

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМ ЛІДЕРСТВА В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

А.М. Баранова

аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів ДСЗУ

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7195-5803>

Kishka_83@meta.ua

Баранова А.М. Теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства в психологічній науці. В статті визначені ключові моменти підходів до проблеми лідерства. Узагальнений науковий досвід попередніх років, який систематизовано у зведених таблицях і схемі. Проведений теоретичний аналіз наукових першоджерел дав змогу стверджувати, що найбільше проблема лідерства активно вивчається психологами більшості країн світу ще з кінця ХХ століття і по сьогодні. Вивчення соціально-психологічної вітчизняної і зарубіжної літератури з проблем лідерства засвідчило, що існують як найменше п'ять підходів щодо вивчення сутності цього феномену. Аналіз підходів довів, що вчені різних гуманітарних наук мають свою оригінальну точку зору щодо визначення проблем лідерства. На базі їх досліджень можна виділити ряд підходів і концепцій до вивчення феномену лідерства, що мають у своїй основі достатній фактичний матеріал. Представлені підходи описують лідерство з різних точок зору, розкриваючи всю багатогранність даного феномена.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, лідерський потенціал, стосунки в групі, цінності.

Baranova, A.M. Theoretical and methodological approaches to leadership problems in psychological science.

The problem of leadership is recognized as one of the central for social psychology. After all, any social interaction, whether it takes place in the form of interpersonal dyadic relationships, or in the form of group interaction, involves its structuring in the leadership forms and the management process. In this regard, the fact of a diverse study of the leadership phenomenon becomes clear. The article outlines the key points of approaches to leadership issues. Generalized scientific experience of previous years, which is systematized in summary tables and diagrams. The theoretical analysis of scientific sources made it possible to state that the greatest leadership problems are actively studied by psychologists of most countries of the world since the end of the twentieth century and to this day. The study of socio psychological domestic and foreign literature on leadership problems has shown that there are at least five approaches to studying the essence of this phenomenon. An analysis of approaches has shown that scholars of various humanities have their own original view point in determining leadership problems. On the basis of their research can be identified a number of approaches and concepts to study the leadership phenomenon, which are based on sufficient factual material. The approaches presented describe leadership from different points of view, revealing the whole complexity of this phenomenon.

Key words: leader, leadership, leadership qualities, leader's potential, relationships in a group, values.

Постановка проблеми. Сьогодні особливо цінується людина, яка успішно діє у швидкозмінюваному суспільстві, активно реагує на його виклики, самостійно приймає рішення, організовує індивідуальну та колективну роботу й відповідає за її результати. Затребуваною у сучасному світі є та особистість, котра, будучи творцем власного життя, може водночас стати організатором якісних проектів для спільноти, реалізувати свій лідерський потенціал у суспільних інституціях та державних структурах.

Тому, актуальність дослідження проблеми лідерства продиктована стрімким зростанням попиту на цілеспрямованих, здатних ефективно мислити та швидко діяти лідерів. Зміни, що відбуваються в сучасному світі щодня, ставлять нові вимоги до лідера, який повинен мати розвинутий емоційний інтелект, бути гнучким та мобільним до оточуючих людей та обставин, вміти відстоювати свої інтереси та інтереси своєї групи тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних науковців (Веснін В., Виханський Д., Гаврилюк М., Гури Т., Дубовської Є., Євтихов О., Жеребова Н., Карамушка Л., Кричевський Р., Кузьмін Є., Лозниця В., Лутошкін А., Мараховська Н., Москаленко В., Паригін Б., Петровський А., Пономарьова О., Уманський Л., Уманський О., Чернишов О., Хміль Ф. та інші), але більш досконало ця тема розвинена та розроблена зарубіжними фахівцями (Бланшард К., Блейк Р., Богардус Е., Вебер М., Вешлер І., Врум В., Ділтс Р., Друкер П., Дункан Джек У., Йеттон Ф., Карлофф Б., Крюгер Д., Левін К., Лайкерт Р., Массарик Ф., Мак

Грегор Д., Маскон М., Сміт С., Сосланд А., Танненбаум Р., Фідлер Ф., Френсис Д., Херсі П. та багато інших). Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання, затвердили себе як правдиві та науково-обґрунтовані ідеї.

Упродовж останніх двадцяти років у психологічній науці почали з'являтися роботи американських (Гоулман Д., Ебромс К., Стернберг Р., Хесселблейн Ф.), французьких (Ке де Врі М.) та українських психологів (Бажанюк В., Камишин В., Мітлош А., Моляко В., Татенко В.), присвячені проблемі лідерської обдарованості та лідерського потенціалу.

Мета статті – аналіз та систематизація актуальних теоретико-методологічних підходів до вивчення проблем лідерства в психологічній науці

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.

Проблема лідерства визнається як одна з центральних для соціальної психології. Адже будь-яка соціальна взаємодія, незалежно від того, відбувається вона у формі міжособистісних діадних стосунків, чи у формі групової взаємодії, передбачає її структурування у формах лідерства та управління даним процесом. В цьому зв'язку стає зрозумілим факт різнопланового вивчення феномену лідерства.

Проведений теоретичний аналіз наукових першоджерел дав змогу стверджувати, що найбільше проблема лідерства активно вивчається психологами більшості країн світу ще з кінця ХХ століття і по сьогодні. На базі їх досліджень можна виділити ряд підходів і концепцій до вивчення феномену лідерства, що мають у своїй основі достатній фактичний матеріал.

Отже, аналіз соціально-психологічної вітчизняної і зарубіжної літератури з проблем лідерства засвідчив, що існують як найменше п'ять підходів щодо вивчення сутності цього феномену.

Важливим та основним з них, на думку багатьох вчених є **поведінковий підхід**, який розглядає лідерство з точки зору динаміки поведінки. Даний підхід, з одного боку, базується на концепції наслідування французького психолога Тарда Р., який вважав головним законом соціального життя є наслідування послідовників лідера, а з іншого – до психоаналітичної теорії Фрейда З., згідно з якою прагнення до лідерства є сублимацією пригніченого лібідо, або проявом Едіпового комплексу, що символізує постійний процес суперництва між батьком і сином.

Згідно з поглядами Блейка Р., Лайкерта Р., Дж. Моутона, Танненбаума Р., Розенау Дж., Форда Дж., Шмідта У. та ін. на поведінковий підхід до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями лідера, а скоріше манерою його поведінки стосовно оточуючих. Науковці приділяли важливу увагу розгляду лідера у статичній аналізі, аналізуючи лідерські риси та в динаміці, роблячи аналіз лідерської поведінки. [18] Зауважимо, що у першому випадку лідерство трактується головним чином у поняттях відносно постійних та стійких рис характеру індивіда, тобто вважається, що лідер має певні природжені риси, які необхідні йому, щоб бути ефективним. На відміну від цього, у другому випадку лідерство базується лише на спостереженнях образів лідерської поведінки, тобто дій лідерів, а не на успадкованих ними рисах. Отже, незважаючи на те, що поведінковий підхід значно просунув вивчення феномену лідерства, зосередивши пильну увагу на фактичній поведінці лідера, його основними недоліком була тенденція виходити з припущення, що існує який один оптимальний стиль лідерства. Однак, узагальнюючи результати попередніх досліджень, науковці (Алексеева Н., Багреців С., Кудряшова Є., Дж. Террі та ін.) дійшли висновку, що не існує одного оптимального стилю лідерства та цілком вірогідно, що ефективність стилю прямо чи опосередковано залежить від характеру конкретної ситуації, тобто коли ситуація змінюється, тоді змінюється й відповідний стиль. [2]

Тому наступним підходом до вивчення феномену лідерства є **ситуаційний підхід**. Представники даного підходу (Басе Б., Богардус Р., Картер Л., Мамфорд Е., Ніксон М. та інші) висунули припущення [13, С.56-62] що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки ця необхідність викликається часом, місцем і обставинами, тобто завдяки різними ситуаційним факторам.

Американський вчений Фідлер Ф. зауважував, що існують три критичні ситуації, які впливають на найбільш ефективне лідерство: 1) вплив посади або соціального статусу лідера – лідер, що має більше повноважень, може значно легше вести за собою, ніж той, у кого не має таких повноважень; 2) структура, або чіткість, із якою поставлені задачі можуть бути зіставлені в порівнянні із ситуаціями; 3) взаємовідносини між лідером і членами групи, тобто наскільки група довіряє лідеру і готова йти за ним. [23] Отже, Фідлер Ф. та інші представники ситуаційного підходу зауважують, що лідерство можна визначити як продукт ситуації, а саме: людина, ставши лідером за якихось обставин, набуває

авторитету, який починає «працювати» на неї в наслідок дії стереотипів. Взаємозв'язок між цими двома підходами очевидний, лідер має вміти поводити себе по-різному в різних ситуаціях.

Наступними підходами у вивченні феномену лідерства є **суб'єктивно-психологічний** та **функціонально-ситуаційний**. Згідно із першим науковці Герт Г., Мілз С. виділяють лідера як особистість з відповідними соціально-психологічними якостями. Тобто лідер в цьому підході трактується як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості. [24] Відповідно до **функціонально-ситуаційного** підходу, представниками якого були Бейлі Р., Ділтс Р., Карделл Ф., Ньюколе Т., Хейр А. доведено, що лідерство виникає як відповідь на потребу конкретної ситуації, а саме: за такого напрямку зменшується роль активності особистості й до уваги не беруться особистісні риси, але поява лідера пояснюється, як результат місця, часу і обставин. [8, 10, 20] Зауважимо, що ці два підходи не зіграли суттєвої ролі у розвитку феномену лідерства.

Наступним підходом науковці Хартлі Е., Шартл К., Холандер Е. виділяють **інтегрований підхід**, згідно з яким лідерство є процес організації міжособистісних відносин у групі. Так, Хартлі Е. зауважує, що на характер лідерської ролі впливає взаємозв'язок трьох змінних: по-перше, це якості лідера; по-друге – якості послідовників чи відомих і по-третє – характер ситуації, в якій існує лідерство. Тобто, з одного боку, лідер впливає на відомих і ситуацію, а з іншого – відомі і ситуація впливають на лідера. [20, 24]

Інший підхід, заснованими якого є відомі соціологи Е. С. Богардус, Ф. Сміт та ін. [26], а представниками Р. Кричевський, Є. Дубовська, Р. Мубінова та ін. передбачає вивчення **лідерських якостей**. У деяких першоджерелах цей підхід має назву **теорія рис**. Наголошуючи на тому, що ця теорія визнає неповторність властивостей лідера, науковці стверджували, що лідерство як соціально-психологічний феномен можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість проявити себе, зайняти провідну позицію й утримувати владу у своїх руках саме завдяки цим унікальним рисам. Хоча вченим не вдалося сформулювати повного набору якостей, якими повинні володіти ефективні лідери, все ж встановлено, що деякі якості є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси й зрілість. [7, 13]

Отже, здійснений нами аналіз дозволив систематизувати підходи до вивчення феномену лідерства та представити їх як сутність ранніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства (табл.1).

Отже, у таблиці 1 систематизовано і представлено більш рані теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства. Аналіз довів, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації міжособистісних відносин. Та на сам кінець лідерство являє собою соціально-психологічний феномен і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

Початок XXI ст. привернув увагу науковців появою нових підходів до феномену лідерства. Однією з перших став підхід з точки зору **емоційного інтелекту** Голмана Д. Він виокремив п'ять компонентів емоційного інтелекту, до яких відвів: самосвідомість, тобто здатність розуміти свої емоції, стан духу та їх вплив на оточуючих; саморегуляція – уміння контролювати настрій, схильність не поспішати з судженнями і висновками; мотивація – пристрасть до роботи, схильність до досягнення цілей; емпатія – уміння розуміти емоційний стан оточуючих і відповідно звертатися до них; соціальні навички – мистецтво управління взаємовідносинами, здатність встановлювати психологічний контакт і переконливо довіти, що людині необхідно не тільки володіти цими навичками, а й постійно їх удосконалювати. [5, с.487].

Послідовники теорії емоційного лідерства Бояціс Р. і Маккі Е. свою однойменну програмну працю розпочинають з констатації значення емоційного впливу лідерів на своїх послідовників. «Великі лідери, – наголошують вони, – надихають нас. Вони запалюють нас, пробуджуючи наші кращі почуття. Коли ми намагаємося пояснити, чому ці люди настільки ефективні, то починаємо говорити про стратегії, прозорливість чи великі ідеї» [4,с.37].

Пізніше, у співпраці з Бояцісом Р. та Маккі Е., Голман Д. розробив новий **підхід «первинного» лідерства**, заснований на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану лідера на поведінку і діяльність підлеглих. Д. Голман і Г. Бояціс виділяли п'ять стилів лідерства і вивчали вплив цих стилів на стан ведених та їхню результативність: лідерство, спрямоване на формування бачення перспективи; орієнтоване на коучинг послідовників; встановлююче темп роботи; демократичне лідерство та

наказове лідерство. Цей підхід нагадує класичні підходи до лідерства, засновані на концепції стилю лідерства. [4,с.45]

Таблиця 1

Сутність ранніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства

Назва підходу	Сутність підходу	Представники
Поведінковий підхід	розглядає лідерство з точки зору динаміки поведінки. Даний підхід, з одного боку, базується на концепції наслідування, а з іншого – до психоаналітичної теорії Фрейда З., згідно з якою прагнення до лідерства є сублімацією пригніченого лібідо, або проявом Едіпового комплексу, що символізує постійний процес суперництва між батьком і сином. Згідно з поглядами на поведінковий підхід до лідерства, ефективність визначається не особистісними якостями лідера, а скоріше манерою його поведінки стосовно оточуючих.	Тард Р., Блейк Р., Лайкерт Р., Моутон Дж., Танненбаум Р., Розенау Дж., Форд Дж., Шмідт У., Алексеева Н., Багреців С., Кудряшова Є., Террі Дж.
Ситуаційний підхід	було висунуто припущення, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки ця необхідність викликається часом, місцем і обставинами, тобто завдяки різними ситуаційним факторам. Лідерство можна визначити як продукт ситуації, а саме: людина, ставши лідером за якихось обставин, набуває авторитету, який починає «працювати» на неї в наслідок дії стереотипів.	Басе Б., Богардус Р., Картер Л., Мамфорд Е., Ніксон М., Фідлер Ф.
Суб'єктивно-психологічний та функціонально-ситуаційний	лідер в цьому підході трактується лише як біопсихологічне явище, без урахування соціально-економічної зумовленості. лідерство виникає як відповідь на потребу конкретної ситуації та поява лідера пояснюється, як результат місця, часу і обставин.	Герт Г., Мілз С., Бейлі Р., Ділтс Р., Карделл Ф., Ньюколе Т., Хейр А.
Інтегрований підхід	лідерство є процес організації міжособистісних відносин у групі. Тобто, з одного боку, лідер впливає на відомих і ситуацію, а з іншого – відомі і ситуація впливають на лідера.	Хартлі Е., Шартл К., Холандер Е.
Теорія рис	передбачає вивчення лідерських якостей . Лідерство як соціально-психологічний феномен можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість проявити себе, зайняти провідну позицію й утримувати владу у своїх руках саме завдяки цим унікальним рисам.	Засновники – Богардус Е., Сміт Ф. Представники – Кричевський Р., Дубовська Є., Мубінова Р.

Ще однією сучасною теорією є **теорія «двигуна лідерства»** Тічі Н. Автор наголошує на тому, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував. Останніх Тічі Н. назвав переможцями. Науковець зауважує, що в організаціях-переможцях лідери є на всіх рівнях. Якщо організація має на меті забезпечення лідерства на всіх рівнях, лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на більш низьких рівнях управління, наголошував Тічі Н. [7, 15]

В останні роки набуває широкого поширення **підхід з точки зору «розподіленого»** або **«розділеного»** лідерства Бредфорда Коена. Суть його полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізовує певну колективну мету чи проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера. Проект зазвичай ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється особливо затребуваною деяка компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на певному етапі. Цей процес «естафетної» передачі лідерства триває до повної реалізації проекту. Перевага **«розподіленого»** лідерства полягає у тому, що воно породжує більш глибоке почуття задоволеності

від досягнутого результату, оскільки результату домогся не один певний член групи, а команда у цілому. [1]

Автори **теорії опосередкованого лідерства** Фішер Р. і Шарп А. стверджують, що для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. На їхню думку, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання. [14]

К. Кешман, автор **теорії «внутрішнього стимулювання»**, фахівець в області коучингу, зауважує, що майже у кожній людині є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти [13,14].

Під впливом новітньої епохи «мережєвих» взаємодій виникла **теорія сполучного лідерства** Ліпман-Блум Дж. Основна ідея цієї теорії полягає у тому, що сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей. У якості інструментів встановлення таких зв'язків автор пропонує: особистісну автентичність і відповідальність; «очищений макіавеллізм» – політичний прагматизм, заснований на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтацію на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань – довіри, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя [17, С. 328].

Ціннісні теорії лідерства англійського політолога Ходжкінсона К., продовжив розвивати американський дослідник в області управління Р. Грінліф у **теорії лідерства-служіння**. Лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга не обов'язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов'язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо [6, С. 49]. Ідею Р. Грінліфа та ціннісних теорій лідерства продовжив американський вчений Дж. Коллінзу концепції «обслуговуючого лідерства» (лідерства-служіння), який стверджує, що лідери не те ж саме, що й «лідери-слуги». Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п'ятого рівня, які «є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором'язливі й відважні» [12, С. 320].

Таким чином, аналіз соціально-психологічних першоджерел дозволив систематизувати підходи до вивчення феномену лідерства та представити їх як сутність новітніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства (табл.2).

Таблиця 2

Сутність новітніх теоретико-методологічних підходів до проблем лідерства

Назва підходу	Сутність підходу	Представники
Підхід з точки зору емоційного інтелекту	виокремлено п'ять компонентів, якими має володіти ефективний лідер: 1) самосвідомість; 2) саморегуляція; 3) мотивація; 4) емпатія; 5) соціальні навички.	Голман Д. Бояціс Р. Маккі Е.
Підхід «первинного» лідерства	заснований на дослідженнях, що довели силу впливу емоційного стану лідера на поведінку і діяльність підлеглих.	Голман Д. Бояціс Р. Маккі Е.
Теорія «двигуна лідерства»	наголошує на тому, що в історії зустрічаються два типи лідерів. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував.	Тічі Н.
Підхід з точки зору «розподіленого» або «розділеного» лідерства	суть його полягає у тому, що у групі або команді, яка реалізовує певну колективну мету чи проект, зовсім не обов'язково мати одного певного лідера.	Коен Б.
Теорія опосередкованого лідерства	для реалізації процесної функції лідерства не завжди необхідно займати позицію лідера. На їхню думку, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення	Фішер Р. Шарп А.

	бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.	
Теорії «внутрішнього стимулювання»	базується на тому, що майже у кожної людини є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та умінні діяти	К.Кешман
Теорія сполучного лідерства	сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми спонуканнями і цілями, а також цілями і спонуканнями інших людей.	Ліпман-Блюм Дж.
Теорія лідерста-служіння	лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння.	Р. Грінліф

Зважаючи на вищесказане, у таблиці 2 систематизовано і представлено новітні теоретико-методологічні підходи до проблем лідерства. Аналіз довів, що феномен лідерства може базуватися на емоційному інтелекті, в рамках якого виокремлено п'ять компонентів ефективного лідера. Крім того лідерство базується на командній роботі і орієнтоване на кінцевий результат. Отже, відповідно даних підходів лідерство має орієнтуватися на чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, встановлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.



Рис. 1. Узагальнення підходів до розуміння поняття «лідерство». Основні детермінанти в розумінні поняття «лідерство»

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, нами були розглянуті рані підходи до поняття лідерство. Серед них: теорія рис інтегрований підхід, суб'єктивно-психологічний, функціонально-ситуаційний, ситуаційний підхід, поведінковий підхід. Вони доводять, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації міжособистісних відносин. Та на сам кінець лідерство являє собою соціально-психологічний феномен і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

Розглядаючи новітні підходи такі, як теорія лідерства-служіння, теорія сполучного лідерства, теорії «внутрішнього стимулювання» Теорія опосередкованого лідерства, підхід з точки зору «розподіленого» або «розділеного» лідерства, теорія «двигуна лідерства», підхід «первинного» лідерства, підхід з точки зору емоційного інтелекту можемо сказати, що феномен лідерства може базуватися як на наслідуванні, так і на манері поведінки оточуючих лідера. Крім того, лідерство можна визначити як продукт ситуації, або ж як процес організації міжособистісних відносин. Та на сам кінець

лідерство являє собою соціально-психологічний феномен і його можна розглядати у вигляді сукупності відповідних рис особистості.

Отже, аналіз сучасних соціально-психологічних наукових першоджерел з проблем дослідження феномену лідерства дає підстави зробити висновок про складність і неоднозначність проблем дослідження лідерства, а також існування великої кількості теоретико-методологічних підходів і напрямів дослідження, що призводить до полеміки між науковими школами щодо визначення понять, природи та розвитку лідерства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базаров Т. Ю., Базарова К. Т. Возможно ли распределенное лидерство? // Национальный психологический журнал. 2007. № 1 (2). С. 123–127.
2. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства / Т. П. Буряк. – К. : Наук. думка, 2009. – 200 с.
3. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів: зб. наук. пр. // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2012. № 32-33 (36-37). С. 89–96.
4. Гоулман Д., Бояцис Р., Маккі Е. Емоційне лідерство. мистецтво управління люди на основі емоційного інтелекту / Деніел Гоулман, Річард Бояцис, Енні Маккі. - К.: Наш формат, 2017. - 301 с
5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М.: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009 – 487 с., с.487
6. Гринлиф Р.К. Слуга в роли лидера / Р.К. Гринлиф. – М.: Изд-во Рубиновый луч, 2009. – 149 с.
7. Грищенко І.М. Теоретико-методологічні засади лідерства./ Наукові розвідки з державного та муніципального управління збірник наукових праць. - Випуск 1/2015. – С.110-122
8. Дилтс Р. НЛП : Навыки эффективного лидерства / Р. Дилтс. – СПб. : Питер, 2002. – 208 с.
9. Дронина Н. Г., Синкевич И. А. Современные подходы к изучению феномена лидерства в управлении современной организацией // Психолого-педагогическое сопровождение образования. 2016. URL: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016022538>
10. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.
11. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров / Б. Карлоф, С. Седерберг. – М.: , 2016.
12. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет: [пер. с англ.] / Д. Коллинз.– М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – [7-е изд.]. – 325 с.
13. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 542 с.
14. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. / Е.В. Кудряшова. - Архангельск: Изд-во ПТУ, 2006
15. Розвиток лідерства / Бізо Л. та ін.; ред. Ібрагімової І. Київ: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
16. Румянцева В. И. Лидер / В. И. Румянцева. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2016. – 256 с.
17. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации" / С.Р. Филонович. – М.: ИНФРА-М, 1999. – Модуль 9. – 328 с.
18. Bass B., Bass R. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: Simon and Schuster, 2009. 1465 p.
19. Bennis W. Leaders: the Strategies for Taking Charge / W. Bennis, B. Nanus. – New York : Harper and Row, 2010. – 235 p.
20. Chemers M.M. Leadership Research and Theory: A Functional Integration // Group Dynamics: Theory, Research and Practice. 2000. Vol. 4 (1) March. P. 27–43.
21. Daniel T. L Promotion of Service Leadership Qualities in Chinese University Students: Objective Outcome Evaluation Based on Six Waves of Data // USA: International Journal of Child and Adolescent Health. 2018. Vol. 11, Issue 1. 208 p.
22. Davis, K. Human Relations at Work / K. Davis. – N.Y.: McGraw-Hill, 2012. – 497 p.
23. Fiedler, F.E. Leader Attitudes and Group Effectiveness, Westport, CT: Greenwood Publishing Group., 2011
24. Hodgkinson C. The Philosophy of Leadership. New York: St.Martin's Press, 2013. – 247 p.
25. Kotter J. P. Leading Change. Boston: Harvard Business School Press, 2012. 208 p
26. Stogdill R. Personal Factor Associated with Psychology of Groups. Willey. - N.-Y., 2009. – P. 3-105.

REFERENCES TRANSLATED

1. Bazarov T.Yu., Bazarova K.T. Is Distributed Leadership Possible? // National Psychological Journal. 2007. N.1 (2). С. 123-127.
2. Buryak TP Modern approaches to leadership / Т. P. Buryak. - K.: Science. opinion, 2009. - 200 p.
3. Goloyoshko B. R. On Some Problems of Leadership Development in Students of Higher Educational Institutions: Sb. sciences pr. // Problems and prospects of formation of the national humanitarian and technical elite. 2012. № 32-33 (36-37). Pp. 89-96.
4. Golman D., Boyatsis R., Mackie E. Emotional Leadership. The art of managing people based on emotional intelligence / Daniel Goulman, Richard Boyacis, Annie McKee. - K.: Our format, 2017. - 301 p
5. Golman D. Emotional Intelligence / D. Goulman. - Moscow: ACT MOSCOW; Vladimir: VKT, 2009 - 487 pp., P.487
6. Grinliff R.K. Servant in the role of leader / RK Greenlife - Moscow: Izv- Rubinov ray, 2009. - 149 p.
7. Gryshchenko I.M. Theoretical and Methodological Principles of Leadership. / Scientific Intelligence from the State and Municipal Management collection of scientific works. - Issue 1/2015. - P.110-122
8. Dilts R. NLP: Skills for Effective Leadership / R. Dilts. - St. Petersburg : Peter, 2002. - 208 p.

9. Dronina N.G., Sinkevich I.A. Modern approaches to the study of the phenomenon of leadership in the management of a modern organization // Psychological and pedagogical support of education. 2016. URL: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016022538>
10. Cardell F. Psychotherapy and Leadership. - SPb.: Speech, 2000. - 234 p.
11. Carlof B., Söderberg S. Challenging Leaders / B. Carlof, S. Söderberg. - M.: 2016.
12. Collins D. From Good to Great: Why do some companies make a breakthrough and others do not: [trans. from Eng.] / D. Collins. -M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2016. - [7th ed.] - 325 s.
13. Krichevsky R. L. Psychology of Leadership / RL Krichevsky - M.: Statute, 2007. - 542 p.
14. Kudryashova E.V. Leader and Leadership: Leadership Research in Contemporary Western Social-Political Thought. / E.V. Kudryashova - Arkhangelsk: Publishing of vocational schools, 2006
15. Leadership Development / Bizo L. et al.; edit Ibragimova I. Kyiv: Project "Personnel Management Reform in the Civil Service in Ukraine", 2012. 400 p.
16. Rummyantsev VI I. Leader / V.I. Rummyantseva. - SPb.: Izdvo SPbSU, 2016.- 256 pp.
17. Filonovich S.R. Leadership and practical skills of the manager: 17-module program for managers "Management of the development of the organization" / S.P. Filonovich - M.: INFRA-M, 1999. - Module 9. - 328 p.
18. Bass B., Bass R. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: Simon and Schuster, 2009. 1465 p.
19. Bennis W. Leaders: the Strategies for Taking Charge / W. Bennis, B. Nanus.– New York: Harper and Row, 2010. – 235 p.
20. Chemers M.M. Leadership Research and Theory: A Functional Integration // Group Dynamics: Theory, Research and Practice. 2000. Vol. 4 (1) March. P. 27–43.
21. Daniel T. L Promotion of Service Leadership Qualities Chinese University Students: Objective Outcome Evaluation Based on Six Waves of Data // USA: International Journal of Child and Adolescent Health. 2018. Vol. 11, Issue 1. 208p.
22. Davis, K. Human Relations at Work / K. Davis. – N.Y.: McGraw-Hill, 2012. – 497 p.
23. Fiedler, F.E. Leader Attitudes and Group Effectiveness, Westport, CT: Greenwood Publishing Group., 2011
24. Hodgkinson C. The Philosophy of Leadership. New York: St.Martin's Press, 2013. – 247 p.
25. Kotter J. P. Leading Change. Boston: Harvard Business School Press, 2012. 208 p
26. Stogdill R. Personal Factor Associated with Psychology of Groups. Willey. – N.-Y., 2009. – P. 3-105.

УДК 159.954.4

<https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-2-16-02>

НАКОПИЧЕННЯ ЕСТЕТИЧНИХ ВРАЖЕНЬ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ УЯВИ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

І.П. Віннічук

науковий кореспондент лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0928-5754>

ipv80@ukr.net

Віннічук І. П. Накопичення естетичних вражень як фактор розвитку творчої уяви молодших школярів.

В статті представлені естетичні враження як структурний компонент творчої уяви, розкривається їх вплив на розвиток даного психічного процесу. Презентується модель творчої уяви. Роль естетичних вражень вбачається в наданні імпульсу для народження нових оригінальних образів та розширенні бази даних, яка є резервним фондом для їх конструювання. Виникнення естетичних вражень – це симбіоз роботи сприймання, емоцій, переживань та пам'яті. Подається їх класифікація за включеністю суб'єкта, за джерелом надходження та за домінуючим каналом отримання інформації. Молодий шкільний вік розглядається як чутливий період для накопичення естетичних вражень та розвитку творчої уяви. Описуються деструктивні чинники сучасності, котрі блокують надходження естетичних вражень. Серед них: тотальне захоплення гаджетами, перенасиченість інформаційного простору, прискореність нашого часу, урбанізація, дисгармонійність предметно-інформаційного середовища, що оточує дитину, атрофованість почуття прекрасного. Вказані шляхи розв'язання даної проблеми.

Ключові слова: уява, творча уява, враження, естетичні враження, стратегія.

Vinnichuk, I.P. Aesthetic feelings accumulation as a factor of creative imagination development process of young schoolchildren. The article presents aesthetic feelings as a structural component of creative imagination and their influence on the psychological process development in particular. Problems which refer to the issue demand integrated knowledge of psychology, aesthetics, pedagogy and you should solve them in accordance with modern world context. There is an ethical and aesthetical crisis of modern society due to the influence of mass media, pseudovalues and pseudoaesthetics. There is a model of creative imagination which is presented now. The main role of aesthetic feelings is to encourage new original images emergence and knowledge base extension which is the reserve fund for