

ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА

Кауров Роман Валерійович

здобувач вищої освіти

Одеського національного економічного університету

ORCID ID: 0009-0003-6504-4397

Панченко Яна Вікторівна

здобувачка вищої

Одеського національного економічного університету

ORCID ID: 0009-0009-7221-719X

У статті здійснено теоретичний аналіз феномену лідерства як складного соціально-психологічного явища. Метою статті є узагальнення наукових підходів до розуміння поняття лідерства, розкриття його сутності та структури, а також визначення основних психологічних характеристик лідерської діяльності у сучасних соціальних системах.

Показано, що проблема лідерства привертала увагу дослідників різних наукових напрямів – соціальної психології, політології, менеджменту та соціології. Проаналізовано еволюцію теоретичних підходів до розуміння лідерства – від волюнтаристських концепцій «великої людини» та теорії лідерських рис до поведінкових, ситуаційних і контингентних моделей.

Встановлено, що ранні теорії акцентували увагу переважно на індивідуально-психологічних характеристиках лідера, тоді як подальший розвиток наукових досліджень привів до розуміння лідерства як результату взаємодії особистісних, поведінкових і соціально-ситуаційних чинників.

Обґрунтовано, що лідерство в сучасному науковому розумінні еволюціонувало від уявлень про «вроджені риси» і «велику людину» до інтегративних моделей, у яких воно постає як динамічний соціально-психологічний процес. Його ефективність визначається не універсальним набором якостей чи одним стилем поведінки, а взаємодією особистісних ресурсів лідера, його поведінкових стратегій, ситуаційного контексту та соціального визнання з боку групи.

Розкрито психологічний зміст поняття «лідер», який у сучасній науці пов'язується зі здатністю особистості організувати спільну діяльність групи, здійснювати комунікативний вплив на її членів та координувати міжособистісні відносини з метою досягнення спільних цілей. Показано, що сутність лідерства полягає у реалізації функцій впливу, інтеграції та регуляції групової взаємодії. Визначено структурні компоненти лідерства, серед яких виокремлено особистісні якості лідера, поведінкові стратегії управління та соціально-психологічні умови функціонування групи.

Зроблено висновок, що сучасне розуміння лідерства ґрунтується на інтегративному підході, у межах якого воно розглядається як багатовимірний процес взаємодії лідера і групи. Ефективність лідерської діяльності визначається поєднанням індивідуально-психологічних характеристик особистості, стилю поведінки та специфіки соціального контексту, у якому реалізується лідерський вплив.

Ключові слова: лідерство, лідер, лідерські якості, стиль лідерства, соціально-психологічний вплив, групова взаємодія, управління.

Kaurov R., Panchenko Ya. THEORETICAL UNDERSTANDING OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP: CONCEPT, ESSENCE, STRUCTURE

The article provides a theoretical analysis of the phenomenon of leadership as a complex socio-psychological phenomenon. The aim of the article is to generalize scientific approaches to understanding the concept of leadership, to reveal its essence and structure, and to determine the main psychological characteristics of leadership activity in modern social systems.

It is shown that the problem of leadership has attracted the attention of researchers from various scientific fields – social psychology, political science, management and sociology. The evolution of theoretical approaches to understanding leadership is analyzed – from voluntarist concepts of the “great man” and theories of leadership traits to behavioral, situational and contingent models. It is established that early theories focused mainly on the individual psychological characteristics of the leader, while the further development of scientific research led to the understanding of leadership as the result of the interaction of personal, behavioral and socio-situational factors.

It is substantiated that leadership in the modern scientific understanding has evolved from ideas about “innate traits” and “great man” to integrative models, in which it appears as a dynamic socio-psychological process.

Its effectiveness is determined not by a universal set of qualities or a single style of behavior, but by the interaction of the leader's personal resources, his behavioral strategies, situational context and social recognition from the group.

The psychological content of the concept of "leader" is revealed, which in modern science is associated with the ability of an individual to organize the joint activities of a group, to exercise communicative influence on its members and to coordinate interpersonal relationships in order to achieve common goals. It is shown that the essence of leadership lies in the implementation of the functions of influence, integration and regulation of group interaction. The structural components of leadership are determined, among which the personal qualities of the leader, behavioral management strategies and socio-psychological conditions of group functioning are distinguished.

It is concluded that the modern understanding of leadership is based on an integrative approach, within which it is considered as a multidimensional process of interaction between the leader and the group. The effectiveness of leadership activity is determined by a combination of individual psychological characteristics of the personality, behavioral style and the specifics of the social context in which leadership influence is implemented.

Key words: leadership, leader, leadership qualities, leadership style, socio-psychological influence, group interaction, management.

Вступ. Актуальність дослідження феномену лідерства зумовлена зростанням ролі ефективної управлінської взаємодії у сучасних соціальних, політичних та організаційних системах. Умови динамічних суспільних змін, високої конкуренції та постійної трансформації соціальних інституцій підвищують потребу у лідерах, здатних організувати спільну діяльність, мотивувати колектив та забезпечувати досягнення стратегічних цілей. У цьому контексті теоретичне осмислення поняття, сутності та структури лідерства набуває особливої наукової значущості, оскільки дозволяє глибше зрозуміти психологічні механізми впливу лідера на групу та визначити чинники ефективності лідерської діяльності.

Мета статті – теоретичний аналіз феномену лідерства, зокрема уточнення змісту поняття лідерства, розкриття його сутності та структури, а також узагальнення основних наукових підходів до дослідження цього соціально-психологічного явища.

Методи статті. Використано комплекс теоретичних методів дослідження, зокрема аналіз, синтез, узагальнення та систематизацію наукових джерел, що дозволило розкрити зміст поняття лідерства, визначити його сутність і структуру, а також проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення цього феномену у сучасній психологічній науці.

Результати. Теоретико-категоріальне осмислення феномену лідерства відображено у волюнтаристської інтерпретації ролі особистості в історичному та соціальному процесі (Т. Карлейль та Ф. Гальтон). З точки зору цього підходу лідерство розглядалося як наслідок унікальних індивідуально-психологічних якостей, якими наділена окрема особистість. Один із напрямів пояснював лідерство як результат природного обдарування, інший – як прояв спадково зумовлених характеристик. Так звана теорія «великої людини» виходила з уявлення про суб'єктивну природу лідерства, стверджуючи, що лідер вирізняється з-поміж інших людей завдяки вродженим, винятковим рисам, які забезпечують йому здатність впливати на хід подій та вести за собою інших.

Водночас волюнтаристське трактування історичного розвитку зазнало ґрунтовної критики з боку представників німецької класичної філософії, марксистської традиції та прагматичної школи, які акцентували увагу на соціально-економічних, культурних і структурних детермінантах суспільних процесів. Попри це, концепція «великої людини» сприяла формуванню ідеї про наявність у лідера специфічних якостей, що принципово відрізняють його від послідовників і потенційно дозволяють компенсувати або навіть нівелювати обмежувальний вплив зовнішніх умов.

Подальший розвиток цих уявлень у першій третині ХХ століття привів до становлення теорій лідерських рис. У їхній основі лежало переконання, що лідерство ґрунтується на певному відносно стабільному наборі особистісних характеристик, які мають переважно вроджений характер, передаються генетично та зумовлюють здатність особистості до керівної ролі. Прихильники цього підходу (Е. Богардус, К. Берд, Р. Стогділл) прагнули систематизувати психологічні риси лідера і на цій основі створити універсальні методики їх виявлення та прогнозування лідерського потенціалу [1, с. 131].

Важливе значення для розвитку теорії рис мали дослідження С. Клюбєка та Б. Басса, які показали, що навіть за наявності певних індивідуальних передумов лідерства, не всі особи здатні реалізувати лідерську роль у конкретних соціальних умовах або групових контекстах. Це стало підґрунтям для критичного переосмислення підходу, оскільки з'ясувалося, що перелік потенційно значущих лідерських якостей є практично необмеженим, що унеможливує створення універсального «профілю лідера» [1, с. 131].

Крім того, теорії рис не змогли переконливо встановити стабільний і однозначний зв'язок між окремими індивідуально-психологічними характеристиками та реальними проявами лідерства в практичній діяльності. Це зумовило подальший пошук більш комплексних концепцій, у межах яких лідерство почало розглядатися як динамічне явище, детерміноване взаємодією особистісних, ситуаційних та соціально-психологічних чинників.

Питання впливу індивідуально-психологічних характеристик на ефективність лідерства отримало ґрунтовне осмислення в межах психоаналітичної традиції, зорієнтованої на поглиблене вивчення несвідомих детермінант людської психіки. Лідерство посідало центральне місце у психологічних концепціях З. Фрейда, А. Адлера, К. Юнга, Е. Фромма, Е. Еріксона та Г. Левінсона, які розглядали його крізь призму внутрішньоособистісних конфліктів, мотиваційних структур і механізмів соціалізації. Згідно з цим підходом формування особистості, зокрема й особистості лідера, тлумачиться як процес, істотно зумовлений раннім соціальним досвідом [1, с. 131].

Вагомий внесок у теоретичне осмислення феномену лідерства здійснив німецький соціолог М. Вебер, який запропонував класичну типологію форм легітимного панування. Його підхід ґрунтується не на персоналізації влади як загального явища, а на аналізі соціально зумовлених типів лідерства, що виникають у конкретних історичних і суспільних умовах. М. Вебер виокремив традиційний, легально-раціональний та харизматичний типи лідерства, підкреслюючи їхній тісний зв'язок зі структурою соціального порядку. На його думку, харизматичне лідерство пов'язане з наявністю у лідера виняткових якостей, які набувають особливої значущості в періоди соціальних криз та трансформацій. Водночас він не зводив лідерство виключно до сукупності особистісних рис, акцентуючи увагу на соціальних механізмах визнання та підтримки лідерського статусу з боку послідовників.

Подальший розвиток наукових уявлень про лідерство був пов'язаний із поведінковими теоріями, які отримали широке поширення у сучасній психології та менеджменті. У фокусі дослідження опинилася не лише особистість лідера, а й особливості його реальної поведінки у процесі управління та взаємодії з підлеглими. Поведінкові теорії лідерства, спираючись на ідеї теорії рис, водночас істотно розширили рамки наукового аналізу цього феномену, надавши йому принципово іншого виміру. Неможливість виокремлення універсального набору лідерських якостей зумовила переорієнтацію дослідницької уваги з внутрішніх характеристик особистості на зовнішньо спостережувані прояви лідерської активності. Поведінка виявилася більш доступною для емпіричного аналізу, оскільки її можна безпосередньо фіксувати, описувати та порівнювати в реальних умовах діяльності.

У поведінкових теоріях об'єктом наукового вивчення стали конкретні дії та стилі поведінки, які відрізняють лідера від його послідовників і забезпечують йому можливість впливу на групу. Центральною проблемою стало виявлення таких форм поведінки, що сприяють ефективному виконанню лідерської ролі та дозволяють індивіду стабільно утримувати позицію керівника. Передбачалося, що за умови ідентифікації оптимальної моделі лідерської поведінки її можна цілеспрямовано формувати й відтворювати у процесі професійної підготовки майбутніх лідерів.

Значної популярності серед дослідників поведінкові теорії набули у 1960–1970-х роках. Зокрема, у працях Р. Блейка та Дж. Моутон, виконаних у ході досліджень університету штату Огайо, було обґрунтовано положення про те, що в реальній управлінській практиці лідери зазвичай поєднують орієнтацію на завдання та орієнтацію на міжособистісні відносини. Це дало підстави стверджувати, що ефективність лідерства не зводиться до домінування лише одного стилю поведінки, а ґрунтується на гнучкому поєднанні різних поведінкових стратегій залежно від умов діяльності. Важливим практичним результатом цих досліджень стала розробка програм тренінгової підготовки лідерів, спрямованих на розвиток управлінських і комунікативних навичок.

Водночас, попри ґрунтовне теоретичне опрацювання та значний прикладний потенціал, поведінкові теорії не змогли надати вичерпного пояснення феномену лідерства. Їхня обмеженість проявилася насамперед у недостатньому врахуванні ситуаційних чинників і соціокультурного контексту, в межах яких реалізується лідерська поведінка. Ігнорування мінливості умов діяльності та специфіки групової динаміки зумовило потребу в подальшому розвитку теоретичних моделей, що поєднували б аналіз особистісних, поведінкових і ситуаційних детермінант лідерства. Саме ця потреба стала підґрунтям для формування ситуаційних і контингентних підходів у сучасній психології та теорії управління.

У 1970-х роках А. Файль, Р. Хаус і С. Керр виокремили дванадцять ситуаційних чинників, які, на думку більшості дослідників, істотно модифікують перебіг лідерського процесу. До таких чинників вони віднесли історичний і соціальний контекст, специфіку подій, що передували висуненню особи на лідерську позицію, вік лідера та його попередній життєвий і професійний досвід, особливості соціальної системи, в межах якої функціонує організація, характер і зміст діяльності, домінуючий психологічний клімат у групі, масштаб соціуму, рівень кооперації між суб'єктами взаємодії, очікування та ціннісні орієнтації послідовників, індивідуально-психологічні характеристики членів групи, часові обмеження та можливості для прийняття управлінських рішень.

Зазначені положення зумовили стрімке зростання інтересу до ситуаційного підходу та відповідних теорій рис. Разом із тим значна частина теоретиків наголошувала, що сама по собі ситуація не може розглядатися як самодостатня основа для пояснення феномену лідерства. У межах ситуаційних концепцій лідерство нерідко трактувалося як результат домінування одного вирішального чинника, що істотно спрощувало реальну складність цього соціально-психологічного явища.

Критика ситуаційних теорій насамперед стосувалася їхньої тенденції ігнорувати взаємодію особистісних і контекстуальних детермінант. Процес лідерства, як правило, розглядався фрагментарно, без урахування динамічної взаємозалежності індивідуально-психологічних характеристик лідера та змінних умов соціального середовища. Такий редукціонізм обмежував пояснювальні можливості підходу й не дозволяв повною мірою описати механізми формування та реалізації лідерського впливу в реальних групах і організаціях.

У підсумку це зумовило необхідність переходу до інтегративних моделей, у межах яких лідерство постає як результат складної взаємодії особистісних якостей, поведінкових стратегій та ситуаційних умов. Саме ці положення стали теоретичним підґрунтям для подальшого розвитку контингентних і системних концепцій лідерства, що домінують у сучасних психологічних і управлінських дослідженнях.

Що стосується наявних теоретичних підходів до дослідження стилів лідерства, то визнаними є класичні соціально-психологічні дослідження К. Левіна, Р. Ліппіта та Р. Вайта, у яких стилі лідерства розрізняються насамперед за критерієм розподілу владних повноважень і характером прийняття рішень у групі. Авторитарний стиль передбачає концентрацію управлінських рішень у руках лідера, який самостійно визначає напрями діяльності та транслює їх підлеглим у директивній формі. Демократичний стиль, на відміну від цього, ґрунтується на залученні членів групи до колективного обговорення й прийняття рішень, за умови фасилітативної та підтримувальної ролі лідера. Ліберальний стиль характеризується мінімальним втручанням лідера в діяльність групи, наданням максимальної автономії учасникам і включенням у процес управління лише за прямого запиту з боку групи.

Емпіричні результати експериментів К. Левіна та його співробітників засвідчили диференційований вплив стилю лідерства на ефективність групової діяльності. Зокрема, авторитарне лідерство забезпечувало вищі кількісні показники продуктивності, тоді як демократичний стиль виявився більш ефективним щодо якості виконання завдань, а також підтримання позитивного морально-психологічного стану членів групи. Відповідно, стиль лідерства виступає важливим чинником формування психологічного клімату: групи з авторитарним керівництвом часто демонструють апатію або латентну агресивність, зумовлену тотальним контролем, включно з міжособистісними взаєминами; демократичні групи характеризуються високим рівнем згуртованості та почуттям спільної ідентичності; за умов ліберального лідерства, як правило, фіксується низький рівень єдності, задоволеності діяльністю та знижена результативність. У цьому контексті жоден стиль у «чистому» вигляді не може розглядатися як універсально оптимальний, проте саме демократичний стиль виявляється найбільш сприятливим для суб'єктивної задоволеності спільною діяльністю.

Поряд із класичною типологією, у сучасній психології лідерства сформувалася розгалужена система підходів, що диференціюють лідерство за поведінковими стратегіями, особистісними характеристиками лідера та особливостями взаємодії з послідовниками. Дослідження зосереджуються як на розробленні моделей «ідеального» лідера, так і на аналізі феномена влади історичних постатей, а також на специфіці лідерства в організаціях різного типу, масштабу й спрямованості. У цьому контексті класичні стилі доповнюються низкою сучасних концепцій, зокрема трансформаційним, харизматичним, атрибутивним, реформаторським і макіавеллістичним лідерством [2, с. 112].

Харизматичне лідерство ґрунтується на виразних особистісних якостях лідера, його психологічній привабливості, стилі поведінки та здатності формувати у послідовників уявлення про винятковість його здібностей. Для таких лідерів характерні висока впевненість у собі, домінантність, рішучість, сильна віра у власні ідеї та виражена потреба у владі, поєднана з чутливістю до соціального контексту. Проблематика харизматичного лідерства активно розробляється, зокрема, у працях Вайблера та Б. Енкельмана.

На відміну від харизматичного, трансформаційне лідерство орієнтоване не стільки на особистість лідера, скільки на привабливий образ майбутніх змін. Трансформаційний лідер ідентифікує необхідність перетворень, мотивує послідовників до їх реалізації та інтегрує ці зміни у структуру та культуру організації.

Атрибутивна концепція лідерства акцентує увагу на когнітивних викривленнях і помилках атрибуції, які можуть спотворювати сприйняття лідером ситуації та поведінки послідовників, знижуючи послідовність управлінських дій. За умов адекватності взаємин між лідером і групою організація функціонує більш ефективно, а соціальні зв'язки набувають стабільності та насиченості [2, с. 112].

Лідер-реформатор вирізняється здатністю надихати не харизмою, а інноваційним мисленням і підтвердженими результатами попередньої діяльності. Його взаємодія з послідовниками базується на взаємній повазі та довірі, а не на емоційній поляризації. Такий лідер орієнтує групу на досягнення довгострокових цілей, пов'язаних із розвитком і трансформацією організації, активно залучаючи її членів до процесів управління та спільної діяльності.

Макіавеллістичне лідерство, своєю чергою, асоціюється з прагненням до захоплення, утримання й розширення влади за допомогою маніпуляцій, контролю інформаційних потоків і застосування

примусу. У політико-психологічному дискурсі цей тип лідерства розглядається як втілення деструктивних форм владної поведінки, що історично простежуються у діяльності низки політичних діячів різних епох [1, с. 112].

Початок ХХ століття став важливим етапом у переосмисленні феномену лідерства, особистості лідера та комплексу лідерських якостей. Якщо на попередніх етапах лідерство інтерпретувалося переважно в межах політичних і економічних наук, то з 1930-х років, спираючись на емпіричні та теоретичні дослідження К. Левіна, поняття «лідер» і «лідерство» набули статусу ключових категорій соціальної психології та стали предметом систематичного наукового аналізу [3, с. 77].

У сучасній психологічній науці поняття лідера розкривається через сукупність взаємопов'язаних ознак, що відображають його функціональну, регулятивну та впливову роль у груповій взаємодії. Насамперед лідер постає як член групи, якому надається легітимоване право ухвалювати рішення у значущих для групи ситуаціях, що свідчить про наявність довіри та визнання з боку інших її членів. Водночас лідерство пов'язується зі здатністю особистості забезпечувати організацію спільної діяльності та регуляцію міжособистісних відносин, виконуючи інтегративну й координувальну функції в групі. Важливим смисловим компонентом цього поняття є також психологічний вплив, який дає змогу спрямовувати активність як окремих учасників, так і групи загалом на досягнення спільно визначеної мети.

За В. Дуботовхом, категорія «лідер» має два взаємопов'язані аспекти. По-перше, це особистість із яскраво вираженими індивідуальними рисами, які є найбільш корисними для конкретної групи, завдяки чому її вплив на колектив є ефективним, а поведінка слугує прикладом для наслідування іншими членами групи. По-друге, лідер – це індивід, якому група делегує право ухвалювати ключові рішення, що відображають її інтереси та цінності; у цьому сенсі він виступає символом єдності колективу та прикладом колективної поведінки. Такі лідери зазвичай висуваються стихійно «знизу» і здобувають визнання послідовників [4, с. 84].

С. Гармаш та О. Гашутіна визначають лідера як особистість із високим рівнем комунікативних навичок, здатну ефективно впливати на поведінку інших за допомогою слова і яка є бажаним партнером для співпраці більшості членів колективу [5, с. 37].

Б. Головешко розуміє лідера як члена групи, який своїми діями забезпечує інтеграцію колективу та спрямовує його діяльність на досягнення спільних цілей. Лідерські якості, за автором, включають індивідуально-особистісні та соціально-психологічні характеристики, що дозволяють особистості ефективно виконувати роль лідера всередині групи [6, с. 89].

У педагогічному аспекті, за підходом А. І. Кузьмінського та В. Л. Омеляненка, поняття «лідер» акцентується на поведінковій і відповідальній складових. Лідер трактується як суб'єкт групової взаємодії, який у критичних або значущих ситуаціях здатний істотно впливати на поведінку колективу, ініціювати дії та брати на себе відповідальність за результати спільної діяльності. Таким чином, у межах педагогічного аналізу лідерство постає не лише як статусна позиція, а як активна форма суб'єктності, що реалізується через ініціативність і відповідальність [7, с. 112].

У концепції Д. Алфімова акцент зміщується на ефективність лідерства як процесу цілеспрямованого впливу. «Ефективний лідер» розглядається як особистість, здатна формувати й трансформувати уявлення членів групи про цілі та перспективи спільної діяльності, планувати, організовувати та контролювати її перебіг. Важливою складовою такого розуміння є здатність лідера передавати власне бачення майбутнього та сприяти адаптації групи до змін, що підкреслює динамічний і трансформаційний характер лідерства. Н. Сушик пропонує своє бачення цього поняття: «лідер – це член колективу, що здатний: 1) очолити його, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів колективу; 2) виконувати основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні стосунків у колективі; 3) впливати на окремих членів або колектив загалом, спрямовувати їхні зусилля на досягнення визначеної мети; 4) виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу [7, с. 112].

Лідерство у психологічній науці розглядається як соціально-психологічний феномен, що відображає внутрішню динаміку групи та визначає взаємозв'язки домінування і підпорядкування серед її членів. Воно виступає як ключовий процес організації та координації діяльності малої соціальної групи, спрямований на досягнення спільних цілей.

П. Друкер визначає лідерство як міжособистісну взаємодію, реалізовану через комунікаційні механізми, спрямовану на досягнення конкретних цілей. Т. Бендас акцентує на лідерстві як на формі впливу або психологічного тиску одного індивіда на інших членів групи [8, с. 8], тоді як Дж. Коттер розглядає його як інструмент реалізації інноваційних змін в організаційних системах [9, с. 24].

С. Максименко підкреслює, що лідерство є однією з ключових функцій професійної психологічної компетентності особистості [8, с. 78]. Є. Вежновець трактує його як процес досягнення певного статусу щодо інших членів соціального колективу [10, с. 128]. О. Романовський розглядає лідерство

як природний соціально-психологічний процес, який виникає в межах взаємодії людей. Б. Паригін акцентує на комплексній природі лідерства, формованого під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників. Р. Крічевський вивчає лідерство через призму взаємовпливу членів групи один на одного [8, с. 78]. Як підкреслюють М. Єфименко та Н. Ізюмцева, лідерство виступає ключовим чинником у системі управління персоналом, оскільки воно формує внутрішню мотивацію співробітників, зміцнює корпоративну культуру та стимулює постійний розвиток колективу [11]. Цю позицію підтримують Л. Кожушко та А. Щербаківа, наголошуючи, що розвиток лідерських компетенцій керівника є фундаментом ефективного менеджменту, у якому кожен працівник відчуває підтримку та має можливості для професійного зростання [12]. Дослідники І. Маркіна, В. Вороніна та І. Дмитренко розглядають лідерство як багатомірний феномен сучасного менеджменту, що виходить за межі суто управлінських функцій і включає комплекс різнорівневих компетенцій, серед яких особливе місце посідають психологічні. Саме вони забезпечують здатність лідера до продуктивної взаємодії з колективом, ефективною комунікації та конструктивної взаємодії з соціальним і професійним оточенням [13].

Важливою складовою сучасного розуміння лідерства є орієнтація на внутрішні зміни самого лідера. У цьому контексті Г. Швіндіна, І. Балагуровська, О. Білоцерківська та О. Квілінський акцентують увагу на трансформаційному вимірі лідерства, який передбачає перехід від деструктивних форм управлінського впливу до конструктивних, заснованих на переосмисленні цінностей, відповідальності та перегляді стратегічних пріоритетів діяльності. Такий підхід підкреслює динамічний характер лідерства як процесу особистісного і професійного розвитку [14].

Психологічний вимір лідерства поглиблюється у працях Л. Шевченко, яка зосереджує увагу на сучасних наукових підходах до його вивчення, наголошуючи на значущості емоційних і мотиваційних складових [15]. Саме ці компоненти розглядаються як внутрішні ресурси лідера, що забезпечують стійкість до навантажень, здатність надихати інших і підтримувати ефективність управлінської діяльності в умовах змін. Дослідження І. Маркіної, В. Вороніна та І. Дмитренка підкреслюють, що сучасне лідерство є складним феноменом, який охоплює не лише організаційні та управлінські навички, а й психологічні ресурси, що забезпечують ефективну взаємодію з колективом і зовнішнім середовищем [13].

Висновки. Отже, лідерство в сучасному науковому розумінні еволюціонує від уявлень про «вроджені риси» і «велику людину» до інтегративних моделей, у яких воно постає як динамічний соціально-психологічний процес. Його ефективність визначається не універсальним набором якостей чи одним стилем поведінки, а взаємодією особистісних ресурсів лідера, його поведінкових стратегій, ситуаційного контексту та соціального визнання з боку групи.

Поняття лідерства у сучасній психологічній науці трактується як соціально-психологічний процес впливу особистості на групу, спрямований на організацію спільної діяльності та досягнення визначених цілей. Сутність лідерства полягає у здатності індивіда інтегрувати групу, координувати взаємодію її членів і здійснювати регуляцію міжособистісних відносин через систему комунікативного та мотиваційного впливу. Структура лідерства розкривається через взаємодію трьох основних компонентів: особистісних характеристик лідера, поведінкових стратегій реалізації впливу та соціально-ситуаційних умов функціонування групи, що у своїй єдності забезпечують ефективність лідерської діяльності.

Література:

1. Якушко Н. О. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління*. 2016. № 4 (25). С. 130–135.
2. Міглюц А. В., Моляко В. О., Бажанюк В. С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 290 с.
3. Каблеш В. В. Діагностика лідерських якостей майбутніх психологів за допомогою методу анкетування. *Імідж сучасного педагога*. 2019. № 4 (187). С. 77–80. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4\(187\)-77-80](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4(187)-77-80)
4. Дубатовк В. С. Феномен молодіжного лідерства в умовах змін у шкільному освітньому середовищі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2022. Вип. 1. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.16>
5. Гармаш С. А., Гашутіна О. Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. С. 37–44.
6. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2012. Вип. 32–33. С. 89–96.
7. Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2013. С. 110–115.
8. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / КПНУ імені Івана Огієнка, Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Київ, 2014. Вип. 24. С. 7–16.
9. Kotter J. *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press, 1996. 208 p.
10. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2016. Вип. 2. С. 22–46.
11. Єфименко М. О., Ізюмцева Н. В. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 24. С. 157–162. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/29.pdf

12. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Вісник НУВГП. Серія «Економічні науки»*. 2020. Вип. 4 (92). С. 85–95.
13. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 88–91.
14. Швіндіна Г., Балагуровська І., Білоцерківська О., Квілінський О. Формування принципів переходу від деструктивного до трансформаційного лідерства. *Вісник Сумського державного університету. Економіка*. 2020. № 4. С. 37–43.
15. Шевченко Л. Ю. Особливості становлення лідерства в малих групах. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v10/i23/77.pdf>

References:

1. Yakushko, N. O. (2016). Teorii liderstva: heneza ta suchasna interpretatsiia [Leadership theories: genesis and modern interpretation]. *Pravo ta derzhavne upravlinnia – Law and Public Administration*, 4(25), 130–135 [in Ukrainian].
2. Mitlosh, A. V., Moliako, V. O., Bazhaniuk, V. S., Kamyshyn, V. V. (2014). Psykholohichni osoblyvosti liderskoi obdarovanosti: kontseptsii, diahnozyka, treninhy [Psychological features of leadership giftedness: concepts, diagnostics, trainings]. Kyiv: Instytut obdarovanoi dytyny [in Ukrainian].
3. Kablash, V. V. (2019). Diahnozyka liderskykh yakosteï maibutnykh psykholohiv za dopomohoiu metodu anketuvannia [Diagnostics of leadership qualities of future psychologists using questionnaires]. *Imidzh suchasnoho pedahoha – Image of the Modern Teacher*, 4(187), 77–80. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4\(187\)-77-80](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-4(187)-77-80) [in Ukrainian].
4. Dubatov, V. S. (2022). Fenomen molodizhnoho liderstva v umovakh zmin u shkilmomu osvithnomu seredovyschi [The phenomenon of youth leadership in the context of changes in the school educational environment]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Psykholohiia – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Psychology*, 1. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.16> [in Ukrainian].
5. Harmash, S. A., Hashutina, O. E. (2009). Liderski yakosti osobystosti kerivnyka yak zaporuka uspihku [Leadership qualities of a manager as a guarantee of success]. *Upravlinnia innovatsiynymy proektamy ta ob'ekty intelektualnoi vlasnosti – Management of Innovative Projects and Intellectual Property Objects*, 37–44 [in Ukrainian].
6. Holoveshko, B. R. (2012). Pro deiaki problemy rozvytku liderskykh yakosteï u studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv [On some problems of developing leadership qualities in students of higher educational institutions]. *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarно-tekhnichnoi elity – Problems and Prospects of Formation of National Humanitarian and Technical Elite*, 32–33, 89–96 [in Ukrainian].
7. Sushyk, N. (2013). Teoretychni osnovy formuvannia liderskykh yakosteï uchnivskoi molodi [Theoretical foundations of leadership qualities formation in student youth]. *Naukovyi visnyk Skhidnoevropeiskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky – Scientific Bulletin of Lesya Ukrainka East European National University*, 110–115 [in Ukrainian].
8. Maksymenko, S. D. (2014). Liderstvo yak funktsiia profesiinoi psykholohichnoi kompetentnosti osobystosti [Leadership as a function of professional psychological competence of personality]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of Modern Psychology*, 24, 7–16 [in Ukrainian].
9. Kotter, J. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business School Press.
10. Sliusarenko, O. (2016). Poniattia «lider» i «liderstvo» v suchasniï naukovi literaturi [The concept of “leader” and “leadership” in modern scientific literature]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pedagogika. Sotsialna robota – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Pedagogy. Social Work*, 2, 22–46 [in Ukrainian].
11. Yefymenko, M. O., Iziumtseva, N. V. (2018). Rol liderstva v systemi upravlinnia personalom na pidpriemstvi [The role of leadership in the personnel management system at the enterprise]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy – Economics and Enterprise Management*, 24, 157–162. Retrieved from http://www.marketinftr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/29.pdf [in Ukrainian].
12. Kozhushko, L. F., Shcherbakova, A. S. (2020). Liderstvo yak peredumova efektyvnoi systemy menedzhmentu orhanizatsii [Leadership as a prerequisite for an effective management system of an organization]. *Visnyk NUVHP. Seriya: Ekonomichni nauky – Bulletin of NUVGP. Series: Economic Sciences*, 4(92), 85–95 [in Ukrainian].
13. Markina, I. A., Voronina, V. L., Dmytrenko, I. A. (2020). Liderstvo yak fenomen suchasnoho menedzhmentu [Leadership as a phenomenon of modern management]. *Ekonomichnyi prostir – Economic Space*, 159, 88–91 [in Ukrainian].
14. Shvindina, H., Balahurovska, I., Bilotserkivska, O., Kvilinskyi, O. (2020). Formuvannia pryntsyviv perekhodu vid destruktivnoho do transformatsiinoho liderstva [Formation of principles of transition from destructive to transformational leadership]. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu. Ekonomika – Bulletin of Sumy State University. Economics*, 4, 37–43 [in Ukrainian].
15. Shevchenko, L. Yu. (n.d.). Osoblyvosti stanovlennia liderstva v malykh hrupakh [Features of leadership formation in small groups]. Retrieved from <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v10/i23/77.pdf> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 13.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 21.05.2026