

Література

1. Ишмухаметов И.Н. *Психометрические характеристики шкалы одиночества UCLA (версия 3): изучение студентов вуза. Computer Modelling and New Technologies.* 2006. Т. 10, № 3. С. 89–95.
2. Кон И.С. *Многоликое одиночество. Знание – сила.* 1986. № 12. С. 23–31
3. Маценко Л. М. *Педагогіка сімейного виховання : підручник.* Вид. 3-тє, доп., перероб. Київ : ЦП «Компринт», 2019. 376 с.
4. Мовчан М. М. *Самотність, як феномен буття особистості: монографія.* Полтава : РВВ ПУСКУ, 2009. 265 с.
5. Олифиревич Н.И., Зинкевич-Куземкина Т.А., Велента Т.Ф. *Психология семейных кризисов.* Санкт-Петербург: Речь, 2006. 360 с.
6. Рогова Е.Е. Переживание одиночества подростками с разной социальной направленностью. *Вопросы психологии.* 2007. С. 39–46
7. Слободчиков И.М. Современные исследования переживания одиночества. *Психологическая наука и образование.* 2007. №3. С. 27–35.
8. Третьякова О.А. *Социально-психологическая обусловленность одиночества личности в подростковом возрасте. Вестник ТГУ.* 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-obuslovlennost-odinochestva-lichnosti-v-podrostkovom-vozhraste>
9. Тимченко О.В. *Самотність як соціально-психологічне явище. Теорія і практика сучасної психології.* 2018. Вип. 2. С. 70–79
10. *Усамітнення та самотність в житті особистості. Збірник тез за матеріалами круглого столу (on-line, 24 квітня 2020 р.).* Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2020. 100 с.

СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА У ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ

Людмила Прокоф'єва

викладач

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Оксана Чимбер

магістрантка

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Аналіз наукової літератури свідчить про значний розвиток проблеми феномену лідерства, його природа та умови формування в управлінні (Дж. Адер, Д. Анкона, В. Байхем, О. В. Євтіхов, В. А. Колпаков, В. В. Мамонтов, О.О. Нестуля, Т. Петерс, М. О. Ратнікова, Л. І. Скібіцька та ін.), педагогіки [Т.О.Вежевич, Б.Р.Головешко, Демчук К.Д., Куриця А.І., Мараховська Н.В., Мороз В.П., Пономарьов О.К. тощо).

У працях з психології активно досліджується проблема розвитку лідерствау респондентів різного віку: у студентів (О.В. Євтіхов, В.О. Татенко, О.Л. Уманський), підлітків (Д.В. Алфімов, Т.В. Бендас, Н.С. Жеребова, Ф.Д. Карделл, В.Б. Сбитнева), у старшокласників

(О.В. Бухаркова, Л.А. Вайнштейн, Т.О. Вежевич, Н.С. Жеребова, К. Ковальський, М.І. Рожков, В.В. Ягодніков).

Проблема створення умов для розвитку та формування лідерських якостей у соціально активної особистості стала предметом наукових досліджень П.І. Бабочкина, М.В. Братко, А.К. Вишнякова, Д. Гоулман, М.В. Кітаєва, І.П. Краснощок, К. Манфред, А. Менегеттіта інші.

Питанням розвитку лідерських якостей у керівників навчальних закладів присвячені наукові дослідження О. О. Нестулі, О. М. Новікова, Я. В. Примаченко, М. В. Сороки, Ю. М. Шевченко та ін.

У системі вищої освіти проблеми розвитку лідерських якостей студентів вивчали Н.П. Бабкова-Пилипенко, І.М. Богданова, Б.Р. Головешко, А.В. Зоріна, А.К. Іващенко, Л.С. Казанцева, Л.Р. Кайдалова, А.В. Кочубей, Н. В. Кубаркова, О.О. Левченко, Н.В. Мараховська, В.П. Мороз, О.О. Пономарьов, О.О. Савельєва, Г.О. Чередниченко.

Враховуючи соціальну важливість лідерства та лідерів, дослідники вже давно намагаються розібратися в сутності цих явищ, визначити, які саме причини, переваги, здібності чи навички визначають шлях людини до вершини лідерства, чим лідери відрізняються один від одного, чи можна навчитися лідерству тощо.

Спроби відповісти на ці питання були зафіксовані в найдавніші періоди всіх народів, релігійних вченнях, суперечках античних мислителів, творах видатних діячів освіти Відродження. В ХІХ - на початку ХХ ст. тема лідерства привернула увагу філософів та істориків, письменників та соціологів, психологів та біологів. Особливо інтерес до проблеми лідерства загострилася через поширення професії менеджера і зростання ролі організаційного менеджменту [3].

Таким чином, в ранніх дослідженнях проблеми лідерства дуже поширеною стала теорія рис лідерства.

Один із перших теоретиків лідерства Т. Карлайль ввів поняття лідера як особистість, яка володіє унікальними якостями, що захоплюють увагу мас. Ф. Гальтон пояснював феномен лідерства наявністю спадкових факторів. А. Віггем вказував, що зовнішній вигляд лідерів залежить від народжуваності домінуючих класів, оскільки їх представники біологічно відрізняються від звичайних люди, які одружилися серед членів аристократичних сімей [2, с. 92].

Всі ці дослідження були зведені до припущення: коли лідер наділений певними якостями, які відрізняють його від сучасників і послідовників, то є можливість розпізнавати або розрізняти ці характеристики. Такий висновок обумовив появу теорії управлінських якостей, автори якої пояснили процес лідерства як прояв певних особливостей характеру особистості.

Розвитку цього підходу сприяло відкриття С. Клубека та Б. Басса, які були переконані, що люди без належних вроджених рис (а такими обов'язково є у кожній групі) не можуть бути лідерами. У 1954 р. Є. Богардус розробив теорію лідерства так званої «великої людини». Здійснивши дослідження багатьох груп, було виявлено, що найвищі оцінки здобував найрозумніший серед учасників. При цьому

враховувалися прояви лідерських якостей, ступінь участі у вирішенні групових проблем і соціометричний статус людини.

Невдалі спроби виявити лідерські риси особистості призвело до появи інших теорій. В даний час теорія якості не відкидається повністю, але стверджується, що лідерство є продуктом ситуації. Різні ситуації групового життя висувують на перший план окремих членів групи, які принаймні в певній ролі домінують над іншими. Отже утвердилася ідея про здатність лідера актуалізуватися краще за інших в конкретній ситуації, нерозривно пов'язана з її якістю (наявність якої не заперечується, і в іншій особі) [1, с. 103].

Ситуаційна теорія лідерства, розроблена Т. Мітчеллом і Р. Хаусом [7], на основі оцінки ефективності дій лідера як рівня підвищення мотивації послідовників на лінії поведінки у власному прагненні до мети або завдання. Відповідно, лідер може заохочувати послідовників до досягнення цілей групи, впливає на шляхи досягнення цих цілей. Прихильники ситуативної теорії інтерпретували лідерство як продукт групової ситуації.

За даними американського вченого Ф. Фідлера ефективність лідерства, орієнтована на завдання або орієнтована на людей, залежить від ситуації в групі. В несприятливий для виконання управлінських функцій умовах лідер, орієнтований на завдання, більш успішний, ніж лідер, який орієнтований на людей. У сприятливій ситуації лідер більш успішний, що орієнтований на людей [9, с. 38].

Автори теорії життєвого циклу П. Герсі та К. Бланшар наголошують, що найефективніші стилі керівництва залежать від «зрілості» послідовників. Зрілість індивідів і груп вчені розуміють здатність брати відповідальність за наслідки своїх слів і вчинків, орієнтацію на досягнення цілі, наявність відповідної освіти та досвіду виконання певного завдання [6, с. 84].

Автори аналізованих теорій намагалися інтерпретувати лідерство як результат впливу одного фактора, але процес взаємодії індивідуальних і ситуативних причин загалом ігнорували. Тому комплексні дослідження були відсутні при вивченні феномену лідерства.

Особистісно-ситуаційні теорії, пов'язані з іменами Е. Весбора, К. Кейс, Дж. Брауна. Е. Весбур, наприклад, вважав, що дослідження лідерства має охоплювати як емоційні, інтелектуальні та поведінкові характеристики особистості, так і специфічні умови її функціонування. К. Кейс стверджував, що управління базується на єдності трьох факторів: риси особистості лідера, характеру групи та її членів, проблеми, які необхідно вирішити групі.

Американський психолог Дж. Браун запропонував п'ять динамічних законів лідерства: бути членом групи, яку очолити збирається особистість; представляють сферу вищих можливостей у соціальній групі; адаптація до існуючої соціальної структури; впровадження довгострокових структурних тенденцій; визнати, що можливості лідерства для інших збільшуються зі зменшенням індивідуальної свободи лідерства [9, с. 32].

Поведінкові підходи пов'язують ефективність лідерства зі стилем поведінки. Кожна група - це унікальне поєднання індивідів, цілей і завдань, а кожен лідер - унікальна особистість, наділена багатьма здібностями. Тому стиль керівництва можна поєднувати з певною керівною посадою.

Методологічні основи досліджень у цій галузі були закладені К. Левінім, який виділив три принципово різні стилі їхньої поведінки при дослідженні феномену лідерства у десятирічних дітей: ліберальний, авторитарний та демократичний. Він припустив, що авторитарний лідер може досягти більшої групової ефективності, ніж ліберальний чи демократичний [6, с. 22]. Цей тип лідерства характеризується низькою мотивацією підлеглих, менш прийнятими оригінальними рішеннями, несформованістю групового мислення, тривожністю та агресивністю в поведінці членів групи. Крім того, К. Левін виявив нижчу якість роботи, ніж у демократичному стилі [6, с. 41]. Його дослідження заклали основу для пошуку оптимального стилю керівництва в організації.

Цей підхід отримав подальший розвиток у працях вчених Університету штату Огайо, зокрема Д. Макгрегора та Р. Лайкерта, а також у моделях Р. Бейка, Дж. Мутона. Це сталося наприкінці 1950-х років. Для характеристики стилів керівництва Д. Макгрегор розробив теорії «Х» і «У». Перший виражає традиційний підхід до управління та використання людської праці на вимогу організації, заснований на переконанні, що без активного втручання керівника працівники залишаються пасивними і їх слід переконувати, заохочувати або карати. Натомість це ще одне критичне відображення теорії «Х», яке, на думку Д. Макгрегора, не може дати ефективних результатів у сучасних економічних умовах.

Таким чином, значна кількість дослідників визнає вплив принаймні двох основних факторів на процес управління. По-перше, йдеться про риси особистості керівника, що охоплюють рівень його компетентності як працівника та керівника; характеристики та джерела поведінкової мотивації; індивідуальні риси є необхідними факторами, які формують сприйняття лідера послідовниками та пов'язують їхні дії у відповідь. По-друге, враховуються різні аспекти ситуації, а саме: суть поставленого перед групою завдання; специфіка використання людських і матеріальних ресурсів, необхідних для виконання завдання; характеристики відносин «лідер-послідовник», які впливають на саму можливість, терміни та ефективність рішення.

Швидкі зміни в навколишньому середовищі спричиняють фундаментальні перетворення, які мають величезний вплив на організації та ставлять перед сучасними лідерами складні й амбітні завдання. Це веде до нового переходу парадигми лідерства.

Необхідність таких змін на початку 80-х років ХХ ст. на що вказали американські дослідники Т. Пітерс і Р. Уотерман, які проголосили ідею комплексного підходу до управління організацією як соціальною системою на основі концепції 7-С: стратегія, структура,

система, персонал, стиль керівництва, навички, спільні цінності [5, с. 166]. Реальність кінця другого - початку третього тисячоліття повністю підтвердила передбачення цих учених. Особливо високою була динаміка змін. Швидко змінюються саме суспільство та його вимоги до організацій, змушених освоювати нові технології, створювати нові продукти тощо. Змінилися темпи та умови роботи, що вимагає від працівників динамічності та креативності у виконанні своїх обов'язків.

В рамках нової парадигми, що відповідає теорії хаосу, ми живемо у світі випадковостей і невизначеностей, незначних на перший погляд, і події можуть мати важливі та далекосяжні наслідки. Тому лідери повинні визнати неминучість змін і кризи і розглядати їх як джерело енергії та самонавчання. Їм потрібно ініціювати зміни в організації, щоб розвивати персонал і просуватися.

У 90-х роках ХХ ст. почали вивчати лідерські якості, пов'язані з «соціальним інтелектом» - здатність інтерпретувати власні та чужі думки, почуття та поведінку та діяти відповідно до цієї інтерпретації. Так, на думку С. Заккара [9], «соціальний інтелект» - це наявність багатьох здібностей, таких як: «соціальна свідомість, соціальна проникливість, самоконтроль і здатність належним чином реагувати на обставини, ситуації та соціальне середовище».

Сьогодні дослідники [1; 2; 4; 6 та ін.] використовують досягнення психологів у галузі теорії особистості для обґрунтування своїх лідерських якостей. Однією з найпродуктивніших є модель Великої п'ятірки - п'ять основних компонентів особистості: невротизм (депресія, тривога, невпевненість, дратівливість, вразливість і ворожість) на противагу емоційній стабільності (врівноваженості та розслабленості); екстраверсія (комунікабельність, впевненість у собі, позитивна енергія, наполегливість і висока активність) на відміну від пасивності, спокою та стриманості; інтелектуальна відкритість (обізнаність, креативність, допитливість, інтуїція, натхнення) на противагу повсякденності, обмеженості та вузьким інтересам; конформізм (гнучкість, адаптивність, надійність); чесність (організованість, контроль, надійність, рішучість, відповідальність) на противагу недбалості та недбалості.

Сьогодні у світі набутий значний досвід формування лідерських якостей студентів. Таким чином, всі університети та коледжі в США мають спеціальні відділи (центри), які пропонують різноманітні програми лідерства. Згадаймо Центр розвитку лідерства, етики та державної служби, діяльність якого спрямована на розвиток моральної свідомості молоді, лідерських здібностей та прагнення до державної служби. Майбутній керівник повинен навчитися гармонійно поєднувати «вміння керувати» і «вміння підкорятися», розвивати емпатію. Його служіння виражається насамперед у його готовності займатися волонтерством, яке надзвичайно популярно серед американських студентів. Такі центри пропонують різноманітні програми розвитку лідерських навичок - від формування університетської команди до участі в міжвузівських змаганнях з

етичних дебатів до спеціальних курсів. Їхні учні навчаються основам волонтерства, отримують знання, як експериментувати, не боятися ризикувати, формувати майбутнє, допомагати один одному та організувати співпрацю.

На наш погляд, такі досягнення американських університетів можуть стати основою для створення центрів лідерства для українських студентів.

Таким чином, аналіз стану розвитку проблеми лідерства та формування лідерських якостей у працях вітчизняних та зарубіжних вчених показав недостатній рівень дослідження проблеми формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти. На сьогоднішній день не вдалося створити цілісну концепцію лідерства. Проаналізовані теорії лідерства базувалися на ідеї, що ефективні лідери мають особливу якість, яка відрізняє їх від усіх інших людей. На зміну їй прийшла гіпотеза, що ефективне лідерство сьогодні полягає насамперед у виборі ефективних моделей поведінки, у налагодженні процесу взаємодії. Теорії лідерства зараз розвиваються відповідно до ідеї, що найкращі лідери – це ті, хто відмовляється від своєї ролі і вчить інших бути самими собою лідерами.

Література:

1. Борщ Л.В. Лідерський потенціал та його вплив на гуманістичний розвиток суспільства. Державні економічні механізми та важелі гуманізації суспільства: монографія керізн. авт. кол. І.К.Бондар. К. : ВД «Корпорація», 2008. С. 91-132.
2. Головешко Б.Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. Сборники научних работ НТУ«ХПИ»: *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* №32. Вестник НТУ«ХПИ». 2012. С. 89-96.
3. Куриця А.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2014. Випуск 26. С. 353-363.
4. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2009. 22 с.
5. Нестуля О.О. Лідер вищого навчального закладу. Проблеми функціонування вищих навчальних закладів економічного профілю: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009. С. 165-167.
6. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно-орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Одеса: Піденноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д.Ушинського, 2005. 190 с.

7. Mitchell D.E. Tucker S. 1992. Leadership as a Way of Thinking. Education Leadership. 1992. №49. P. 30-35.
8. O'Toole J. Leading Change: The Argument for Values-Based Leadership. New York: Ballantine. 1996. P. 23-24.
9. Zaccaro S. J. Organizational leadership and social intelligence. Multiple Intelligences and Leadership; Eds. R. E. Riggio, S. E. Murphy & F.J. Pirozzolo. 2002. P. 29-54.

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Людмила Прокоф'єва
викладач

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Оксана Чимбер

магістрантка

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Ефективність розбудови суверенної, демократичної, соціальної та правової держави прямо пропорційна рівню громадянської зрілості та свідомості студентської молоді. Сучасна система освіти України має бути орієнтована на вирішення завдань: створення необхідних умов для самореалізації студентства, розвитку організаторських здібностей, лідерських здібностей, відповідальності за результати власної праці.

Сучасне суспільство потребує компетентних активних фахівців, які вміють швидко та вміло ставити цілі власної діяльності, передбачати досягнення, долати проблеми, будувати стосунки з людьми, працювати в команді, тому в повній мірі проявити свою творчість та лідерство.

Вважаємо, що важливою цілісною рисою особистості сучасного фахівця є наявність сформованої лідерської позиції, тобто складного, відносно стійкого, динамічного особистісного виховання, яке характеризується системою ставлення людини до людей і до себе в суспільних відносинах. Зовні це відбивається на поведінці та діяльності лідера. Внутрішньо лідерство визначається системою установок, цілей і цінностей і відображає природу потреб, мотивів і переконань особистості.

Психолог І. Зверева стверджує, що розвиток особистісного потенціалу сприяє самоствердженню та самореалізації особистості в усіх сферах життя. На необхідності розвитку лідерського потенціалу у студентів наголошується в «Національній доктрині розвитку освіти у XXI столітті», де сказано, що однією з необхідних передумов модернізації освіти є «виховання лідерів у цій галузі» [3].

А. Менегетті вважає, що лідер, на відміну від інших людей, наділений природним потенціалом, який дозволяє йому досягати більшого. «Але справжнім лідером є той, - каже психолог, який сміливо,