення лідерства почалось майже водночас із виникнення цивілізації. Дослідник також зазначає, що лідерство є універсальним феноменом, яке грає першочергову роль у кожній організації – будь то соціальний рух, військовий, або вищий навчальний заклад [1].

Складність поняття лідерства обумовлює наявність великої кількості точок зору з приводу визначення терміну. Висвітливо головні думки дослідників з метою кращого розуміння феномену.

Спираючись на соціальний енциклопедичний словник, можемо сказати, що «лідерство – це процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи чи колективу, зумовлені індивідуальною ініціативою її членів». Тут слушно навести й думку Т. Бендаса, який вказує, що лідерство повинно розглядатися в контексті групового життя людей та мати прояви у вигляді наділення одного з членів групи правами значного впливу на послідовників, а також під час прийняття важливих групових рішень та життєдіяльності групи загалом. При цьому група визнає такі права за обраною особистістю, таким чином, наділяючи її одним чи декількома видами влади.

Лідерство – це, перш за все, соціально-психологічний процес, де один член групи веде всю групу до здійснення групової мети, організовуючи діяльність спільноти в процесі досягнення.

Ототожнюючи процес лідерства із процесом управління, цікавими є думки Дж. Коттера та Л. Почебута. Так, Л. Почебут вказує на те, що лідерства є процесом управління спільнотою у процесі вирішення групових завдань. А на думку Дж. Коттера, лідерство є механізмом впровадження змін у групі, який також наголошує на схожість процесу лідерства із процесом менеджменту, виділяючи для обидвох феноменів однаково високі позиції у груповій діяльності [2].

У свою чергу, Кетс де Вріс, у своїх дослідженнях вміло поєднав логічний підхід з ірраціональним стосовно вивчення феномену лідерства. Вчений вважає,

що у більшості випадків, дійсно ефективне лідерство вимагає нестандартних рішень, пропонуючи лідерам виходити за звичні рамки, залучаючи до емоційності, неординарності та служінню. Перекладаючи корень лідерства «lead» з англо-саксонського, дослідник зауважує, що лідерство також означає «шлях» або «дорога», а лідер на цьому шляху – той, хто, йдучи попереду, показує своїм супутникам дорогу. Увагою наділяє і харизмі, вважаючи що харизматичні риси збивають з ніг, наділяючи, таким чином, лідерів, здатністю до нового, харизматичного лідерства.

На цьому етапі цікавою є також думка К. Бланшара, який свідчить, що лідерство не є тим, що лідер робить для людей, а скоріш тим, що він робить із цими людьми, залучаючи лідерів до стратегії партнерства. Він вважає, що процес лідерства характеризується вмінням отримувати у своїх підлеглих дозволу користуватися певним стилем лідерства, який буде відповідати рівню розвитку підлеглого.

Низка дослідників звертаються до поняття деструктивного лідерства, як до виду лідерської діяльності, що може завдати шкоди певній організації або її послідовникам. Деструктивне лідерство здійснюється шляхом залучання до здійснення цілей, які суперечать ціннісним орієнтирам організації та/або шляхом використання стилю управління, який містить шкідливі для групи методи впливу, незалежно від того, виправдано використовує лідер такі методи чи ні. Долучаючись до цієї думки, Дж. Ліпман-Блюмер дає визначення токсичному лідерові, де токсичним лідером є особистість, що наносить токсичний ефект на оточуючих, яких вони ведуть, власними дисфункційними особистісними якостями та деструктивною поведінкою. Порушуючи цілі та інтереси групи, токсичним лідер вважається у разі, коли ці дії повторюються, наносяться систематично.

Розглядаючи лідерство в самоцентричному аспекті, варто навести погляд І. Пинтосевича, який наголошує, що лідерство є навичкою, що містить впевненість в собі, власній меті та доцільності прав на її досягнення, виділяючи в процесі лідерства особливе місце навичкам впливу на людей. Узагальнюючи погляди щодо лідерства у самоцентричному аспекті, О. Романовський вважає, що цей термін необхідно розглядати як певні внутрішні стани особистості, яка прагне до успіху, має глибоку замотивованість, впевненість у власних рішеннях та діях, а також веде активне соціальне життя [5].

Підсумовуючи вищесказане, можемо зробити висновок щодо стану розробленості феномену лідерства сьогодні. Так, термін лідерства має складний характер, достатню розробленість та велику кількість підходів та точок зору з приводу його визначення, що ще раз доводить багатогранність та потребу в об'єктивному аналізі та вивченні цих теорій. Зазначимо, що більшість дослідників збігається на думці, що лідерство – це процес впливу на групу людей із спільними інтересами та цінностями; де лідер – це особистість з певним набором особистісних якостей, яка веде групу, освітлюючи шлях власним прикладом, з чим складно не погодитися.

Список використаної літератури

1. Bass B., Bass R. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. N.Y. : Simon and Schuster, 2009. 1465 p.
2. Kotter J. Leading Change. Boston: Harvard Business School Press, 1996. 208 p.
3. Krasikova D. V., LeBreton, J. M. Green S. G., Destructive leadership a theoretical review, integration, and future research agenda. Journal of Management. 39(5). 2013. P. 1308-1338.
4. Lipman-Blumen J. Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. Leader to Leader. 2005. № 2005.36. P. 29.
5. Лідерські якості в професійній діяльності ; Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. 143 с.

ЧЕРКАШИН Андрій Іванович

к.психол.н., доц., Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків)

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА ЯК ЗАВДАННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Лідерство – це один з процесів організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом. Його характеризують відносини домінування та підпорядкування, влади та впливу в системі міжособистісного спілкування у групі. «Лідерство є результатом дії як об'єктивних чинників (мети та завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреб, інтересів, індивідуально-психологічних особливостей членів групи), а також дій лідера як ініціатора й організатора групової діяльності» [4].

В умовах жорсткої ринкової конкуренції суспільству потрібні активні, компетентні керівники-лідери, здатні приймати ефективні рішення, готові взяти на себе відповідальність за їх здійснення, які вміють ставити цілі і конструювати шляхи їх досягнення, аналізувати свої дії та результати, будувати конструктивні взаємини з іншими людьми [6, с. 5]. Тож погоджуємося з думкою дослідників, що «існує необхідність у ціннісному переосмисленні зарубіжних ідей і підходів, що визначають особливості розуміння лідерства в умовах ХХІ століття, оскільки сучасні виклики вимагають підготувати молодих людей до лідерства в сфері сталого розвитку та виконанні лідерських функцій в суспільстві» [2, с. 302].

Одним із завдань фахової підготовки майбутніх соціальних працівників є формування соціального лідерства, що передбачає врахування сучасних вимог до надання соціальних послуг різним категоріям населення та впровадження інноваційних моделей в практику соціальної роботи [1]. Майбутні соціальні працівники повинні володіти здібністю встановлювати зрілі конструктивні взаємини з іншими людьми, тобто здатністю розуміти, ладнати з іншими,