

Б. Р. Головешко

## СОЦІАЛЬНІ ФУНКЦІЇ ЛІДЕРСТВА І ЙОГО РОЛЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО СПЕЦІАЛІСТА З ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

*У статті приділено увагу аналізу підходів до вивчення лідерства та лідерських якостей особистості. Запропоновано оновлений погляд на основні лідерські якості та лідерство як соціальне явище. Обґрунтовано важливість наявності лідерських якостей у спеціалістів з інформаційних технологій.*

**Ключові слова:** лідерство, лідерські якості, сфера інформаційних технологій, спеціаліст з інформаційних технологій.

**Постановка проблеми та актуальність дослідження.** Феномен лідерства вивчається в різних галузях та напрямках таких наук, як педагогіка, психологія, соціологія, історія, політологія. Сьогодні лідерство трактується неоднозначно, існує не один підхід до його розуміння та визначення. Досі так і не досягнуто повної згоди щодо поняття лідерства і методів його вивчення. Крім того, питанню лідерства у професійній діяльності особистості не приділялось достатньої уваги, зокрема у професії спеціаліста з інформаційних технологій. Тому ми вважаємо доцільним проаналізувати дану тематику.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що професійна діяльність спеціаліста з інформаційних технологій потребує не тільки професійної компетентності, а й особливих психологічних якостей, одним з яких є лідерство. Незважаючи на великий попит у наш час на спеціалістів цієї сфери, між ними існує конкуренція за кращі місця у кращих організаціях. Крім того, у сфері інформаційних технологій дуже гостро постало завдання розвитку професіоналів, здатних не тільки безпосередньо створювати програмний продукт, а й ефективно керувати робочою групою, що створює такий продукт. Задля реалізації цього спеціаліст з інформаційних технологій і має володіти лідерськими якостями, які допомагають домогтися бажаного у професійній діяльності. Актуальність підкреслюється й тим, що сьогодні тему лідерства розглядають у повсякденному житті, у політиці, бізнесі, спорті, сімейних відносинах, екстремальних ситуаціях тощо.

**Зв'язок проблеми з важливими науковими та практичними завданнями** полягає у більш глибокому дослідженні в межах теми “Формування управлінсько-технічної еліти у вищих технічних навчальних закладах з використанням інноваційних педагогічних технологій” соціальних функцій лідерства, а також у доведенні, шляхом аналізу напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, що лідерство дійсно відіграє важливу роль у професійній діяльності фахівців з інформаційних технологій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показує, що тематика лідерства достатньо розглянута у психологічній, педагогічній та управлінській сферах. Переважна кількість досліджень висвітлює лідерство, порівнюючи його з таким явищем як керівництво. У пошуку різних підходів до осмислення цього поняття цікавими є дослідження О.Г. Романовського, Т.В. Бендас, Д. Ольшанського, Б.А. Гаєвського, В.П. Пугачова, В.Г. Зазикіна, Е.А. Смірнова, Б.Д. Паригіна, Л.П. Шигапової, Н.В. Мараховської, О.К. Маковського, В.В. Ягоднікової, Н.П. Бабкової-Пилипенко та ін. [4, 11 та ін.]. Але єдиного розуміння змісту цього феномену і механізмів його формування досі не існує.

© Б. Р. Головешко 2013

Серед сучасних авторів питанню та вимогам щодо професійних якостей спеціалістів з інформаційних технологій приділяють увагу Л.А. Верещагіна, Е.А. Орел, О.К. Тихомиров, Т.В. Корнілова, Р. Томсет, Р. Шварц, Д. Гудзенко та ін. Аналізом специфіки професійних якостей програмістів у різний час займалися психологи і педагоги Ф. Брукс, Г. Вейнберг, Н. Вірт, Е. Дейкстра, С. Макконнелл, М.Л. Смультсон, Б. Шнейдерман та ін.

**Невирішені частини загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** У науковому просторі ще недостатньо висвітлено питання лідерства у професійній діяльності особистості взагалі й у сфері інформаційних технологій зокрема, яка є зараз найбільш прогресуючою галуззю на сучасному ринку.

**Мета дослідження** полягає у визначенні ролі лідерства та лідерських якостей у контексті діяльності спеціалістів з інформаційних технологій.

Відповідно до мети встановлено такі завдання: визначити соціальні функції лідерства як явища, виокремити основні якості особистості лідера; обґрунтувати важливість лідерських якостей для спеціалістів з інформаційних технологій.

**Викладення основного матеріалу.** Феномен лідерства є об'єктом наукового і практичного інтересу вже досить давно. Зокрема, вивченням цього феномену та його функцій займалися такі зарубіжні вчені, як Ф. Тейлор, Р. Емерсон, Л. Бернард, М. Вебер, Х. Саймон, Е. Богардус, Р. Стогділл.

Систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення поняття лідерства почалось за часів Ф. Тейлора. Разом з тим, до сьогоднішні так і не досягнуто повної згоди щодо цього поняття та методів його вивчення.

У процесі вивчення цієї проблеми вченими було запропоновано багато різних визначень цього поняття, наприклад, лідерство:

- як вплив на групи людей, який сприяє досягненню загальних цілей;
- міжособистісна взаємодія, що виявляється в певній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети;
- здібність впливати і на індивідуума, і на групу людей з метою примушення працювати разом для досягнення встановлених цілей;
- основний процес організації групового прийняття рішення;
- історично сформована соціальна потреба в організації процесу спільної діяльності людей.

Можна сказати, що явище лідерства у соціальному середовищі неможливо без чіткої мети, організаторських здібностей особистості та без наявності такої властивості, як вплив.

За весь час дослідження питання лідерства сформувались три основних підходи: *підхід з позиції лідерських якостей* (це традиційний, найперший підхід, який передбачав існування унікального набору якостей людини, з якими вона народжується, до цієї характеристики також належать такі якості, як інтелект, освіта, приваблива зовнішність, ініціативність, впевненість тощо; цей підхід став поштовхом до розвитку інших концепцій); *підхід з позиції лідерської поведінки* (був зроблений висновок про те, що лідера можна виховати); *ситуаційний підхід до лідерства* (підхід стверджує, що вирішальну роль для ефективності лідерства відіграють ситуаційні чинники, але при цьому не виключається важливість особистісних та поведінкових характеристик) [9].

Також лідерство можна розглядати як відносини домінування і підкорення, впливу й наслідування в системі міжособистісних і групових відносин. Зазначимо, що набір лідерських якостей і зразків поведінки з часом змінювався. Якщо Платон наголо-

шував на значущості для ідеального правителя такої риси, як мудрість, то середньовічний філософ-теолог Ф. Аквінський підкреслював важливість благочестя й божественних якостей.

Т. Карлей, Ф. Ніцше, А. Шопенгауер пояснювали лідерство природним прагнення людини до влади і домінування над собою подібними. Вони вважали, що це прагнення притаманне кожному індивіду, але лідерства досягають лише окремі з них, а саме – ті, хто на шляху до влади і впливу може знехтувати мораллю. Схожої думки дотримувався і Н. Макіавеллі, оскільки вважав, що лідер використовує будь-які засоби для підтримання громадського порядку та збереження свого панування.

Отже, зважаючи на такий погляд вчених, ми додаємо до лідерських якостей нехтування мораллю. Дійсно, при специфічних ситуаціях така риса може знадобитися лідеру, але ми не вважаємо, що вона має бути константною.

Цікавим є пояснення механізму лідерства, яке запропонував австрійський психолог А. Адлер. На його думку, орієнтація на лідерство – це своєрідний засіб компенсації комплексу неповноцінності. Вчений зазначав, що лідери – це люди, які зазнали крах своїх надій, ілюзій у дитинстві й прагнуть компенсувати їх, використовуючи домінування над іншими людьми.

Американський соціолог Е. Богардус рисами лідера вважає: розум, енергійність, здатність передбачати, привертати до себе увагу, почуття гумору, твердість характеру. Ще один американський соціолог Р. Стогділл здійснив комплексне дослідження феномена лідерства і отримав суперечливі результати щодо його індивідуально-особистісних характеристик. Він класифікував більше 40 елементів, пов'язаних із психологічними рисами лідерів, і розподілив їх за п'ятьма основними групами:

- фізіологічні дані;
- соціальне походження;
- інтелектуальні здібності;
- особистісні характеристики;
- соціальні характеристики.

Серед особистісних характеристик, як вважає Р. Стогділл, для становлення лідерства важливими є ентузіазм, упевненість, пристосованість. Що ж до соціальних характеристик, то тут автор виділяє адміністративні здібності, популярність, тактовність [8].

Цікаво, що до характеристик лідера вчений додав фізіологічні дані. Ми це пов'язуємо з такою властивістю структури особистості, як темперамент, який є вродженою властивістю та базується на нервовій системі людини.

Різноманітність та багатоаспектність лідерства визначають різноманіття його типології. Російський дослідник В.П. Пугачов [10] наводить найбільш просту класифікацію лідерства:

1. Ділове лідерство. Його основою є такі якості: діловий авторитет, вміння краще за інших вирішувати організаційні завдання, висока компетентність, досвід. Такий тип лідерства притаманний для груп, що виникають на основі виробничих цілей. Найбільше зазнає впливу ділового лідерства, як підкреслює В.П. Пугачов, ефективність керівництва.

2. Емоційне лідерство. Емоційний лідер викликає у людей довіру, упевненість, знімає психологічну напругу, створює атмосферу психологічного комфорту. На основі людських симпатій, привабливості міжособистісного спілкування емоційне лідерство притаманне соціально-психологічним групам.

3. Ситуативне лідерство. Воно може бути і діловим, і емоційним. Нестійкість, часова обмеженість, зв'язок лише з конкретною ситуацією є характерними рисами ситуативного лідерства. Ситуаційний лідер може повести за собою групу людей лише у специфічній ситуації.

Беручи за основу різноманітні теорії лідерства у сучасній науці, В.Г. Зазикін та Е.А. Смірнов [4] виокремлюють такі основні показники лідерства:

- більш висока активність та ініціативність індивіда при рішенні групових завдань;
- більша інформованість про вирішуване завдання, про членів групи, про ситуацію у цілому;
- більш виразна здібність мати вплив на інших членів групи.

Ми хочемо підкреслити таку рису як інформованість. Для лідерства це дійсно важливий чинник.

Також треба зазначити, що лідерство засновано на неформальному впливі лідера. У групі можуть бути як формальні, так і неформальні лідери. І саме неформальному лідеру вдається впливати на інших людей завдяки певним особистісним якостям. Цей вплив частіше за все позитивний, але може бути і негативним, адже лідер здебільшого перевершує інших хоча б в одній з якостей [3].

На думку С. Коссен, справжній лідер має володіти здатністю творчо вирішувати проблеми; уміти доносити ідеї до послідовників; уважно слухати інших людей і прислухатися до їхніх порад; бути переконливим; товариським; мати широке коло інтересів; почуття власної гідності, упевненість у собі.

У свою чергу З. Гапонюк виділяє такий комплекс лідерських якостей:

▪ *загальнопрофесійні якості*: висока теоретична й практична підготовка, системне бачення професійних проблем, здатність до професійної адаптації, здатність до прогностичної діяльності, здатність виконувати функціональні обов'язки; володіння методами керування колективом, уміння бачити ключове завдання, уміння розподіляти роботу в колективі;

▪ *якості творчої діяльності*: широкий загальний світогляд, творче ставлення до роботи, володіння методами творчості, педагогічна майстерність, висока методична підготовка;

▪ *соціально-психологічні якості*: уміння організувати продуктивні особистісні контакти, внутрішньоклективне спілкування, уміння враховувати індивідуальні особливості підлеглих, вимогливість до них, уміння розбиратися в людях, здатність привертати до себе людей, викликати довіру, здатність впливати на підлеглих особистим прикладом, задавати бадьорий, діловий тон у роботі, уміння переконувати інших, врівноваженість, схильність до вивчення людей, інтерес до їхніх потреб;

▪ *соціально-комунікативні якості*: уміння відстоювати інтереси свого колективу, організувати контроль і стимулювати інших членів групи, легко вступати в контакт з людьми, товарицькість, психологічний такт, відповідальність, обов'язковість, чесність і порядність, нормальна емоційно-психологічна збудливість, правильність артикуляції, гарна постановка голосу [2].

За підсумками опитування студентів, А. Зоріна виокремила набір лідерських якостей, серед яких товарицькість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, упевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагодити позитивну атмосферу в колективі [5].

Лідерство передбачає певний характер його найближчого оточення. Воно має бути відібране за діловими, професійними ознаками, а не тільки за особистою відданістю лідеру, що хоча й важливо, але недостатньо для здійснення сучасної технічної чи управлінської політики.

Російський вчений Є. Ільїн виокремлює такі ознаки, що характеризують лідера:

- належність його до групи, у якій він висунувся на позиції лідера (авторитет);
- своїми діями він сприяє досягненню групової мети;
- ініціативність лідера (бере на себе добровільно значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання приписів, загальноприйнятих норм);
- бажання або необхідність членів групи підкорятися йому [6].

Отже, єдиної думки про те, якими якостями має володіти лідер, не існує. Кожен час, кожне суспільство, кожна група, кожна особлива ситуація формує або потребує своїх лідерів. Проведений аналіз дозволив нам визначити такі соціальні функції лідерства як явища:

- організаційна,
- впливова,
- функція досягнення мети,
- активізаційна,
- ініціативна,
- емоційна,
- творча,
- функція випромінювання впевненості,
- комунікаційна,
- створення необхідної атмосфери у певній ситуації.

Серед основних лідерських якостей особистості ми хочемо підкреслити такі: активність, рішучість, упевненість у собі, потреба в успіху, цілеспрямованість, креативність, здатність активно впливати на інших, організаторські здібності, комунікативність, готовність до ризику, емоційна стійкість, наявність сили волі, здатність до емпатії, уміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість, тимчасове нехтування мораллю (при необхідності).

Затребуваність фахівців різних галузей в сучасних умовах забезпечується конкурентоспроможністю – інтегральною характеристикою фахівця професійно компетентного, мобільного, який швидко адаптується і здатен оптимально вирішувати професійні проблеми. Найважливішим чинником формування конкурентоспроможного фахівця стає розвиток особистісних якостей, що забезпечують безперервне приростання професійної компетентності, розгортання внутрішнього потенціалу. У контексті сучасної освітньої ситуації особливої значущості набуває саме лідерство. У соціально-культурній діяльності лідерство розглядається як професійно важлива якість [11].

Саме тому ми вважаємо, що лідерські якості необхідні і спеціалістам з інформаційних технологій.

Аналіз сучасного ринку праці показує, що зараз найбільш затребувана сфера - це сфера інформаційних технологій. Саме тут існує дуже великий запит на відповідних фахівців. Спеціалісти ІТ-сервісу - це необхідна ланка будь-якої організації. Провідні програмісти або інші спеціалісти мають достойну заробітну плату, запит на них зростає дуже швидко, адже ступінь комп'ютеризації та інформатизації в Україні зростає.

Але у цій сфері існує велика конкуренція, адже багато ВНЗ та інших навчальних закладів готують фахівців у цій галузі. Звісно, кожен з них бажає мати постійну висо-

кооплачувану роботу, розвиватися як професіонал, підніматися кар'єрними щаблями. Щоб цього досягти, особистість має володіти певним набором особистісних та професійно важливих якостей, серед яких, на нашу думку, перше місце посідає лідерство.

Спеціалісти з інформаційних технологій виконують такі завдання: реалізація ІТ-проектів; забезпечення ефективності роботи інформаційних систем; підготовка та надання керівникам компанії відомостей про нові можливості інформаційних технологій та управління ними; організація роботи певного відділу; робота з клієнтами.

Варто зазначити, що чисельність співробітників ІТ-організацій або відділів та їхня кваліфікація визначається тими завданнями, які вони реалізують. Це вказує на те, що отримати достойну роботу у цій галузі – завдання не з легких: для цього треба мати не тільки професійні знання, але й специфічні психологічні якості [13]. А через те, що ринок інформаційних технологій розвивається швидше, ніж підготовка кваліфікованих кадрів, проблема невисокого рівня підготовленості персоналу залишається.

Також треба підкреслити, що з розвитком ринку інформаційних технологій підвищується зрілість замовників, їхня підготовленість до впровадження складних інфраструктурних рішень, які потребують значної технічної підтримки, додаткового навчання, спеціалізованих знань тощо. Таким чином, є все для ефективного використання сучасних інформаційних технологій у роботі організацій: є запит, є пропонування, є кваліфіковані людські ресурси [14].

Оскільки вже на даний момент інформаційні технології поділяються на велику кількість напрямів (наприклад, апаратне забезпечення, програмне забезпечення, телекомунікації тощо), керівникам компаній треба дуже уважно підходити до вибору необхідних технологій, ретельно добирати при цьому спеціалістів для вирішення тих чи інших завдань. ІТ-персонал сьогодні - це численна група працівників, яка виконує важливі економічні та інші функції.

У цілому поняттям "ІТ-спеціаліст" можна позначити працівника сфери інформаційних технологій, що використовує в процесі виконання своїх професійних обов'язків знання і навички програмування. Тому слово "програміст" часто вживається як його синонім. Потреба в ІТ-професіоналах в сучасних організаціях перевершує потужності вищих навчальних закладів. Тому при прийомі на роботу вимоги до кандидатів на вакантні посади часто обмежуються здатністю вирішення поточних технічних проблем. Наслідком подібної практики є залучення до лав ІТ-фахівців молоді та представників інших професій, рівень ІТ-підготовки яких не відповідає необхідним вимогам. Поточна ситуація на ринку ІТ-фахівців характеризується істотним перевищенням попиту над пропозицією. Пошук необхідних вузькоспрямованих фахівців може тривати місяцями, що тягне за собою збитки через вимушені прості або невиконання бізнес-зобов'язань. Але, більше того: знайшовши необхідного фахівця, немає впевненості в тому, що він виправдає очікування фірми.

Поняття "професіоналізм" стосовно програміста визначається як інтегральна особистісна характеристика людини, яка:

- оволоділа нормами професійної діяльності і спілкування та здійснює їх на високому рівні, прагнучи здобути професійну майстерність в галузі програмування;
- дотримується професійної ціннісної орієнтації та професійної етики;
- розвиває себе засобами професії;
- прагне зробити творчий внесок у професію, збагативши її досвід;

▪ прагне і вміє викликати інтерес суспільства до результатів своєї професійної діяльності, сприяє підвищенню ваги і престижу своєї професії в суспільстві, гнучко враховує нові запити суспільства до неї.

Сьогодні без самостійності, без готовності швидко пристосовуватися до змін, переорієнтуватися, без уміння знайти підхід до вирішення проблеми або терміново розв'язати нестандартне завдання важко досягти професійного успіху. Ринок і конкуренція потребують фахівців-професіоналів із неординарним творчим мисленням [1].

Підготовка фахівця з інформаційних технологій є складним процесом, який має певні особливості, пов'язані насамперед зі швидкою зміною технологій програмування, коли технологія, у якій програміст був професіоналом, стає практично незатребуваною. З погляду компанії-виробника програмного забезпечення завжди буде затребувана найбільш сучасна технологія, отже, професіонал повинен постійно відслідковувати зміни, новинки і тенденції у сфері програмування. Крім того, часто причиною незадовільних результатів роботи програміста стає нестача знань, які не стосуються прямої компетенції фахівця. Умовно можна виокремити три складники професійної підготовки ІТ-фахівця, необхідні для успішної роботи: фундаментальна і технологічна (забезпечуються на певному рівні ВНЗ), прикладна у контексті галузі, з якою буде пов'язана робота програміста, наприклад бухгалтерія, інженерія, освіта, ігри тощо.

Д. Є. Щедролосьєв підкреслює важливість того факту, що сучасне програмування є колективним, і корисність окремого програміста тісно пов'язана з його корисністю для всієї команди, а тому потребує від особи навичок роботи в команді, лідерських якостей, певних знань у галузі психології й управління. На думку автора, особливістю успішного ІТ-професіонала є не деякий фіксований набір знань, умінь і навичок у певній галузі, а сформованість спектру компетенцій, що забезпечать кар'єрне зростання [12].

**Висновки.** Проаналізувавши безліч підходів, концепцій різних дослідників, ми, використовуючи синтетичний підхід, пропонуємо свій погляд на лідерство як суспільне явище. У статті було виокремлено найважливіші, з нашої точки зору, якості особистості лідера та обґрунтовано важливість лідерських якостей для спеціалістів з інформаційних технологій.

**Перспективи використання результатів дослідження.** Враховуючи специфіку діяльності спеціалістів з інформаційних технологій, особливо сучасний стан цієї сфери, ми вважаємо, що роль лідерства у професійній діяльності є вкрай значною, воно забезпечує досягнення успіху професіонала. Ми вважаємо за потрібне продовжити дослідження лідерства у контексті професійної діяльності спеціалістів з інформаційних технологій, зокрема провести дослідження наявності цих якостей у майбутніх спеціалістів цієї сфери, що навчаються у вищих навчальних закладах.

**Список літератури:** 1. *Бондар В.І.* Дидактика: ефективні технології навчання студентів / Бондар В.І. – К. : Вересень, 1996. – 129 с. 2. *Гапонюк З.Г.* Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Гапонюк Зоя Георгиевна. – М.: Военный университет, 2008. – 24 с. 3. *Дьяченко М.И.* Психологический словарь-справочник // М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. - Минск, 2004. — 576 с. 4. *Зазыкин В.Г.* Психология и акмеология лидерства: монография // В. Г. Зазыкин, Е. А. Смирнов. - М.: ЭЛИТ, 2010. — 304 с. 5. *Зорина А.В.* Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 25 с. 6. *Ильин Е.П.* Психология воли / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер,

2000. – 288 с. 7. Локшин В.С. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в контексті процесу модернізації вищої освіти / В.С. Локшин// *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб.наук.пр.* – Луганськ, 2013. - Вип.1 (54) - С. 109-120. 8. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності: навч. вид. /М.М. Логунова. – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2006. – 196 с. 9. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. / О.Б. Моргулець //– К.: Центр учбової літератури, 2012. - 384с. 10. Пугачев В.П. Выявление, развитие и защита лидерства / Элитариум. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie\\_razvitie\\_zashhita\\_liderstva.ht](http://www.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie_razvitie_zashhita_liderstva.ht). 11. Шевченко Т.Н. Лидерство как условие формирования конкурентоспособного специалиста социально-культурной сферы / Т. Н. Шевченко// *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2008. - № 51. - С. 326-328. 12. Щедролосьев Д.Є. Компетентнісний підхід до підготовки інженерів-програмістів/ Д.Є. Щедролосьев// *Інформаційні технології і засоби навчання* // Режим доступу до журналу: <http://www.journal.iitta.gov.ua> 13. Мотивация персонала в области информационных технологий // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://conf-p.narod.ru/Ver.pdf>. 14. Особенности поведения сотрудников ИТ в современных организациях // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://allrefs.net/c5/1kda8/>.

**Bibliography (transliterated):** 1. Bondar V.I. Didaktika: effektivni tehnologii navchannja studentiv / Bondar V.I. – К. : Veresen', 1996. – 129 s. 2. Gaponjuk Z.G. Pedagogicheskie uslovija formirovanija liderskih kachestv u studentov gumanitarnyh vuzov: avtoref. dis. kand. ped. nauk: 13.00.08 / Gaponjuk Zoja Georgievna. – М.: Voennyj universitet, 2008. – 24 s. 3. D'jachenko M.I. Psihologicheskij slovar'-spravochnik // M.I. D'jachenko, L.A. Kandybovich. - Minsk, 2004. — 576 s. 4. Zazykin V.G. Psihologija i akmeologija liderstva: monografija // V. G. Zazykin, E. A. Smirnov. - М.: JeLIT, 2010. — 304 s. 5. Zorina A.V. Pedagogicheskie uslovija formirovanija liderskih kachestv u studentov vuza: avtoref. dis.. kand. ped. nauk: 13.00.01 / Zorina Anna Viktorovna. – Nizhnij Novgorod, 2009. – 25 s. 6. Il'in E.P. Psihologija voli / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2000. – 288 s. 7. Lokshin V.S. Formuvannja liders'kih jakostej majbutnih menezheriv sociokul'turnoi dijalnosti v konteksti procesu modernizacii vishhoi osviti / V. S. Lokshin// *Duhovnist' osobistosti: metodologija, teorija i praktika: zb.nauk.pr.* – Lugans'k, 2013.-Vip.1 (54) S. 109-120. 8. Logunova M.M. Social'no-psihologichni aspekti upravlins'koï dijalnosti: navch. vid./M.M. Logunova. – К.: Centr sprijannja institut. rozv. derzh. sluzhbi, 2006. – 196 s. 9. Morgulec' O.B. Menedzhment u sferi poslug: navch. posib. / O.B. Morgulec' //– К.: Centr uchbovoi literaturi, 2012. - 384 s. 10. Pugachev V.P. Vyjavlenie, razvitie i zashhita liderstva / Jelitarium. — [Jelektronnyj resurs]. — Rezhim dostupa: [http://www.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie\\_razvitie\\_zashhita\\_liderstva.ht](http://www.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie_razvitie_zashhita_liderstva.ht). 11. Shevchenko T.N. Liderstvo kak uslovie formirovanija konkurentosposobnogo specialista social'no-kul'turnoj sfery / T. N. Shevchenko// *Izvestija RGPU im. A.I. Gercena*. 2008. - № 51. - S. 326-328. 12. Shhedrolos'ev D.Є. Kompetentnisnij pidhid do pidgotovki inzheneriv-programistiv/ D. Є. Shhedrolos'ev// *Informacijni tehnologii i zasobi navchannja*// Rezhim dostupu do zhurnalu: <http://www.journal.iitta.gov.ua> 13. Motivacija personala v oblasti informacionnyh tehnologij // [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: <http://conf-p.narod.ru/Ver.pdf>. 14. Osobennosti povedenija sotrudnikov IT v sovremennyh organizacijah // [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: <http://allrefs.net/c5/1kda8/>.



Б. Р. Головешко

**СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ЛИДЕРСТВА И ЕГО РОЛЬ В  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО  
СПЕЦИАЛИСТА ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ**

*В данной статье уделено внимание анализу подходов к изучению лидерства и лидерских качеств личности. Предложен обновленный взгляд на основные лидерские качества и лидерство как социальное явление. Обоснована важность наличия лидерских качеств для специалистов по информационным технологиям.*

**Ключевые слова:** лидерство, лидерские качества, сфера информационных технологий, специалист по информационным технологиям.

UDC 37.06:331.5

B. Holoveshko

**LEADERSHIP SOCIAL FUNCTION AND ITS POSITION IN A PROFESSIONAL  
ACTIVITY OF MODERN IT EXPERT**

*The purpose of an article research is the leadership position solving and leadership features in the context of IT experts' activity. Having analyzed the variety of methods, conceptions of different times and researchers from different countries, using the synthetically method we offered our vision on the leadership as social phenomenon and defined social functions of leadership. Considering the specification of IT experts, you can find in the article the justifying of leadership role in professional activities is large enough and provides professional success. There are social functions of the leadership in the article, determined the main features of leader and proved the importance of leader traits for IT experts.*

**Keywords:** leadership, leadership features, IT sphere, IT expert.

*Стаття надійшла до редакційної колегії 17.04.2013*