

УДК 371.3:159.9

інженер кафедри педагогіки і психології управління  
соціальними системами, здобувач кафедри педагогіки  
і психології управління соціальними системами Ріпка Ірина Валентинівна  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут» (м. Харків)

### ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА: ЛОГІКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

*Анотація.* Стаття посвячена логіко-методологічному аналізу суспільного феномена лідерства. Обозначена структура лідерства і його сутність як соціального явлення с найбільш розпростореними взглядами на природу лідерства і основними концепціями его происхождения.

*Ключевые слова:* лідерство, лідер, теорії лідерства.

*Annotation.* The article is dedicated logical and methodological analysis of the phenomenon of public leadership. Designated leadership structure and its nature as a social phenomenon with the most common view of the nature of leadership and the basic concepts of its origin.

*Keywords:* leadership, leader, theories of leadership.

**Вступ.** У сучасних умовах інтерес до проблеми лідерства помітно виріс. Це обумовлено тим, що вона є ключовою для досягнення ефективної діяльності організацій, модернізації вітчизняної освіти особливо у сфері підготовки професійних керівників і фахівців для перспективних галузей економіки, науки та культури.

Проблема підготовки майбутніх лідерів є однією з важливих проблем, а в умовах кризи – однією з головних проблем у педагогіці вищої освіти. Для її вирішення необхідне знання закономірностей наукових підходів до вивчення явища – лідерства.

Дослідженню природи суспільних феноменів, таких як лідерство, еліта присвячені праці великих мислителів минулого (Конфуцій, Геродот, Плутарх, Н. Макіавеллі, Т. Карлейль, Р. Емерсон, Ф. Ніцше, З. Фрейд та ін.) Аналіз літератури свідчить, що у вітчизняній думці вже склалася потужна наукова школа з питань дослідження лідерства (Ю. Бабанський, Г. Балл, Л. Виготський, І. Зязюн, В. Кремень, О. Леонтьєв, В. Моляко, З. Решетова, В. Рибалко, Б. Юдіна, С. Гончаренко, А. Лігоцький, В. Луговий, Н. Ничкало, П. Перепелиця, С. Сисоєва та ін.); вивченню цієї проблематики присвятили свої роботи провідні закордонні вчені (Ф. Тейлор, Ф. та Л. Гільберт, Г. Емерсон, Г. Форд, Г. Гант, А. Файоль, М. Фоллет, А. Маслоу, Е. Мейо, Л. Урвік, Д. Муні, Г. Мюнстерберг, Л. Якокка, Л. Ерхард, Дж. Кейнс, М. Фрідман, Г. Мюрдаль та ін.); на сучасному етапі у вітчизняній науці розглянуті різні аспекти феномену лідерства в роботах О. Романовського, Т. Гури, О. Пономарьова, О. Ігнатюк, К. Баженова, В. Бабаєва, М. Фоміної, А. Лаврентьєва, А. Сиромятникова, М. Гуревича, Л. Грень, С. Резнік та ін.

Вище зазначені вчені розробили типологію лідерства, зробили аналіз цього явища та його складових. Проте саме поняття «лідерство» остаточно не визначено, тому потребує додаткового логіко-методологічного аналізу цього явища, що може допомогти в пошуку ефективних механізмів розвитку лідерського потенціалу, розробки нових методологій та їх застосування в процесі підготовки студентів. Практична значущість цієї проблеми величезна, оскільки її вирішення дозволяє усунути наявні протиріччя:

- між вимогами до лідера та його якостями;

- між зростаючими вимогами до методологій з розвитку лідерського потенціалу та відсутністю механізмів розвитку лідерського потенціалу.

**Формулювання мети статті та завдань.** Мета та завдання статті полягають у аналізі наукового досвіду визначення дефініції «лідерство» і розгляді основних наукових підходів до вивчення феномену лідерства та його складових.

**Виклад основного матеріалу статті.** У «Англо-українському словнику» слово «leadership» (лідерство) вилучено як: 1) керівництво, управління; 2) керівництво військами; 3) керівники, керівництво [1, С.659].

Філософський словник тлумачить визначення «лідерство» дуже ретельно: ЛІДЕРСТВО - поняття для позначення істотного параметра процесу структуризації соціальної групи або суспільного класу. Лідерство виступає як один з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідуючого) положення певною особою (індивідуальне лідерство) або певною частиною групи (групове лідерство) по відношенню до решти членів групи (класу). В контексті відносин лідерство має на увазі тривале, а не спорадичне здійснення влади, як правило, поєднане з особистісними характеристиками суб'єкта-лідера. Феномен лідерства в історії філософії розглядався, як правило, в аспекті політичного чи духовно-релігійного лідерства. На думку Платона, у ідеального правителя влада з'єднується "з розумінням і розсудливістю". Для Конфуція благородний правитель "в доброті, - не марнотратний; примушуючи до праці, - не викликає гніву; в бажанні не, - жадібний; у величі не, - гордий; викликаючи повагу, - не жорсткий". Перспективна типологія лідерства була запропонована Лао-цзи, на думку якого кращий вождь - той, якого "народ не помічає", на другому місці - той, якого "народ обожнює", на третьому місці - той, якого "народ боїться" і на останньому - той, якого "ненавидять". Н. Макіавеллі малював образ володаря, для якого його особиста влада - не благо саме по собі, а засіб досягнення певної політичної мети (наприклад, об'єднання та посилення держави). Правитель, згідно Н. Макіавеллі, повинен враховувати головні стимули людської активності (прагнення до майнових благ) і - "завдяки вмінню відгадувати найпотаємніші бажання людської душі" - панувати над людьми. Згідно з філософією історії Г. Гегеля, в діях великих лідерів «міститься субстанція» історичної необхідності; вони – «довірені особи світового духу». За Ф. Ніцше, прагнення до лідерства - природне прагнення людини, на заваді якому бачиться мораль, це «зброя слабких», справжній лідер має право її третирувати, щоб вона «не висіла у нього гирею на ногах». У З. Фрейда «витіснене» може бути сублімоване у прагнення до лідерства. Згідно зі схемою З. Фрейда, людські маси потребують лідера, аналогічному авторитарному батьку в сімействі. За А. Адлером, прагнення до лідерства - компенсація «почуття неповноцінності» особистості. Багато сучасних дослідників лідерства спираються на ідею харизматичного лідерства, що виникає, по ідеї М. Вебера, на зламах історії. Термін «харизма» застосовується до лідера, який наділений винятковими здібностями. Якщо раціонально-легальне лідерство не визначено особою, то харизматичне лідерство носить, як правило, акцентовано особистісний характер. Як правило, прийнято виділяти авторитарний і демократичний стилі лідерства. У першому випадку - соціально-просторова позиція лідера - поза групою; на ньому центрована вся групова інформація; авторитарний лідер розпоряджається монополією на владу, особисто визначає цілі групи і засоби їх досягнення, його головні аргументи - вимогливість, страх, загроза покарання. Демократичний стиль лідерства не принижує підлеглих, а, навпаки, пробуджує в них почуття власної гідності, індукує активність «знизу – вгору».

Соціально-просторове положення такого лідера - всередині групи, він делегує відповідальність, розподіляючи її серед членів групи. Згідно відомої моделі, коли член групи А прагне змінити поведінку В, - це спроба лідерства; коли В змінює свою поведінку під впливом А - це успішне лідерство; коли зміна поведінки В приносить задоволення йому самому - це ефективне лідерство [5, С.555-556].

Під лідерством розумітимемо спроможність вести за собою людей для досягнення конкретних цілей. Це передбачає наявність здатності впливати на окремі особистості та групи людей, за допомогою підкорення їх своїй волі та спрямування їх зусиль на досягнення спільних цілей організації. Лідерство розуміють також як «відношення домінування та підкорення, впливу та поведінки в системі міжособистісних відношень у групі» [12, С.190]. При цьому під міжособистісними відношеннями мається на увазі система «установок, орієнтацій, очікувань, стереотипів та інших диспозицій, через котрі люди сприймають і оцінюють один одного. Ці диспозиції опосередковуються змістом, цілями, цінностями й організацією спільної діяльності та виступають основою формування соціально-психологічного клімату в колективі» [11, С.206].

Результатом численних досліджень лідерства як у нашій країні так і за кордоном стали відокремлення різноманітних стилів лідерства і розробка ряду концепцій походження лідерства. Різноманітні підходи до цієї проблеми умовно об'єднують в декілька груп [3]. Розглянемо кілька найбільш відомих підходів.

Як відомо, найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі ХХ ст., є «теорія рис». Основний її постулат визначав, що людина може стати лідером лише за наявності у нього такого собі універсального набору біологічних та соціальних характеристик: від зросту і ваги до інтелекту і власне особистісних рис. Вважалося, що ці характеристики вроджені, не схильні до змін і придатні для багатьох ситуацій. Теорія базувалася на ідеях англійського вченого-натураліста Ф. Гальтона, який підкреслював роль спадкових факторів у життєвому шляху відомих особистостей [4].

Прихильники теорії особистісних рис вважають обов'язковою умовою визнання людини в якості лідера наявність у неї певного набору специфічних «лідерських» якостей, рис і спроможностей. До них належать високий рівень інтелекту і знання, вражаюча зовнішність, здоровий глузд, ініціатива, соціальна або економічна освіта, високий ступінь впевненості в собі, високі емоційно-вольові якості, в першу чергу уміння впливати на людей і підкоряти їх своїй волі.

Одним із варіантів цього напрямку є харизматична концепція лідерства, згідно з якою лідерство притаманне окремим видатним особистостям, як благодать, «харизма» (грец. *charisma* – дар, милість Бога).

Вона надає лідерам ореол особливого значення, винятковості та магнетизму, що дозволяє захоплювати увагу людей та вести їх за собою.

Перші підсумки «теорії рис» виявилися приголомшливими. Положення теорії не витримували критики ні в науковому, ні в прикладному відношеннях. По-перше, не вдалося виявити який-небудь універсальний набір лідерських рис, оскільки приблизно лише 5% від загального їх числа (а всього до того часу було виділено близько 80 таких рис) були загальними для чотирьох або більше досліджень. По-друге, провалилися спроби прогнозу реальної поведінки людей за допомогою психологічних тестів, що мали своєю ідейною основою «теорію рис» [4]. Однак вона послужила поштовхом до розвитку інших концепцій лідерства.

Теорія лідерських ролей виникла в результаті серії досліджень присвячених проблемі психологічного феномену лідерства виконаних Р. Блейзом та Ф. Слейтером у 50-і роки ХХ сторіччя. Ними були виділені дві фундаментальні лідерські ролі:

- роль ділового, інструментального лідера (the task leader);
- роль експресивного, соціально-емоційного лідера (the social-emotional leader).

Сам факт їхньої наявності одержав назву феномена ролівої диференціації лідерства. Було показано, що ці ролі зв'язані з різними аспектами групового функціонування: роль інструментального лідера включає дії, спрямовані переважно на рішення поставленої перед групою задачі, а роль емоційного лідера припускає дії, що відносяться в основному до сфери внутрішньої інтеграції групи. Функції емоційного лідера – взаємовідносини у групі, турбота про оптимальне врегулювання міжособистісних стосунків. Інструментальний же лідер бере на себе ініціативу в специфічних видах діяльності (завдяки своїй особливій компетентності в тих або інших справах) і координує загальні зусилля по досягненню цілей [2].

Невдачі у визначенні універсальних рис змусили вчених на початку 1950-х років пильніше поглянути на дії лідерів. Це поклало початок поведінковим теоріям. Один з напрямків досліджень було сфокусовано на діяльності лідерів в організації: які ролі вони грають, яку відповідальність на себе беруть, які функції менеджменту здійснюють. У цих дослідженнях робилася спроба визначити відмінності в поведінці ефективного та неефективного лідера. Тут розглядалося, як лідери спілкуються з групою, чи використовують вони авторитарний або демократичний стиль.

В рамках теорій цієї групи передбачається, що успішному лідеру притаманні певні форми поведінки. Було проведено багато досліджень, в яких робилася спроба виявити ці форми. Поведінка легше піддається вивченню, ніж якості, - таким чином лідерство стає доступним для всіх.

Особистісні якості лідера складаються з впевненості в собі, чесності та наполегливості (драйву). Існує ще ряд якостей, що відрізняють лідера від інших людей, проте самі по собі вони не можуть гарантувати досягнення успіху. Науки про лідерство вивчають демократичне і авторитарне лідерство, уважну та ініційовану поведінку, орієнтацію на людей і завдання, інтерес до людей та виробництва.

Незважаючи на різноманіття теорій, що відносяться до цієї групи, всі вони можуть бути зведені до того, що визначають поведінку лідера на основі двох основних характеристик:

- поведінка, орієнтована, головним чином, на створення задоволеності працею у підлеглих та їх розвиток (інтерес до потреб працівників, повагу до їхніх ідей, делегування повноважень нижчестоящим працівникам, турбота про їх професійне просування );
- поведінка, орієнтована виключно на виконання виробничих завдань (при цьому найчастіше недооцінюється необхідність розвитку підлеглих, ігноруються їх інтереси і потреби).

Основний висновок представників поведінкових теорій лідерства зводився до наступного. Поведінка, орієнтована на успішне вирішення виробничих завдань, при одночасному створенні задоволеності працею у підлеглих та їх розвитку, як правило, супроводжується більш високими показниками роботи, дисципліною, порівняно з тими підрозділами, якими керують лідери, котрі ігнорують ці питання. Таким чином, задача організації полягає не лише в тому, щоб розпізнати ефективного лідера в процесі відбору персоналу, а й у тому, щоб навчити його навичкам успішного управління людьми [3].

Згодом поведінкові теорії лідерства стали розглядатися як обмежені, тому що вони не враховували цілого ряду інших важливих факторів, що визначають ефективність управлінської діяльності в тій чи іншій ситуації.

На наступному етапі стали вивчатися контекстуальні і ситуаційні складові, що впливають на ефективність лідерства. Були засновані теорії, що одержали назву імовірнісних теорій. Основна ідея полягала в тому, що лідери можуть оцінювати ситуацію і адаптувати до неї свою поведінку. Головними ситуаційними складовими були характеристики послідовників, завдань, робочого і зовнішнього середовища. В рамках теорій цієї групи (їх іноді ще називають ситуаційними теоріями) вважається, що лідерство неможливо зрозуміти у відриві від характеристик групи і ситуації.

У 1948 році Р. Стогдилл зробив огляд 124 досліджень у сфері лідерства, і відзначив, що дослідження особистих якостей керівників дають суперечливі результати. У різних ситуаціях керівники демонструють різні особисті якості.

Він зробив висновок, що людина не стає керівником тільки завдяки тому, що він володіє певним набором особистих властивостей. Однак, він зазначає, що структура особистісних якостей керівника повинна співвідноситися з якостями лідера, діяльністю та завданнями його підлеглих.

Багато послідовників Р. Стогдилла вивчали якості лідерів в контексті поведінки і ситуацій. При цьому відбувалося розширення списку якостей та обсягу дослідних проєктів. Пізніше Р. Стогдилл зробив ще один огляд, включивши в нього дослідження, проведені з 1948 по 1970 рік, і прийшов до висновку, що деякі якості дійсно властиві ефективним лідерам. До раніше виділених він додав нові якості: агресивність, незалежність, стійкість до стресів. Однак Р. Стогдилл знову стверджує, що значення якостей залежить від ситуації [3].

Ще одним відомим представником цього підходу є Ф. Фідлер. У рамках ситуаційної теорії лідерства керівник розглядається як продукт сформованої ситуації в групі. Ф. Фідлер припустив, що ефективність роботи групи буде залежати від наступних факторів:

- по-перше, від того, наскільки обраний стиль управління враховує особливості підлеглих;
- по-друге, від того, які можливості має керівник, щоб впливати на їх поведінку.

Вивчивши поведінку лідера і його ефективність в різних ситуаціях, він дійшов висновку, що ефективний лідер повинен поперемінно демонструвати той, чи інший стиль управління (залежно від того, що саме потрібно в конкретній ситуації). В одних випадках пріоритети повинні бути віддані безпосередньо рішенню виробничих завдань, в той час як в інших найбільшій уваги керівника потребують питання взаємин в колективі, мотивації його членів групового прийняття рішень. Ф. Фідлер також визначив три групи чинників, від яких залежить ефективність роботи керівника та групи в цілому:

- взаємини керівника з підлеглими (ступінь довірливості їх відносин, взаємної поваги);
- характер регламентації праці;
- можливість керівника впливати на роботу підлеглих за допомогою підбору, стимулювання і просування кадрів.

Відповідно до цього Ф. Фідлер запропонував два основних напрямки підвищення ефективності керівної діяльності:

а) адаптувати лідера до ситуації (за допомогою його підбору, навчання та перенавчання, а також стимулювання і як крайній захід - заміна одного лідера іншим, що в більшій мірі відповідає вимогам ситуації);

б) змінити ситуацію. Це може бути досягнуто, наприклад, за допомогою наділення керівника додатковими повноваженнями щодо стимулювання працівників та їх просуванню [3].

Теорії які вивчають те, як впливають один на одного лідер і його група получили назву теорії впливу. В центр досліджень тут поставлено харизматичного лідера, чия влада ґрунтується не стільки на посадовому положенні, скільки на особистісних якостях.

В рамках теорії харизматичного лідера зроблена спроба визначити форми поведінки лідера, що відрізняють його від інших людей, а також умови, що сприяють становленню харизматичного лідера. Тут також розглядається образ майбутнього, створюваний лідером. Вважається, що лідери ініціюють зміни, надихаючи послідовників образом майбутнього.

Широке практичне застосування отримала також теорія вибору лідером ефективного стилю управління в залежності від його підлеглих: їх здібностей і бажання успішно виконувати поставлені перед ними завдання. При цьому може бути виділено чотири основні стилі управління:

- стиль, заснований, головним чином, на директивах і вказівках;
- стиль, що поєднує директивні методи управління з різними формами участі підлеглих у прийнятті рішень, з їх самостійністю і відповідальністю;
- стиль, заснований переважно на демократичних методах управління (обговорення і групове прийняття рішень, участь підлеглих в оцінці роботи всіх членів колективу, в тому числі керівника);
- делегування повноважень (практично повна відсутність вказівок і директив, максимальне розширення самостійності та відповідальності підлеглих) [3].

Наступна, синтетична теорія лідерства або комплексна, розглядає лідерство як процес організації міжособистісних стосунків у групі, а лідера як суб'єкт управління цим процесом, причому сам феномен лідерства розглядається в контексті спільної групової діяльності. Істотним недоліком вважають те, що прихильники вказаних теорій лідерства неправомірно переносять результати лабораторних експериментів в область реальних явищ суспільного життя [3].

У колишньому СРСР дослідження лідерства, як специфічного явища у різних соціальних групах, проводилось за двома основними напрямками – психологічним і педагогічним. При цьому лідерство розглядалось як окремий випадок того або іншого виду діяльності. Це дозволило виявити нові аспекти у вивченні усього спектру проблем, пов'язаних з феноменом лідерства.

- У психологічних дослідженнях визначалися основні ролі лідерів та здійснювалось розширення списку лідерських ролей у зв'язку з урахуванням різноманітних ситуацій життя і діяльності групи. Так, Л. І. Уманський описав множини ролей лідерів, серед яких можна вказати лідера-організатора, лідера-ерудита тощо. Для науково-технічних колективів типовими вважались ролі лідера-генератора ідей, лідера, знавця інформації і та ін. [13].

- У педагогічних роботах найбільш чітко виступав аспект пов'язаний з виділенням ролей лідерів мікрогруп, що виникають у рамках і в умовах навчального колективу.

Відомий психолог М. Обозов відзначав, що однією з головних психологічних задач при дослідженні групової діяльності у цілому та лідерства, як її частинного прояву, «важливо уміти виділити головний компонент, що зв'язує учасників спільного життя і діяльності. Загальновизнано виділення пізнавального (інформаційного), афективного (емоційно-комунікативного), практичного (поведінкового, регулятивного) компонентів» [6, С.36].

Основи трикомпонентної концепції лідерства закладені також і в соціометричній методиці, оскільки саме критерії соціометричних виборів спрямовані на оцінку трьох груп якостей особистості – інтелектуальних, емоційних і регулятивних. Таким чином, вивчення проблем лідерства зводилося до розгляду різноманітних лідерських ролей, що стосується двох домінуючих сфер групової активності – ділової та емоційної, або більш складних моментів групової життєдіяльності [6].

З кінця 1970-х років ідеї лідерства стали пов'язувати з взаємовідносинами, з взаємодією лідера і його групи та їх впливом один на одного. Тут розглядалася не стільки діяльність лідера, скільки процес налагодження взаємовідносин, що включають у своє коло всіх учасників і дозволяють кожному вносити свій вклад у досягнення загальних цілей. Міжособистісні відносини розцінюються як головний фактор ефективності лідера. Одна з теорій цієї групи описує трансформаційне лідерство. Трансформаційний лідер виховує лідерів з членів своєї групи, підвищує їх мотивацію і посилює морально-вольові якості. Теорія обслуговуючого лідерства припускає, що лідер - це насамперед людина, не стільки керівний і контролюючий, скільки службовець іншим людям. Такий лідер завжди ставить інтереси оточуючих вище власних.

Іншою важливою темою є особистісні якості, необхідні лідеру для встановлення конструктивних взаємин. До цих якостей відносяться емоційна область інтелекту, розум, чесність, висока мораль, сміливість. Крім того, лідери налагоджують взаємини з людьми, мотивуючи їх, передаючи їм владні повноваження, стимулюючи роботу в командах і підтримуючи різноманітність [3].

Вивчення особистісних якостей стало важливою частиною досліджень лідерства в ХХ столітті і не втрачає свого значення в ХХІ. Багато вчених і раніше переконані, що певні особистісні якості притаманні ефективному лідеру, але тільки в поєднанні з іншими факторами.

Сучасні дослідження з проблем лідерства вказують, що немає вродженого набору якостей, завдяки яким людина стає лідером. Але, в той же час, є певні риси, які, на думку дослідників, не є вродженими, але входять до списку «лідерських» якостей. Це не перелік конкретних «універсальних» рис, а сформовані в суспільстві очікування, виражені в бажаних якостях, якими повинен володіти лідер. Тобто не обов'язково, що всі лідери ними володіють.

Елементи кожної з теорій лідерства, описаних вище, використовуються і в наші дні. Однак перехід до нової парадигми зумовив появу свіжих ідей. Розуміння світу як «динамічного, постійно змінюваного, ризикованого і складного» створює нові концепції лідерства. З цієї точки зору, створення умов для змін є ключовим аспектом лідерства. Слід зазначити, що в попередніх теоріях приділялося мало уваги цьому питанню. На початку ХХІ століття особливе значення надається способам впровадження змін, що дозволяють адаптуватися до умов навколишнього середовища.

Враховуючи еволюцію теорій лідерства на сьогоднішній день визначають такі основні особливості та складові феномену лідерства:

- Лідерство неможливо без впливу, що виникає між людьми, які прагнуть до змін, що відбивають загальні цілі лідера та підлеглих.

- Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними.
- Вплив має багато напрямків і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканським культурним нормам, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значиме для підлеглих. І все ж лідерство - це насамперед взаємодія. У більшості організацій керівники впливають на підлеглих, але і підлеглі також впливають на керівників.

- Лідерство передбачає створення умов для змін, а не збереження існуючого стану речей. До того ж, зміни не диктуються лідером, але відображають загальні для лідера і членів групи цілі. Більш того, метою змін є результати, яких хочуть досягти і лідери, і група.

- Вплив на людей є важливим аспектом лідерства, тому що змушує їх згуртуватися навколо спільної концепції. Таким чином, лідерство припускає надання впливу на оточуючих, в результаті якого люди прагнуть до змін, спрямованих на досягнення бажаних результатів у майбутньому.

- Лідерство - це особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є чимось привнесеним ззовні, воно виникає між людьми, а не створюється для них. Поняття лідерства включає в себе людей, воно неможливе без членів групи, підлеглих.

- Якості, необхідні ефективному лідеру, ідентичні якостям, що необхідні ефективним підлеглим. Справжній підлеглий вміє мислити самостійно, виконуючи доручені їм завдання з енергією та ентузіазмом. Вони віддані до чогось, що виходить за рамки їх особистих інтересів, і здатні постояти за свої переконання. Вони не є тими, хто завжди згідно кивають головою і сліпо слідує за лідером. Іноді людина може бути одночасно ефективним лідером і ефективним підлеглим, вміло граючи то одну, то іншу роль в залежності від ситуації. В ідеальному випадку лідерство рівномірно розподіляється між лідером і групою, і при цьому кожна людина прагне підвищити рівень своєї відповідальності.

- Лідерство не можна звести до ряду прийомів і навичок. Воно ґрунтується на важко помітних особистісних якостях, які й стають джерелом влади. До них можна віднести амбітність, ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Справжній лідер проявляє велике бажання працювати і глибоку увагу до оточуючих. Значними лідерами стають люди, що люблять те, чим вони займаються, і здатні передати свою захопленість іншим [7,8,9,10].

**Висновки.** Можемо визначити, що від виникнення перших теорій лідерства та по мірі виникнення нових, лідерство розглядалося як явище, яке є продуктом взаємодії лідера і членів групи, та нерозривно пов'язане з суспільством. Воно позначає взаємовідносини між лідером та членами групи, що впливають один на одного і спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відповідають їх спільним цілям; лідерство – це міжособистісний феномен, особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є чимось привнесеним ззовні, воно виникає між людьми, а не створюється для них. Поняття лідерства включає в себе людей, воно неможливе без членів групи, підлеглих. Підсумовуючи вищенаведений аналіз феномену «лідерство», пропонуємо таке визначення: лідерство - це взаємовідносини між лідером та членами групи, що роблять вплив один на одного і спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, що відповідає їх спільним цілям.

#### Література:

1. Англо-український словник: у 2 т. Т. 1. / складач М.І. Балла. – К.: Освіта, 1996. – Т.1. – 752 с.
2. Кричевский Р.Л. Сучасні тенденції в дослідженні лідерства в американській соціальній психології / Р.Л. Кричевский // «Питання психології». – 1977. - №6.
3. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли./Е.В. Кудряшова - Архангельск: Изд-во Поморского международного педагогического университета, 1996. 256 с.
4. Майерс Д. Социальная психология / Д. Маерс. - СПб.: Питер, 1999. - 688 с.
5. Новейший философский словарь: 3-е изд., исправл./ Сост. и гл. н. ред. А.А. Грицанов и др. - Мн.: Книжный Дом, 2003. - 1280 с.
6. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н.Обозов; - К.: 2000. - 312 с.
7. Понуждаев Э.А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.1./ Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. // Практика международного бизнеса. 2005. - №4. - С. 102-118.

8. Понуждаев Э.А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.2./ Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. 2005. - №5. - С. 58-89.
9. Понуждаев Э.А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.3./ Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. 2005. - №6. - С. 71-103.
10. Понуждаев Э.А. Организационное поведение и управление конфликтами Ч.4./ Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева // Практика международного бизнеса. 2006. - №1. - С. 95-113.
11. Психология и этика делового общения: учебник для вузов /под ред. проф. В.Н. Лавриненко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 415 с.
12. Психология. Словарь / Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
13. Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. труды. / Л.И. Уманский. - Кострома: Костром. гос. ун-т, 2001. - 208 с.