

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-4929-6706

E-mail: cherkashin68@ukr.net

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА У СТРАТЕГІЮ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Анотація: у статті проаналізовано світовий досвід впровадження теорій лідерства у стратегію підготовки майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України. Зазначено, що впровадження теорій лідерства у освітній процес закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання забезпечить успішне формування розвитку лідерських якостей та вдосконалення їхньої професійної підготовки, що буде ефективно впливати на стратегію розвитку системи цивільного захисту України в цілому.

Ключові слова: теорії лідерства; стратегія; особистість; освітнє середовище; майбутні фахівці; підготовка; Державна служба з надзвичайних ситуацій України

Andrii Cherkashyn

Ph.D. in psychology, associate professor, professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: cherkashin68@ukr.net

WORLD EXPERIENCE IN IMPLEMENTING LEADERSHIP THEORIES IN THE STRATEGY OF TRAINING FUTURE SPECIALISTS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE

Abstract: the article studies the world experience of introducing leadership theories into the strategy of training future specialists of the State Emergency Service of Ukraine. It is noted that the introduction of leadership theories into the educational process of higher education institutions with specific learning conditions will ensure the successful formation of leadership development and improvement of professional training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine, which will effectively influence the development strategy of the civil protection system of Ukraine as a whole.

Key words: leadership theories; strategy; personality; educational environment; future specialists; training; State Emergency Service of Ukraine

Andrii Cherkashyn

An extended abstract of the paper on the subject of:

“World experience in implementing leadership theories in the strategy of training future specialists of the state emergency service”

© Андрій Черкашин, 2023

Problem setting. Globalization in the world and rapid socio-political, economic, cultural and innovative processes in the scientific and technological space in Ukraine lead to the need for well-educated and persistent leaders who are able to act effectively in the face of today's challenges. From our point of view, the introduction of leadership theories into the strategy of training future specialists of the SES of Ukraine in higher education institutions with specific learning conditions can ensure their future professional mobility and the ability to learn throughout life.

Recent research and publications analysis. A large number of scientific works by domestic and foreign scholars have been devoted to the study of leadership theories: A. Knysh [1], I. Kostyria [2], O. Nestulia, S. Nestulia [3], O. Romanovskyi [4], V. Reikin [5], L. Skibitska [6], Z. Chervanova [7], A. Cherkashyn [8], Barbuto Jr, J. E. [9], Douglas Mc Gregor [10], Goleman D. [11], Greenleaf K. [12], Hodgkinson S. [13], Hunter, J. E., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, M., Weinberger, E. [14], Kim, H. J., Kim, W. G. [15], Kirkpatrick A., Shelley A., Locke, Edwin A. [16], Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., Henderson, D. [17], Lord R., De Vader C., Alliger G. [18], Sendjaya, S., Sarros, J. C. [19], Sendjaya, S., Sarros, J., [20], Spears, L.C. [21], van Dierendonck, D. [22], Yukl G. [23], Zaccaro S. J. [24].

Identification of previously unsolved parts of the general problem to which this article is devoted. The scientific work of scholars on leadership theories provides a direct insight into the dialectic of leadership formation in the context of global societal development. However, the issue of studying the application of a strategic, synergistic approach to the use of leadership theories to develop ways to optimize educational activities and means of influencing the achievement of a high level of leadership skills in future specialists of the SES of Ukraine in higher education institutions with specific learning conditions remains unresolved.

Paper objective The purpose of the article is to study the world experience of implementing leadership theories in the strategy of training future specialists of the State Emergency Service of Ukraine (SES).

Paper main body. One of the main aspects of trait theory in leadership is that a leader focuses on developing his or her own traits that allow him or her to effectively lead others.

Trait theory improves the ability of a leader in the SES to understand his or her strengths and weaknesses, allowing the leader to focus on developing leadership traits. The next approach to the study of leadership is called the theory of capabilities. Like the previous theory, it focuses on the leader, not on the specifics of the activity or the followers. According to this theory, it is not the qualities of the leader that are important, but the skills and abilities that can be acquired in the course of education. The behavioral theory of leadership is one of the most influential leadership theories. Scientists have identified two groups of leadership behavior: task-oriented and relationship-oriented. Task-oriented leadership behavior involves a focus on achieving results and completing tasks. Leaders with this behavior typically have clearly defined goals and strategies, and they make sure that their team stays on track with those goals. Relationship-oriented leadership behaviors involve a focus on interaction and collaboration with the team. Leaders with this behavior typically pay attention to the relationships between people, build trust and support, and foster a highly collaborative team. In behavioral theories of leadership, the most important concepts are "leadership style" and "management style". The training of future specialists in the State Emergency Service of Ukraine based on the behavioral theory of leadership ensures the development of knowledge and skills in crisis management, the ability to make quick and balanced decisions, and the ability to communicate and interact effectively with other people. Situational leadership theory is based on the

denial of an ideal leadership style. The authors of the theory suggest shifting the focus of research from the leader's personality to the specifics of the situation in which the leader carries out his or her activities. According to the value theory of leadership, the personal values and beliefs of a leader in the SES should be reflected in the professional activities of specialists. In the SES, leadership should be based on such values as professionalism, responsibility, compassion, efficiency, etc. The essence of leadership-service in the SES is that leaders understand their role not as bosses, but as servants of the people who must take care of the safety and well-being of their subordinates. A charismatic leader in the SES should be a person who has great potential to build relationships with subordinates and other team members. He or she must be able to mobilize subordinates and inspire them to achieve great results in the performance of their duties. Transactional leadership is most effective in the SES in crisis and emergency situations, as well as when there are clear deadlines for certain activities. Transformational leadership as a process aimed at

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Шляхи глобалізації у світі та стрімкі соціально-політичні, економічні та культурно-інноваційні процеси у науково-технічному просторі в Україні призводять до потреби у різнобічно освічених та наполегливих лідерах, спроможних ефективно діяти в умовах викликів сьогодення. Одним із завдань Цілей Сталого Розвитку України визначено забезпечення принципу відповідності освіти потребам суспільного прогресу. У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки вказується, що значною проблемою для усіх випускників роботодавці вважають відірваність теоретичних знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі. Відповідно, сучасний ринок праці вимагає суттєвих та швидкокоп-

achieving a common goal through the use of mutual motivation of leaders and followers to achieve the planned changes. The functional theory of leadership is based on the approach that leadership is not a non-personal quality of a leader, but a process of interaction between a leader and subordinates, which should perform functions that help achieve the organization's goal.

Conclusions of the research. *Based on the study, we have determined that the introduction of a strategic approach to the use of leadership theories in the training of specialists of the State Emergency Service of Ukraine in higher education institutions with specific learning conditions will effectively influence the successful development of leadership skills and improve the strategy of professional training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.*

A promising direction for further research is to determine the features of the system of formation of leadership qualities in future specialists of the State Emergency Service of Ukraine in higher education institutions with specific learning conditions.

линних змін у освітньому процесі ЗВО. З нашої точки зору, формування саме лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС України у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання може забезпечити їхню майбутню професійну мобільність та спроможність навчатися протягом всього життя [8, С. 78 – 79].

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Дослідженню проблеми теорій лідерства присвячено велику кількість наукових робіт вітчизняних та зарубіжних вчених: А. Книш [1], І. Костиця [2], О. Нестуля, С. Нестуля [3], О. Романовський [4], В. Рейкін [5], Л. Скібицька [6], З. Черваньова [7], А. Черкашин [8], Barbuto Jr, J. E. [9], Douglas Mc Gregor [10],

Goleman D. [11], Greenleaf K. [12], Hodgkinson C. [13], Hunter J., Neubert M., Perry S., Witt L., Penney L., Weinberger E. [14], Kim H., Kim, W. G. [15], Kirkpatrick A., Shelley A., Locke, Edwin A. [16], Liden R., Wayne S., Zhao H., Henderson D. [17], Lord R., De Vader C., Alliger G. [18], Sendjaya, S., Sarros J. [19], Sendjaya S., Sarros J. [20], Spears L. [21], van Dierendonck D. [22], Yukl G. [23], Zaccaro S. [24].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Наукові напрацювання вчених із теорій лідерства дають безпосередньо уявлення про діалектику формування лідерів в умовах світового розвитку суспільства. Проте невирішеним залишається питання застосування синергетичного підходу до використання теорій лідерства у контексті стратегії оптимізації освітніх заходів та засобів впливу на досягнення високого рівня сформованості лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС України під час освітнього процесу у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання [8, с. 79].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в дослідженні світового досвіду впровадження теорій лідерства у стратегію підготовки майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України (ДСНС).

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Однією з перших теорій лідерства, що виникла на початку ХХ століття, була теорія рис. Її основна передумова полягає в можливості досягнення через наявні риси, якими людина володіє, зумовленими генетичними та соціальними факторами. Вони включають широкий спектр унікальних фізіологічних і психологічних характеристик, які вважаються вродженими і незмінними.

Критика “теорії рис” не завадила дослідникам шукати універсальні особистісні характеристики, притаманні лідерам. Водночас вони розуміють, що характеристики лідерів не тільки вроджені, але й формуються протягом життя [3, 8, 16, 17, 18, 21, 24].

Вчені зазначають, що “...теорія лідерських якостей є найбільш раннім підходом до вивчення та пояснення лідерства. Дослідники вірили, що лідери мали якийсь унікальний набір досить стійких і не мінливих у часі якостей, що відрізняли їх від інших. На їхню думку, теорія лідерських якостей страждає рядом недоліків. По-перше, перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично нескінченним. З цієї причини стало неможливим створити “єдино правильний” образ лідера. По-друге, з різних причин, зокрема невдача в пошуку шляхів виміру багатьох лідерських якостей, а також через невизнання можливих відмінностей залежно від організації або ситуації, не вдалося встановити тісний зв'язок між розглянутими якостями та лідерством і допомогти практичному виявленню останнього” [8, с. 81].

До основних аспектів теорії рис у лідерстві належить зосередженість лідера на розвитку власних рис, які дозволяють йому ефективно керувати іншими. Проте для фахівця ДСНС лідерськими мають бути такі: відповідальність, енергійність, визначеність, емоційна стійкість, спроможність досягати мети, управляти людьми та ін., які дозволяють лідеру не тільки керувати своїми підлеглими, але й розвивати їхню мотивацію та співпрацю щодо досягнення спільних цілей. Теорія рис вдосконалює спроможність лідера ДСНС розуміти свої сильні та слабкі сторони, що спонукає спрямування його зусиль на розвиток лідерських рис. Отже, освітній процес у закладах вищої освіти (ЗВО) ДСНС повинен бути спрямований на формування перелічених лідерських якостей.

Сучасна наука доводить, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень. Такий підхід до вивчення лідерства отримав назву *теорії здібностей*.

Ця теорія, як і попередня, акцентує увагу на лідерові. Згідно з цією теорією визначними є не якості лідера, а вміння та здібності, які можна набути в процесі освіти. Найбільш відомим підходом до визначення ключових здібностей лідера є трьохкомпонентна модель, що була розроблена Р. Катцем у 1955 році [2, с. 28]. Ця модель містить такі здібності: технічні (розуміння як налагодити роботу в конкретній сфері), людські (знання про найбільш оптимальні шляхи роботи та взаємодії з людьми), концептуальні (здатність працювати з ідеями та концепціями). Модель Катца неодноразово критикувалася за надмірно загальні визначення базових навичок лідера. 2000 року колективом авторів (С. Заккаро, М. Коннелі, М. Мамфорд, М. Маркс) була здійснена спроба переосмислення теорії здібностей. Зокрема вчені конкретизували певні навички, що притаманні успішним лідерам, а саме: здатність до соціальної адаптації, осмислена інновативність, вмотивованість, вміння досягати конкретних цілей, обмежене використання захисних механізмів [24]. Отже, сильною стороною цього підходу є зміщення акценту від дослідження особистості лідера, яка важко піддається змінам, на вивчення навичок та здібностей лідера, тим самим підкреслюючи, що лідерство – це те, чому можна навчитися.

Поведінкова теорія лідерства є однією з найбільш впливових концепцій, що з'явилася у 50-х роках ХХ століття. Такий підхід до лідерства заснований на твердженні, що успішні лідери не народжуються, а стають такими шляхом навчання та розвитку своєї поведінки. Основними представниками поведінкової теорії лідерства були Курт Левін та Дуглас Макгрегор. Вони визначили два типи поведінки

лідерів: орієнтовану на завдання і орієнтовану на відносини [10]. Орієнтована на завдання поведінка лідерів передбачає фокус на досягненні результатів та виконанні завдань. Лідери з цією поведінкою зазвичай мають чітко визначені цілі та стратегії, і вони стежать за тим, щоб їхня команда дотримувалася цих цілей. Орієнтована на відносини поведінка лідерів передбачає фокусування на взаємодії та співпраці з командою. Лідери з цією поведінкою зазвичай звертають увагу на відносини між людьми, створюють довіру та підтримку, сприяють формуванню команди з високою мірою співпраці.

У поведінкових теоріях лідерства найбільш значимими поняттями виступають “стиль лідерства” та “стиль управління”.

На думку Р. Блейка і Ж. Мутона, кожен лідер поєднує в собі дві тенденції в стилі управління: орієнтацію на завдання та на стосунки в команді [2, с. 14-17]. Дослідники вважають, що стилі лідерства залежать насамперед від особистих характеристик лідера і дуже важко піддаються адаптації.

Вітчизняна дослідниця Л. Скібіцька, досліджуючи стилі лідерства в менеджменті, визначає стиль управління як: “...стійкий, усталений образ дій, прийомів керівника у процесі управління, що неодноразово повторюється. Стиль керівництва характеризує те, як робить свою справу менеджер. Він проявляється у виконанні посадових обов'язків, підході до вирішення задач, манері спілкування з людьми і такті, у впливі на почуття, думки і поведінку підлеглих. Стиль керівництва характеризує не тільки стиль роботи менеджера, а й стиль роботи всього апарату управління” [6, с. 120].

Суб'єктивну сторону стилю керівництва дослідниця пов'язує з “індивідуальними якостями менеджера й, головним чином, із його психічним складом”, а об'єктивну – з “загальними принципами управління, а також соціально-економічними вимогами, що висуваються до гос-

подарських керівників. Ця сторона стилю є основоположною”[6, с. 120].

Нестуля О. та С. Нестуля зазначають, що “зводити стиль лише до методів чи їхньої сукупності було б неправильно, адже за обмеженості числа методів стиль кожного лідера є неповторним. Тому варто наголосити на значенні суб'єктивних факторів, що впливають на вибір стилю. Це – особистісні характеристики лідера: його інтелектуальні та емоційні здібності, досвід, психологічні особливості тощо, які надають неповторності процесу імплементації стилеутворюючих факторів у практику управлінської діяльності” [3, с. 51].

Однією з найбільш відомих поведінкових теорій лідерства є “Теорія Х та Теорія Y”, яку запропонував Дуглас Макгрегор. Згідно з теорією вченого, існують дві основні парадигми лідерства: Теорія Х та Теорія Y [10].

Теорія Х вважає, що більшість людей не люблять працювати та намагаються уникати відповідальності. Лідери, які відповідають цій парадигмі, вважають, що працівники потребують постійного контролю та нагляду, щоб досягти максимальної продуктивності [10, с. 132].

Теорія Y, з іншого боку, вважає, що більшість людей насправді люблять працювати та можуть самостійно контролювати свою продуктивність. Лідери, які дотримуються цієї парадигми, намагаються створити умови для того, щоб працівники могли бути творчими та самостійними [10, с. 132].

Поведінкові теорії лідерства можуть включати навчання лідерських навичок, розвиток ефективної комунікації та налагодження взаємодії між лідером та командою.

Погоджуючися з думкою науковців слід зазначити, що у контексті поведінкової теорії стиль лідерства у фахівців ДСНС визначається сукупністю сформованих у них лідерських та особистісних якостей, які повинні сприяти захисту населення від надзвичайних ситуацій та ві-

дновленню після них.

Відповідно, лідери у ДСНС повинні бути гнучкими, етичними, комунікативними та сприяти розвитку своїх підлеглих, а також бути здатними до самовдосконалення та постійного удосконалення своїх лідерських навичок. Відповідно у ЗВО зі специфічними умовами навчання необхідно спрямовувати освітній процес на формування у майбутніх фахівців ДСНС знань та навичок у сфері управління кризовими ситуаціями, вміння приймати швидкі та виважені рішення, здатність до ефективної комунікації з іншими людьми.

Ситуаційна теорія лідерства базується на запереченні ідеального лідерського стилю. Автори теорії (К. Бланшар, Р. Дафт, Р. Танненбаум, Ф.Фідлер, У. Шмід та ін.) пропонують змістити фокус дослідження з особистості лідера на специфіку ситуації, в якій лідер здійснює власну діяльність [3, с. 79; 23]. Зокрема з'ясовується зрілість і якості підлеглих, структура роботи, атмосфера в групі, актуальність цілей і загальна політична ситуація. За теорією особливості поведінки лідера в різних ситуаціях можна пояснити типовими стилями. Однак, на відміну від поглядів своїх попередників, вони вважають, що стиль поведінки лідерів не є постійним та не пов'язаний із індивідуальними особливостями. Стили поведінки лідера є гнучкими. Лідер високого класу вміє швидко адаптуватися до вимог професійної ситуації та обирає найдоцільніший сценарій поведінки.

На думку О. Нестулі та С. Нестулі “...прихильники ситуативних теорій лідерства виходять із того, що якісно різні обставини “вимагають” і якісно відмінних лідерів. За певних ситуацій життєдіяльності групи на лідерські позиції висуваються ті її члени, які мають найбільш відповідні до неї риси та якості. Для їх виявлення необхідно вивчати та враховувати особливості ситуації, групи, завдань, які стоять перед нею особливостей організаційної структури, впливу зовнішнього середовища” [3, с. 81]. Поділяємо точку

зору науковців та звертаємо увагу, що швидкоплинні зміни у сучасному суспільстві вимагають і лідерів нової генерації. Відповідно, формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС України повинно сприяти вірному розумінню ними вимог сьогодення та прийняття адекватних, гнучких професійних рішень.

Ми поділяємо думку авторів, що “головна ідея ситуативних теорій лідерства полягає в тому, що ситуативні змінні впливають на результати роботи лідера. Ситуативні теорії розглядають взаємозв'язок між лідером та організацією, ним і командою, особистістю лідера та окремими співробітниками, а також вплив стилю лідерства, особистісних рис підлеглих і ситуаційних змінних один на одного. Урахувавши характеристику завдань, підлеглих та організацій, лідери можуть вибрати стиль, який із найбільшою вірогідністю приведе їх до успіху. Тому ефективний лідер повинен володіти діагностичними навичками й демонструвати гнучкість поведінки” [3, с. 113].

Наприклад, під час ліквідації надзвичайних ситуацій, коли потрібно прийняти рішення дуже швидко, лідер ДСНС повинен використовувати директивний стиль керівництва. Такий стиль характеризується тим, що лідер приймає рішення самостійно і наполягає, щоб підлеглі виконували його вказівки беззаперечно. Це дає змогу швидко та ефективно вирішити проблему у надзвичайній ситуації, де кожна секунда має значення.

Однак у більш спокійних ситуаціях, коли є достатньо часу для прийняття рішень, лідер ДСНС може використовувати демократичний стиль керівництва. В цьому випадку лідер залучає підлеглих до обговорення службових завдань та приймає рішення на підставі аналізу різних точок зору. Отже, сумісна участь у прийнятті рішення мотивує підлеглих на покращення власної службової діяльності у довгостроковій перспективі.

Наприкінці ХХ ст. – на початку ХХІ набувають свого розвитку ціннісні

теорії лідерства (К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм, Т. Кучмарські, С. Кучмарські, С. Кові), які стають відповіддю на запит суспільства щодо вдосконалення діяльності персоналу організацій. Ціннісний, людиноцентрикований підхід наголошує на необхідності вивчення унікальності кожної людини як особистості.

Досліджуючи наукові основи лідерства, К. Ходжкінсон прийшов до висновку, що в його основі лежать цінності. На думку автора, “Світ фактів даний спочатку, світ цінностей створений. І адміністративне мистецтво, таємниця лідерства можуть якраз включати в себе подолання першого (тобто обмежень, які виставляє реальність) за допомогою другого (тобто ціннісної творчості) до кінця нових вимірів спільних досягнень, нових горизонтів, нових світів можливостей. Ця... характеристика має величезне значення для адміністративного процесу” [13].

Теорія лідерства Г. Фейрхольма визначає ціннісні принципи, які не змінюються залежно від ситуації та визначають поведінку лідера та його послідовників [3, с. 173].

Ціннісна теорія лідерства Т. і С. Кучмарських ґрунтується на положеннях концепції стейкхолдерства та сприяє розвитку лідерських здібностей всіх членів групи або організації. Автори цієї теорії вважають, що лідер може впливати на розвиток цінностей і норм як окремих членів групи, так і організації в цілому, оскільки лідер завжди знаходиться в центрі уваги і його поведінка, слова і дії аналізуються та інтерпретуються всіма учасниками процесу. Ціннісне лідерство передбачає, що лідери повинні використовувати свій вплив для встановлення відповідних організаційних цінностей [3, с. 174 – 175].

Друге базове положення цієї теорії полягає в тому, що ціннісному лідерству можна і потрібно навчатися протягом усього життя, оскільки лідерство має розвиватися разом із розвитком організації, технологій, послідовників і особистості

лідера. Кожен лідер повинен усвідомлювати, що немає межі вдосконалення і постійно прагнути до неї. Ефективний шлях навчання лідерству проходить через дії, практику та взаємодію між індивідами. Проте для цього міжособистісні взаємовідносини повинні бути достатньо розвинутими, а організаційне оточення – відкритим і допускати можливість для соціального зростання та розвитку лідерських якостей у всіх учасників [3, с. 175].

Відповідно до ціннісної теорії лідерства, особисті цінності та переконання лідера у ДСНС повинні формуватися у професійній підготовці ЗВО зі специфічними умовами навчання. Основні зусилля освітнього процесу повинні спрямовуватися на формування у майбутніх фахівців ДСНС особистісно-професійних цінностей: професіоналізму, відповідальності, гуманізму та ін. Кожен фахівець ДСНС повинен мати можливість відчувати, що його керівники дійсно дотримуються цих цінностей і використовують їх у своїй роботі.

У ДСНС ціннісна теорія лідерства повинна реалізовуватися у формуванні корпоративної культури, яка передбачає високі моральні та етичні стандарти роботи, а також розвиток підлеглих через навчання та тренінги. Це може бути досягнуто шляхом надання можливості фахівцям взяти на себе відповідальність за свої дії та вирішення проблем, а також навчання та заохочення їх до професійного розвитку та самовдосконалення. Через високі моральні цінності, що забезпечують сталість дій лідера, беззаперечний авторитет серед підлеглих реалізується практика етичного та морального керівництва, яке передбачає сувору дисципліну та справедливість. Ціннісний підхід до лідерства допомагає створити атмосферу довіри та взаєморозуміння між керівником та його командою.

Лідер ДСНС повинен розуміти, що його робота, насамперед, спрямована на служіння та виконання завдань держави щодо цивільного захисту населення. Від-

повідно, наприкінці ХХ століття набуває свого розвитку теорія лідерства-служіння.

Теорія служіння лідерства є однією з найбільш популярних сьогодні, яка була започаткована Робертом Грінліфом. За цією теорією, лідери повинні служити своїм підлеглим, допомагаючи їм розвиватися, досягати цілей та успіху в роботі. Вчений зазначає: “Як на мене, ця історія чітко свідчить про те, що великий лідер має, у першу чергу, розглядатися як слуга, і саме цей простий факт і є ключем до його величі. Лео, насправді, увесь час був лідером, але спочатку він був слугою, тому що це було те, чим він був у глибині душі” [12].

Одним із ключових елементів теорії служіння лідерства є акцент на командну роботу. Лідер повинен бути членом команди, а не просто керівником. Це означає, що він повинен бути готовим до співпраці з іншими членами команди, підтримувати їх у розвитку та допомагати їм досягати цілей [20]. Він повинен віддавати перевагу потребам своїх підлеглих, тобто бути готовим слухати їхні ідеї, пропозиції та потреби, і відповідно до цього діяти [32]. Лідер, який діє за принципом служіння, допомагає підлеглим розвиватися та досягати своїх професійних та особистісних цілей.

Другим ключовим елементом теорії служіння лідерства є підтримка підлеглих. Лідер повинен створювати сприятливі умови для розвитку своїх підлеглих, надавати їм можливості для навчання та підвищення кваліфікації, стимулювати їх до самовдосконалення та досягнення високих результатів [22]. Він знає, що його успіх залежить від успіху його команди, тому він ставить потреби своїх підлеглих на перше місце.

Третій елемент – етичність. Лідер повинен діяти відповідно до етичних принципів та цінностей, проявляти чесність та інтегритет у своїй роботі. Він повинен бути прикладом для своїх підлеглих та інших працівників організації [19].

Наступний аспект – фокусування на позитивних аспектах роботи. Лідер повинен створювати сприятливу атмосферу на робочому місці, де працівники почувують себе комфортно та мають можливість проявляти свій потенціал [9]. Це допомагає підвищувати мотивацію працівників та знижувати рівень стресу.

Інші елементи теорії служіння лідерства включають активне слухання, співпрацю, довіру, відкритість та бажання навчатися [14]. Лідер, який діє відповідно до цих принципів, може досягати успіху не лише в роботі, а й у побудові позитивних відносин зі своїми підлеглими та колегами.

У дослідженнях було показано, що теорія служіння лідерства може бути дуже ефективною бо створює сприятливі умови для підвищення мотивації та якісної діяльності працівників, розвиває командний дух та забезпечує позитивний розвиток організації в цілому [15].

Підводячи підсумки, О. Нестуля та С. Нестуля вказують, що “лейтмотивом концепції лідерства-служіння Р. Грінліфа є ідея, що “по-справжньому великим лідером є той, хто допомагає (служить) іншим людям, і саме цей факт визначає його велич. Справжні лідерські якості виявляються в тій людині, яка зорієнтована на надання допомоги й підтримки іншим людям, у тому числі в їх індивідуальному та професійному зростанні. Показниками ефективності обслуговуючого лідерства є: індивідуальний професійний ріст і розвиток особистостей послідовників, вільні, незалежні дії з їх боку і виникнення в них бажання підтримувати інших; формування професійного співтовариства, де всі допомагають один одному” [3, с. 205].

Сутність лідерства-служіння у ДСНС полягає в тому, що керівники розуміють свою роль не як керівників, а як слуг народу, які мають дбати про безпеку та добробут своїх підлеглих. Ця філософія відображена у місії Державної служби надзвичайних ситуацій України, яка поля-

гає у забезпеченні життєво необхідних потреб громадян у сфері запобігання та ліквідації надзвичайних ситуацій. Відповідно, ЗВО зі специфічними умовами навчання освітній процес спрямовує на формування у майбутніх фахівців ДСНС лідерських якостей для служіння людям: службізм, емпатія, співчуття, милосердя, взаємодопомога та ін.

У практичній професійній діяльності ДСНС важливим є використання різних методів та прийомів для розвитку лідерства-служіння. Наприклад, вони можуть застосовувати принципи емпатії та співчуття, давати можливість підлеглим брати участь у процесі прийняття рішень, виявляти зацікавленість в особистому та професійному розвитку підлеглих та багато іншого.

Підхід лідерства-служіння в роботі ДСНС зорієнтований на підтримку та допомогу підлеглим, а не на їхнє підпорядкування. Крім того, застосування цієї теорії може сприяти формуванню позитивної корпоративної культури, де кожен працівник ДСНС є важливим і поважним членом команди.

Теоретичною основою емоційного лідерства є теорії диференціальних емоцій та соціального інтелекту. З точки зору вчених теорія диференціальних емоцій демонструє константність якості емоційного переживання, постійну присутність емоції в свідомості та її вплив на сприйняття, мислення і поведінку. Соціальний інтелект проявляється в особливій спрямованості мислення на ефективне вирішення проблем, що пов'язані з міжособистісними стосунками в різних соціальних контекстах. Соціальна компетентність передбачає вміння діяти на основі зазначеного вище вміння визначати й усвідомлювати почуття, думки й поведінку інших людей; це соціальний інтелект, що допомагає розпізнавати особисті проблеми, доповнений групою вмінь діяти й отримувати соціально корисні результати, а також відсутність протиріч між почуттями, думками і діями [3].

На думку Д. Гоулмана, Р. Бояціс і Е. Маккі, “великі лідери 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. Проте все це має насправді куди більш стародавню першооснову: геніальне лідерство зачіпає наші емоції” [11, с. 77]. Роль лідера полягає в тому, щоб спрямувати колективні емоції в потрібне русло, створити атмосферу товарищескості й уміло боротися з негативними настроями”, розвивати власний емоційний інтелект [11, с. 77]. Відповідно, саме лідери повинні задавати певний емоційний стандарт та формулювати місію групи так, щоб особистий внесок кожного набував великого значення. Вони можуть подарувати людям відчуття ясності й осмисленості роботи, дати можливість вільно втілювати в роботі свої творчі задуми. Все це й визначає емоційний вплив лідера [11, с. 77].

Основоположник теорії “емоційного лідерства” Д. Гоулман стверджує, що лідери, які розвинули навички емоційного інтелекту, досягають найбільшого успіху та отримують найбільші вигоди. Основними здібностями його є здатності розпізнавати власні емоції, диференціювати емоції інших людей та керувати своїми та чужими емоціями. Д. Гоулман та ін. переконливо доводять, що всі люди можуть розвинути емоційний інтелект [11, с. 302].

А. Книш зазначає, що “розвинений емоційний інтелект дозволяє бізнес-лідеру: знаходитися в гармонії з власними намірами та переживаннями; забезпечувати довіру підлеглих і впевненість в успішності власного майбутнього; створювати унікальний психологічний клімат, що спонукає підлеглих ділитися своїми ідеями та способами вирішення конкретних завдань; майстерно керувати мотивацією підлеглих; підтримувати у підлеглих високий рівень креативності та готовності до прийняття здорового ризику; підтри-

мувати в колективі спрямованість на неперервний розвиток та навчання; підвищувати продуктивність праці за рахунок раціонального управління емоційними станами в колективі” [1, с. 7]. Для майбутніх фахівців ДСНС він є важливим, бо забезпечує швидке опанування новітніми знаннями та технологіями, підтримання оптимального емоційного фону у професійній діяльності, тому включений до концепції освітнього процесу ЗВО зі специфічними умовами навчання таких здобувачів.

Представляють інтерес концепції харизматичного лідерства, які запропоновані М. Вебером і в подальшому отримали свого розвитку у дослідженнях М. Артура, В. Басса, Р. Хозе, Б. Шаміра, О. Пономарьова, О. Романовського та інших.

М. Вебер зазначав: “Харизмою варто називати якість особистості, яка визнається незвичною, завдяки якій ця особистість оцінюється як обдарована надприродними, надлюдськими або, в крайньому разі, специфічно особливими силами й якостями, недоступними іншим людям. Вона розглядається як послана Богом або як зразок” [3, с. 280]. У рамках цього персоналістського підходу вчені намагалися визначити характерні особливості лідера, які могли б визнаватися як харизматичні. Зокрема Р. Такер писав: “Приділяючи надмірну увагу постаті лідера, можна змалювати занадто однобічну картину тієї ролі, яку цей фактор відіграв, вплинувши на напрямок чи темпи історичного розвитку. В такому дослідженні недостатньо систематично та поглиблено вивчати лише особистість лідера. Необхідно також виявити зв'язки та взаємодії особистості із суспільним оточенням і політичною ситуацією, які тоді дозволяють особистісному фактору віднайти історичну значущість” [3, с. 280]. Отже, одні дослідники розглядали харизму як результат взаємодії з іншими людьми й управління груповою структурою, а інші як результат уяви оточуючих, які й при-

писували лідерів “божественні” якості [3, с. 280].

Черваньова З. наголошувала, що харизматичний лідер виділяється з-поміж інших завдяки наявності низки аспектів і особливостей структури його особистості. Харизму лідера посилює його персональна захопленість колективними цілями, готовність йти на особистий ризик заради досягнення їх, ідентифікація себе з ними та з групою. Харизматичні лідери всіляко наголошують на символічному характері трудової діяльності, її моральних аспектах. Завдяки цьому внесок співробітників у реалізацію організаційних цілей отримує внутрішню моральну мотивацію: вони пов'язують свою роботу та групову роль із самоповагою та особистою гідністю [7].

Рейкін В. зазначає, що “харизматичне лідерство завжди реалізується в певному контексті; його неможливо аналізувати та оцінювати без взаємозв'язку із соціальними групами, на яких воно спрямоване. Адже саме від сприйняття людськими масами ідей та поглядів лідера залежить успішність реалізації його місії. Тому соціальні групи необхідно вважати невід'ємним атрибутом харизматичного лідерства” [5, с. 86].

Ми повністю погоджуємося з думкою вчених на чолі з О. Романовським, що “лідер має бути прикладом для наслідування і одночасно тим фактором, що упорядкує взаємовідносини та діяльність свого оточення. Ефективності здійснення поставлених завдань сприяє харизма. Існує цілком об'єктивна взаємозалежність між відносною рідкістю харизми, рівнем її проявів у конкретної людини і силою її впливу на своє оточення і на масштаб особистостей тих людей, які свідомо йдуть за цим лідером і готові діяти у напрямі досягнення визначених ним цілей. Можна стверджувати, що чим сильнішою є харизма певної людини, тим рідше вона зустрічається, і одночасно тим інтенсивнішими є її прояви в діяльності лідера, і його вплив на людей” [4, с. 72].

Харизматичний лідер у ДСНС має бути людиною, яка має великий потенціал у побудові відносин із підлеглими та іншими членами колективу, бути здатним до мобілізації підлеглих та надихати їх на досягнення великих результатів у виконанні службових завдань, здатним до ефективно впливу на підлеглих, сприяти формуванню та підтримці їхніх цілей та мотивації, до створення відчуття спільної мети та взаємного розуміння в колективі; здатним до самоаналізу та критики своєї роботи, щоб постійно покращуватися та розвиватися; сприяти розвитку та впровадженню інновацій. Він генерує нові ідеї та змінює стандарти роботи колективу. Це може допомогти ДСНС в ефективнішому вирішенні завдань та запорукою безпеки населення.

Теорія і практика трансакційного лідерства отримала розвиток у дослідженнях Дж. Хоманса, Е. Холландера, Д. Джуліана та інших [3, с. 326]. Зокрема, на думку Е. Холландера, термін «трансакція» означає більш активну роль послідовників у взаємовідносинах обміну з лідером під час збереження двостороннього впливу [3, с. 326]. Отже, лідерство може відбуватися лише тоді, коли лідери мають ресурси, в яких зацікавлені послідовники. Підлеглі відчувають, що можуть отримати щось цінне від лідера, і готові присвятити свій час та енергію досягненню цілей, поставлених лідером.

Трансакційне лідерство передбачає домагання лідером виконання поставлених завдань від своїх послідовників шляхом примушення до виконання завдань та заохочення підлеглих. Керівники такого типу ретельно аналізують дії своїх підлеглих із метою виявлення помилок. Трансакційне лідерство має свою ефективність у діяльності ДСНС під час кризових і надзвичайних ситуацій, коли чітко визначені терміни виконання певних видів діяльності. Відповідно теорію трансакційного лідерства доцільно використовувати при підготовці майбутніх фахівців ДСНС у ЗВО зі специфічними умовами навчання.

У 70-х роках ХХ століття набуває розвитку теорія трансформаційного лідерства. Дж. Даунтон (1973 р.) наголошує на відмінностях між трансформаційним та трансакційним видами лідерства. Але сучасні вчені того часу не помітили розвиток нового напрямку у лідерології. В 1978 р. Дж. Бернс, досліджуючи діяльність У. Черчіля та Ф. Рузвельта, назвав їх трансформаційними лідерами, які змінили людей та середовище навколо них [3, с. 339].

Трансформаційне лідерство сприяє опануванню вищими рівнями моралі та взаємної мотивації. Ми повністю згодні з визначенням трансформаційного лідерства як процесу, спрямованого на досягнення спільної мети шляхом використання взаємної мотивації лідерів і послідовників для досягнення запланованих змін, тому що діяльність фахівців ДСНС відбувається в умовах постійних трансформацій технологічних процесів у виробничій та соціальній сферах суспільства [3, с. 340]. Головною умовою успіху цього підходу є власний інтерес. Об'єднані спільним інтересом лідер та послідовники спрямовані на позитивність та продуктивність на шляху до обраної мети. Дж. Бернс наголошує: “Такий лідер розпізнає і реагує на наявні потреби потенційних послідовників, шукає їхні приховані мотивації, прагне задовольнити їхні вищі потреби і намагається захопити всю людину, а не тільки раціональне “я”. Задовольняючи глибинні потреби, вона досягає справжньої трансформації” [3, с. 340].

Сьогодення України підтверджує необхідність та ефективність трансформаційного лідерства. Збройна агресія Російської федерації проти України сприяла поєднанню цілей діяльності політичних лідерів та усіх українців. Унікальність сучасного трансформаційного лідерства в Україні полягає у згуртуванні нації та високому рівні колективного духу боротьби з окупантами.

У 1985 році Бернард Басса запропонував та запровадив істотні зміни в теорію Дж. Бернса, тому що трансформа-

ційне та трансакційне лідерство не знаходяться в екстремальному континуумі, але ці напрямки не взаємовиключні процеси. Найважливішим аспектом трансакційного лідерства є обмін інформацією між лідерами та послідовниками, поєднання відповідальності між ними. Виходячи з цього, керівник вживає заходів щодо усунення відхилень. Лідери надихають своїх підлеглих і намагаються викликати в них ентузіазм. Всі зусилля лідерів спрямовані на залучення підлеглих до порозуміння важливих проблем команди та підтримують зацікавленість своїх підлеглих у досягненнях, зростанні та розвитку. При цьому, не ігноруються потреби і турботи підлеглих з “піраміди” Маслоу. Залежно від ситуації ефективний лідер може використовувати обидва типи лідерства для досягнення конкретних цілей у різний час і ситуації [3, с. 341]. Дійсно, трансформаційне лідерство ми повинні розглядати як лідерство, що відповідає на виклики та зміни сьогодення у різнобічних сферах розвитку суспільства.

Функціональна теорія лідерства є однією з найбільш розповсюджених теорій, яка використовується в управлінні ДСНС. Ця теорія стверджує, що лідерство – це не особистісна властивість лідера, а процес взаємодії між лідером і підлеглими, який повинен виконувати функції, що допомагають досягненню мети організації. Саме у освітньому процесі ЗВО зі специфічними умовами навчання майбутні фахівці ДСНС опановують функціональні обов'язки за фахом навчання.

С. Джібб наголошує, що “будь-яка вичерпна теорія лідерства повинна включати в себе й інтегрувати всі основні змінні, відомі на даний момент, а саме: а) особистість лідера; б) підлеглих, з їх упередженнями, потребами та проблемами; в) колектив; г) ситуації, обумовлені обставинами, природою завдання і т. д. Нині задовільної теорії не існує” [5, с.116].

Джон Адаїр запропонував власну теорію функціонального лідерства: “теорія функціонального лідерства спирається

на традиційні концепції, дещо змінюючи їх припущення. ... опора на лідерство не означає, що все має лягати на плечі одного "лідера". Лідерство, особливо на вищих рівнях, за визначенням має включати в себе колективні зусилля. Іншими словами, ваш колектив тепер складається з лідерів вашої організації. Ваш стиль, який є виявом вашої особистості, природнім чином виявиться тоді, коли ви станете виконувати прості функції лідерства. Справа в тому, що лідерство складається в основному із простих і зрозумілих речей, але робити їх потрібно дуже добре. На будь-якому рівні, який відповідає вашим природнім уподобанням і задаткам, освіті й досвіду, ви маєте думати про завдання з токи зору цінностей і потреб. Тоді ваша мета не буде суперечити цінностям колективу й окремих людей, включно вашим власним" [3, с. 125].

У діяльності лідерів у системі ДСНС саме така, вище вказана, послідовність професійних дій дозволяє забезпечити ефективність виконання поставлених завдань особовим складом.

Іцхак Адізес говорив, що менеджмент має виконувати чотири основні функції:

1. **Producing**, або досягнення результатів (товарів, послуг і т. ін.), які забезпечують результативність організації в короткотерміновому аспекті.

2. **Administrating**, або адміністрування, щоб підтримувати порядок в організаційних процесах (робити правильні речі у правильній послідовності із правильною інтенсивністю) із метою досягнення ефективності в короткостроковій перспективі.

3. **Entrepreneur**, або генератор ідей (у ранніх роботах – підприємець), який показує творчий підхід до справи й готовий ризикувати для забезпечення продуктивності організації в майбутньому.

4. **Integrating**, або інтеграція, тобто створення такої атмосфери й системи цінностей, які змусять людей діяти спільно й не дадуть нікому стати незамінним, що робить організацію ефективною

в довготривалій перспективі [3, с. 140].

Кожна з функцій спрямована на конкретний тип задач: **Р:** Що? **А:** Як? **Е:** Коли? **І:** Хто? Але, щоб компанія була рентабельною в найближчій і в довготерміновій перспективі, потрібно успішно виконувати всі чотири функції [3, с. 140].

Узагальнюючи наукові напрацювання Дж. Адаїра та І. Адізеса, О. та С. Нестулі зазначають, що науковці "ураховували досягнення лідерології і суміжних наук про значення лідерства, лідера та його особистісних рис і якостей, поведінки, яка б відповідала ситуації, завданням групи, організації для досягнення її ефективності. Водночас, у концепціях знайшли відображення реалії кінця ХХ ст., які вимагали відповідального лідерства, спрямованого на розвиток архітектури організацій і потенціалу співробітників як найважливішого чинника ефективності їхньої діяльності. Звідси така увага до ціннісних аспектів відносин лідера з послідовниками, створення механізмів їх мотивації до задоволення потреб вищого рівня, інновацій, людиноцентричних стилів діяльності лідера й розвитку лідерського потенціалу його послідовників" [3, с. 149].

Лідер в організації повинен виконувати певні функції, які забезпечують відповідність між потребами організації і можливостями підлеглих, що включають в себе планування, організацію, контроль та координацію. У професійній діяльності фахівців ДСНС ці функції можуть включати розробку стратегії, координацію рятувальних операцій, контроль за виконанням завдань та інші.

Функціональна теорія лідерства визнає, що взаємодія між лідером та підлеглими є двостороннім процесом, в якому обидві сторони взаємодіють одна з одною. Лідер у ДСНС повинен давати можливість підлеглим брати участь у прийнятті рішень та вирішенні проблем, що дозволяє підвищити рівень ефективної взаємодії в та забезпечити ефективність роботи.

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

У разі виконання професійних обов'язків у зоні надзвичайних ситуацій, лідер у ДСНС повинен ефективно виконувати свої функції, враховуючи специфіку ситуації та потреби команди. Крім того, лідер повинен бути в змозі організувати роботу команди, координувати її дії та забезпечити ефективність взаємодії між фахівцями.

Таблиця 1

Зміст теорій лідерства у стратегії підготовки майбутніх фахівців ДСНС

Автори теорії	Теорія лідерства	Квінтесенція
Kirkpatrick A., Shelley A., Locke, Edwin A., Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., Henderson, D., Lord R. G., De Vader C. L., Alliger G. M., Stogdill R. M., Bass B. M., Zaccaro S. J. [16,17,18,21,24].	Теорія рис	Людина зосереджується на розвитку власних лідерських якостей, які дозволяють ефективно виконувати професійні обов'язки. Лідер аналізує свої сильні та слабкі сторони, що дозволяє йому спрямовувати зусилля на розвиток власних лідерських якостей.
Douglas Mc Gregor, Zaccaro S. [10,24].	Теорія здібностей	Сильною стороною є зміщення акценту від дослідження особистості лідера, яка важко піддається змінам, на дослідження навичок та здібностей лідера, наголошуючи, що лідерству можна навчитися
Скібицька Л., Douglas Mc Gregor, [2, 6,10]	<i>Поведінкова теорія лідерства</i>	Лідер може бути успішним за допомогою зміни своєї поведінки залежно від особливостей виконання службових завдань. Стиль поведінки визначається сукупністю сформованих лідерських якостей, які повинні сприяти ефективному виконанню професійних завдань
Бланшар К., Дафт Р., Танненбаум Р., Фідлер Ф., Шмід У. [3], Yukl G. [23]	<i>Ситуаційна теорія лідерства</i>	Ситуативні зміни впливають на прийняття адекватних, гнучких професійних рішень фахівцем, які безпосередньо визначають взаємозв'язок між лідером та організаціями, ним і командою, лідером та окремими співробітниками, а також вплив стилю лідерства, особистісних рис підлеглих і ситуаційних змінних один на одного.

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ**

Продовження таблиці 1

Т. і С. Кучмарських, Г. Фейрхольм, С.Hodgkinson [3,13]	Ціннісна теорія лідерства	Л. розвивається на основі високих морально-гуманістичних цінностей, які мають особисте і водночас соціальне значення для лідера. Він бачить свою місію у конкретизації цих цінностей та відображенні їх у взаємодії зі своїми послідовниками.
Barbuto Jr, J. E., Greenleaf K., Hunter J., Neubert M., Perry, S., Witt L., Penney L., Weinberger E., Kim H., Kim, W., Liden R., Wayne,S., Zhao H., Henderson D., Sendjaya S., Sarros J., Sendjaya S., Sarros J., van Dierendonck D. [9,12,14,15,17,19,20,22]	Теорія лідерства-служіння	Лідер розуміє свою роль не як слуга народу, який має дбати про безпеку та добробут своїх підлеглих; повинен бути зорієнтований на підтримку та допомогу підлеглим.
Книш А., О. Нестуля, С. Нестуля, Goleman D. [1, 3, 11]	Емоційне лідерство	Лідер сприяє позитивній емоційній атмосфері у колективі, стимулює його членів до творчості, самовіддачі, зміцнює їх віру у власних можливостях, ентузіазмі, забезпечуючи вдосконалення професійної діяльності.
Артур М., Басс В., Хозе Р., Шамір Б., Пономарьов О., Романовський О., Рейкін В., Черваньова З. [3,4,5,7]	Харизматичне лідерство	Лідер повинен бути людиною, яка має великий потенціал у побудові відносин із підлеглими та іншими членами колективу; здатний до мобілізації підлеглих та надихає їх на досягнення великих результатів у виконанні службових завдань; сприяє формуванню та підтримці їхніх цілей, мотивації та взаємного розуміння в колективі; генерує нові ідеї та змінює стандарти роботи колективу; здатний до самоаналізу та критики своєї роботи, для вдосконалення та розвитку.
Хоманс Дж., Холландер Е., Джуліан Д. [3]	Теорія трансакційного лідерства	Лідер вимагає виконання поставлених завдань від своїх послідовників шляхом примусу до виконання завдань та заохочення підлеглих. Керівники такого типу ретельно аналізують дії своїх підлеглих з метою виявлення помилок.
Басса Б., Бернса Дж. [3]	Теорія трансформаційного лідерства	Спрямоване на досягнення спільної мети шляхом використання взаємної мотивації лідерів і послідовників для досягнення запланованих змін, тому що діяльність фахівців відбувається в умовах постійних трансформацій технологічних процесів виробничої та соціальної сферах суспільства

Продовження таблиці 1

Джібб С., Джон Адаїр, Іцхак Адізес [3]	Теорія лідерства	функціонального Лідер виконує функції, які забезпечують відповідність між потребами організації і можливостями підлеглих, зокрема планування, організацію, контроль та координацію. У професійній діяльності фахівців ці функції можуть включати розробку стратегії, операції, контроль за виконанням завдань та інші. Взаємодія між лідером та підлеглими є двобічним процесом, в якому обидві сторони взаємодіють одна з одною.
--	------------------	--

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Було систематизовано та проведено аналіз теорій лідерства, показано їхні пріоритетні особливості реалізації у діяльності фахівців ДСНС. На підставі проведеного дослідження нами було визначено, що синергетичний ефект використання теорій лідерства у підготовці фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України у закладах вищої

освіти зі специфічними умовами навчання дозволить ефективно впливати на успішний розвиток лідерських якостей та вдосконалення стратегії професійної підготовки майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Перспективним напрямком подальшого дослідження є визначення особливостей системи формування лідерства у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Список літератури:

1. Книш А. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу / А. Книш // Навч. посібник; ред.: О. Романовський, С. Калашникова; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Київ: ДП “НВЦ “Пріоритети”. – 2016. – С. 40
2. Костира І. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. Костира // Дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07 : галузь знань 13 Наук. керівник Гура Т.; Нац. техн. ун-т “Харків. політехн. ін-т”. – Харків. – 2018. – С. 246. – Бібліогр.: С. 215 – 246
3. Нестуля О., Нестуля С. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст. / О. Нестуля, С. Нестуля // Навч. посіб. – Полтава: ПУЕТ. – 2016. – С. 375
4. Романовський О. та ін. Обов’язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху

- / О. Романовський та ін. // Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. – 2017. – № 1. – С. 60 – 73
5. Рейкін В. Феномен харизматичного лідерства: доміанти та дискусійні аспекти / В. Рейкін // Економіка та суспільство. – 2022. – Вип. № 37. – С. 79 – 87
6. Скібицька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера / Л. Скібицька // Навч. посіб. – Київ: Центр учбової літератури. – 2009. – С. 192
7. Черваньова З. Харизматичне лідерство як соціально-психологічний феномен / З. Черваньова // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2017. – № 1. – С. 76 – 86
8. Черкашин А. Феномен лідерства у закладах вищої освіти: теоретичний аналіз наукових досліджень / А. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал. – 2021. – № 4. – С. 76 – 85

9. Barbuto, Jr, J. E. (2005), "Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), pp. 26 – 40
10. Douglas, Mc. Gregor (1960), "The human side of enterprise: annotated edition", Updated Joel E. Cutcher – Gerchenfeld, New-York: Toronto And, p. 256
11. Goleman, D. (2005), "Emotional intelligence: why it can matter more than IQ", Paperback Publisher, Random House Publishing Group; 10th Anniversary edition (September 27); Language, English; Paperback, p. 352
12. Greenleaf, K. (1991), "Servant as Leader", Indianapolis: Paulist Press, p. 240
13. Hodgkinson, C. (1983), "Philosophy of Leadership", Oxford: B. Blackwell, p. 247
14. Hunter, J., Neubert, M., Perry, S., Witt, L., Penney, L., Weinberger, E. (2013), "Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization", *The Leadership Quarterly*, 24(2), pp. 316 – 331
15. Kim, H., Kim, W. (2010), "The effects of servant leadership on organizational citizenship behavior and organizational commitment in the hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), pp. 760 – 767
16. Kirkpatrick, A., Shelley, A., Locke, Edwin A. (1991), "Leadership: Do Traits Matter?", *The Executive*, no. 5 (2), pp. 48 – 60
17. Liden, R., Wayne, S., Zhao, H., Henderson, D. (2008), "Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment", *The Leadership Quarterly*, 19(2), pp. 161 – 177
18. Lord, R., De Vader, C., Alliger, G. (1986), "Meta-Analysis of the Relation between Personality Traits and Leadership Perceptions: Procedures", *Journal of Applied Psychology*, no. 71(3), pp. 402 – 410
19. Sendjaya, S., Sarros, J. (2002), "Servant leadership: Its origins, development, and application in organizations", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), pp. 57 – 64
20. Spears, L. (1998), "Tracing the Past, Present, and Future of Servant-Leadership", In: Co-editor of *Focus on Leadership: Servant-Leadership for the 21st Century*, Larry C. Spears (Ed.), John Wiley & Sons
21. Stogdill, R., Bass, B. (1981), "Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research", New York: Free Press, p. 1184
22. van Dierendonck, D. (2011), "Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*", 37(4), pp. 1228 – 1261
23. Yukl, G. (1999), "An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories", *The leadership quarterly*, vol. 10(2), pp. 285 – 305
24. Zaccaro, S., Kemp, C., Bader, P., Antonakis, J., Cianciolo, A., Sternberg R. (Eds.) (2004), "Leader traits and attributes", *The nature of leadership – Thousand Oaks, CA: Sage*, pp. 101 – 124, available at: https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/5014_Antonakis_Chapter_5.pdf

References:

1. Knysh, A. (2016), "Emotional intelligence of a leader in business", Study guide; ed. by O. Romanovskyi, S. Kalashnikova; Kharkiv Polytechnic Institute, National Technical University, Kyiv: SE "REC "Priorities", p. 40
2. Kostyria, I. (2018), "Formation of the leadership position of future engineers in higher technical educational institutions", Dissertation candidate of pedagogical sciences: specialty 13.00.07: branch of knowledge 13 Scientific supervisor Gura T.; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, p. 246, Bibliography: pp. 215 – 246
3. Nestulia, O., Nestulia, S. (2016), "Fundamentals of leadership. Scientific concepts (mid-twentieth - early twenty-first century)", Study guide, Poltava: PUET, p. 375

4. Romanovskyi, O. et al. (2017), "Obligatory components of the personality of a charismatic leader as a guarantee of his success", *Elite. Society = Leader. Elite. Society*, no. 1., pp. 60 – 73
5. Reikin, V. (2022), "The phenomenon of charismatic leadership: dominants and debatable aspects", *Economy and society*, issue no. 37, pp. 79 – 87
6. Skibytska, L. (2009), "Leadership and style of work of the manager", *Study guide*, Kyiv: Center for Educational Literature, p. 192
7. Chervanova, Z. (2017), "Charismatic leadership as a socio-psychological phenomenon", *Theory and practice of management of social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology*, no. 1, pp. 76 – 86
8. Cherkashyn, A. (2021), "The phenomenon of leadership in higher education institutions: a theoretical analysis of scientific research", *Theory and practice of social systems management. Quarterly scientific and practical journal*, no. 4, pp. 76 – 85
9. Barbutto, Jr, J. E. (2005), "Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), pp. 26 – 40
10. Douglas, Mc. Gregor (1960), "The human side of enterprise: annotated edition", Updated Joel E. Cutcher – Gerchenfeld, New-York: Toronto And, p. 256
11. Goleman, D. (2005), "Emotional intelligence: why it can matter more than IQ", Paperback Publisher, Random House Publishing Group; 10th Anniversary edition (September 27); Language, English; Paperback, p. 352
12. Greenleaf, K. (1991), "Servant as Leader", Indianapolis: Paulist Press, p. 240
13. Hodgkinson, C. (1983), "Philosophy of Leadership", Oxford: B. Blackwell, p. 247
14. Hunter, J., Neubert, M., Perry, S., Witt, L., Penney, L., Weinberger, E. (2013), "Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization", *The Leadership Quarterly*, 24(2), pp. 316 – 331
15. Kim, H., Kim, W. (2010), "The effects of servant leadership on organizational citizenship behavior and organizational commitment in the hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), pp. 760 – 767
16. Kirkpatrick, A., Shelley, A., Locke, Edwin A. (1991), "Leadership: Do Traits Matter?", *The Executive*, no. 5 (2). pp. 48 – 60
17. Liden, R., Wayne, S., Zhao, H., Henderson, D. (2008), "Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment", *The Leadership Quarterly*, 19(2), pp. 161 – 177
18. Lord, R., De Vader, C., Alliger, G. (1986), "Meta-Analysis of the Relation between Personality Traits and Leadership Perceptions: Procedures", *Journal of Applied Psychology*, no. 71(3), pp. 402 – 410
19. Sendjaya, S., Sarros, J. (2002), "Servant leadership: Its origins, development, and application in organizations", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), pp. 57 – 64
20. Spears, L. (1998), "Tracing the Past, Present, and Future of Servant-Leadership", In: Co-editor of *Focus on Leadership: Servant-Leadership for the 21st Century*, Larry C. Spears (Ed.), John Wiley & Sons
21. Stogdill, R., Bass, B. (1981), "Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research", New York: Free Press, p. 1184
22. van Dierendonck, D. (2011), "Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*", 37(4), pp. 1228 – 1261
23. Yukl, G. (1999), "An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories", *The leadership quarterly*, vol. 10(2), pp. 285 – 305
24. Zaccaro, S., Kemp, C., Bader, P., Antonakis, J., Cianciolo, A., Sternberg R. (Eds.) (2004), "Leader traits and attributes", *The nature of leadership – Thousand Oaks, CA: Sage*, pp. 101 – 124, available at: https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/5014_Antonakis_Chapter_5.pdf

Стаття надійшла до редколегії 25.03.2023