

О. С. Пономарьов

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА В КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНИХ ПОТРЕБ

Лідерство є важливим соціальним феноменом, що виникає, існує і діє як відповідь на життєву потребу суспільства у ньому. Однак складна система взаємозв'язків і взаємозалежностей між лідерством і суспільними потребами цим не обмежується. Широкий спектр цих потреб має знаходити належне відображення в загальній структурі функцій і обов'язків лідера та у вимогах до його професіоналізму й особистих якостей. Компетентність лідера передбачає розуміння сутності суспільних потреб, уміння їх аналізувати й узагальнювати та вибудовувати ефективну стратегію задоволення. Оскільки їх задоволення потребує участі всього суспільства, лідер повинен користуватися належним професійним та особистим авторитетом у людей.

Ключові слова: лідерство, суспільні потреби, потреба в лідерах, вимоги до лідерів, компетентність, професійний та особистий авторитет лідера.

Загальна постановка проблеми. Лідерство є складним індивідуально-суспільним феноменом, соціально-психологічна природа якого достатньо повно вивчена. Це зумовлено тією виключно важливою роллю, яку воно відіграє в процесах життєзабезпечення й розвитку суспільства та соціальних груп різного масштабу і призначення. Тому сьогодні пильну увагу дослідників привертають проблеми виявлення потенціальних лідерів та цілеспрямованого розвитку їх специфічних лідерських якостей відповідно до суспільних очікувань.

У той же час проблема лідерства й характеру його відповідності конкретно-історичним потребам суспільства зі всією її складністю й важливістю лишається, на наш погляд, вкрай недостатньо вивченою. Її ускладнює, по-перше, виявлення й визначення самих цих потреб у надзвичайно складному просторі різноманітних і суперечливих потреб і цілей, бажань та інтересів, прагнень дійсних та уявних, приманних величезній кількості індивідів. По-друге, широке розмаїття очікувань та уподобань висуває різні, часто діаметрально протилежні вимоги до особистості лідера та його професіоналізму, до характеру його впливу на своїх прихильників та іншу частину суспільства. По-третє, однією з ключових рис і якостей лідера має бути розвинене уміння належним чином консолідувати відповідну соціальну групу аж до суспільства в цілому, узагальнюючи й інтегруючи все широке розмаїття прагнень і потреб людей. Це уміння необхідне для того, щоб трансформувати їх в конкретні цілі й визначати об'єктивну необхідність і напрямки доцільного розвитку суспільства. Цілком зрозуміло, що це завдання є не тільки важким і важливим, а й являє собою понадскладну системну проблему.

Вже навіть тільки щойно розглянуті обставини переконливо свідчать про необхідність, важливість та актуальність глибокого аналізу феномену лідерства саме в контексті суспільних потреб. Цей аналіз має кілька цікавих аспектів, які стосуються і

потреби суспільства в лідерах певного типу і характеру, і належного розуміння лідером нагальних суспільних потреб, і його уміння працювати не тільки зі своїми прихильниками, а й з тими, хто не поділяє його поглядів і навіть з відвертими опонентами.

Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями лідерства й управління соціальними системами визначається, з одного боку, необхідністю систематизації й прагнення до певної завершеності загальної теорії лідерства, а з іншого – необхідністю виявлення, формування й систематичного розвитку таких лідерів, які були б здатні втілювати суспільні потреби і прагнення людей в ефективну організацію їх цілеспрямованої спільної діяльності по успішному задоволенню цих потреб і прагнень. Вже сам сенс цих завдань свідчить про істотну складність і багатоаспектність їх зв'язків з порушеною проблемою. Множина ж цих зв'язків пов'язана з поєднанням в них об'єктивних і суб'єктивних рис, індивідуального і соціального начал, впливу рівня освіченості й культури на характер лідерства та його прояви. Це перш за все стосується сприйняття, розуміння й інтерпретації лідером соціальних потреб взагалі й потреб соціуму в лідерах зокрема.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми підтверджує її актуальність, надзвичайну важливість і значущість для забезпечення процесів нормального функціонування і стратегічного розвитку як відповідних соціальних груп, так і суспільства в цілому. Як приклад, можна посперитися на роботи В.М. Бабаєва, Ю.Т. Базарова, О.М. Бандурки зі співавторами, У. Бенніса та Б. Нануса [1], І.В. Головної, В.А. Розанової, О.Г. Романовського, Д. Хенні, Е. Шейна, В.П. Шейнова та інших. Відомі фахівці з емоційного лідерства Д. Гоулман, Г. Бояцис та Е. Макки підкреслюють, що у тому разі, коли своїм цілеспрямованим впливом лідери пробуджують в людях емоції, вони розкривають в них їхні найкращі якості. При цьому не випадково Д. Пір, характеризуючи потенційного лідера, попереджає, що найважливішою характеристикою його лідерства має бути масштаб особистостей тих, хто вирішив йти за ним.

Цікаві результати містять роботи, присвячені проблемам політичного лідерства, які виконали В. Карасьов, І. Шаблинський, Ж. Блондель [2] та інші. Вкрай цікавими є роботи В. Шеклтона, присвячені психології лідерства в бізнесі, та Дж. Котлера, який розкриває секрети лідерства видатного японського менеджера і успішного бізнесмена К. Мацусіти. Дж. Максвелл узагальнив і систематизував закони лідерства [3].

Важливими для розуміння лідерства як суспільного явища й тієї ролі, яку може відігравати яскрава особистість у долі цілого народу чи країни мають вважатися й численні наукові, публіцистичні й художні літературні джерела про видатних політичних і державних діячів, полководців, мислителів тощо, а також багата й різноманітна мемуарна література.

З позиції сучасних підходів до розуміння сутності феномену лідерства його можна визначати як специфічний різновид відносин домінування – підпорядкування та/або впливу – наслідування в загальній складній системі міжособистісних взаємовідносин. Оскільки характер цих відносин може бути різним і залежати від певних об'єктивних і суб'єктивних чинників, виникли й набули поширення і різні теорії лідерства. Заслуговує уваги висунута Р. Бейлсом так звана теорія лідерських ролей. Згідно з нею існують дві основні ролі: лідера-професіонала, який орієнтований на розв'язання ділових проблем, та соціально-емоційного лідера, орієнтованого на

розв'язання проблем, що виникають у міжособистісних взаємовідносинах. Іншою досить поширеною є й так звана ситуаційна теорія лідерства (Ф. Фідлер), яка вважає лідерство продуктом ситуації, що складається в групі людей чи в суспільстві загалом.

Разом з тим, ще недостатньо висвітленим в численних літературних джерелах аспектом проблеми лишається, на наш погляд, такий її важливий складник, як лідерство в контексті суспільних потреб. А саме цей аспект треба вважати ключовим у з'ясуванні того, чому одні організації, підприємства, фірми чи інші соціальні угруповання та навіть суспільства й держави у цілому нормально функціонують й успішно розвиваються, тоді як інші стагнують, переживають глибокі й тривалі кризи. Для України ця проблема тим більше є актуальною, що майже за чверть століття незалежності в ній так і не знайшлося національного лідера, здатного запропонувати ефективну стратегію розвитку й підняти народ на її реалізацію.

Мета статті й полягає у спробі з'ясувати механізми взаємозв'язку і взаємодії між потребами суспільства й появою в ньому лідерів, з одного боку, та між прагненнями і практичними діями лідерів та їх розумінням суспільних потреб, з іншого боку. Окремий інтерес при цьому становить специфіка проблеми потреби суспільства в лідерах і вибору ним лідерів з числа альтернативних претендентів на лідерські ролі. Цілоком зрозуміло, що певну складність цієї проблеми зумовлює широке розмаїття думок та уподобань, цілей та прагнень членів відповідної соціальної групи і тим більше всього суспільства. Таке їх розмаїття позначається на вимогах до лідерів й перевагах, які члени групи віддають тому чи іншому претенденту, й міркування, якими вони при цьому керуються. Чим більш численною є група, тим складнішою стає можливість раціонального вибору. Це підтверджує й політична практика, коли переможця відділяють якихось 1-5% від наступного кандидата. Тут повною мірою виявляється істотна невизначеність суспільних потреб.

Виклад основного матеріалу. Взагалі суспільні потреби, в першу чергу соціального характеру, зумовлені суперечливістю самої людини, її потрійною природою як істоти водночас біологічної, соціальної й мислячої. Безпосереднім наслідком такої природи постає можливість самого існування й нормального життєзабезпечення людини тільки за умови її участі у спільній з іншими людьми діяльності. Однак організація і здійснення цієї діяльності зі всією необхідністю вимагають управління нею, яке б передбачало функціональний розподіл виконавців, їх мотивацію і координацію дій. Отже, управління стає визначальною передумовою успішності цієї діяльності й досягнення її цілей. У той же час і саму цю діяльність, і управління її здійсненням ускладнює певною мірою так званий особистісний чинник. Його проявами постають не тільки істотні відмінності в цілях, прагненнях і потребах учасників діяльності, у їх здібностях і можливостях, не тільки різне ставлення до самої діяльності, а й ставлення до інших її учасників.

Ці прояви здатні породжувати суперечності й призводити до конфліктів і криз, які дезорієнтують учасників і можуть вносити деструктивні моменти у їх діяльність. Запобігання конфліктів і їх подолання, нормалізація взаємовідносин між людьми, пошук взаємоприйнятних рішень тощо далеко не завжди розглядаються керівником як одні з його функціональних обов'язків. А навіть у разі, коли й розглядаються, у переважній більшості розв'язуються ним за допомогою адміністративних методів. Склад-

ність же самої людини та її психіки вимагають більш тонких інструментів впливу на її дії, поведінку та ставлення до інших працівників. Ці інструменти звичайно ґрунтуються на використанні індивідуального підходу та соціально-психологічних чинників. Саме ними у більшості випадків володіють і уміло користуються справжні лідери.

Ось чому сьогодні успішними звичайно стають ті керівники, які водночас є й лідерами керованих ними колективів. Отже, *першою соціальною потребою* будь-якої організованої групи є органічне поєднання в особі керівника високого управлінського професіоналізму і яскраво виражених лідерських якостей. Адже Лідерство, як спеціально підкреслюють О.В. Ромашов та Л.О. Ромашова, “це природний соціально-психологічний процес в групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку групи”. Невипадково ці автори вводять поняття лідера управління, сенс якого полягає у тому, що відповідна “людина здатна висувати продуктивні цілі розвитку, знаходити оптимальні шляхи їх досягнення й об'єднувати людей в соціальні організації для вирішення спільних завдань, максимально використовувати творчі можливості як своєї особистості, так і людей, що її оточують, в тому числі талановитих, обдарованих, неординарних” [4, с. 441].

Таким чином, *другою соціальною потребою* людей є наявність серед них особистостей, здатних не тільки здійснювати на них сильний вплив, а й брати на себе відповідальність за свої дії, рішення й висловлювання. Цей вплив і ця здатність постають потужним управлінським чинником. Саме під його дією члени групи й визнають відповідну людину своїм лідером і делегують йому право приймати відповідальні рішення, особливо у складних і значущих для групи ситуаціях. Лідером, як ми вже писали, є “найавторитетніша особистість, яка відіграє важливу, часто навіть центральну роль в організації спільної діяльності групи, в регулюванні відносин в групі, в формуванні корпоративної культури, характеру спілкування і взаємовідносин між членами групи, норм поведінки, а також у забезпеченні неухильного їх дотримання”. При цьому спеціально підкреслювалося, що “психологічний вплив лідера на його оточення практично мало залежить від його офіційного статусу: він може бути формальним керівником, а може й не бути ним” [5, с. 16].

Отже, *третьою соціальною потребою* стосовно лідерства постає високий особистий авторитет лідера серед переважної частини (в ідеалі – серед всіх) членів відповідної групи. Цю потреб також досить складно задовольнити у великих групах, тим більш у масштабі всього суспільства. Цікаво, що вона має нелінійний характер й помітно ускладнюється і у разі недостатньо розвинутого освітньо-культурного рівня членів групи, і у разі досить високого рівня. У першому випадку переконання людей майже непохитні й ґрунтуються на вірі, джерелами якої можуть бути різні чинники. У другому ж випадку переконання членів групи ґрунтуються на осмисленні ними ситуації, особистості лідера та його пропозицій і методів впливу на людей. Щоб їх переконати, лідер повинен мати високий інтелектуальний рівень і розвинену майстерність аргументації.

Четвертою соціальною потребою, яка виявляється у вимогах до лідера, постає стратегічний характер його мислення і рішучість у своїх рішеннях і діях. Ця потреба зумовлена тією обставиною, що більшість людей звичайно не схильні до стратегічного планування й тим більш до ризиків. Осць чому вони з готовністю віддають ініціати-

ву лідеру разом з делегуванням йому повноважень з прийняття рішень і відповідальності за можливі, в тому числі й негативні результати і наслідки їх реалізації.

Нарешті, *п'ятою потребою* слід вважати необхідність того, щоб лідер сам розумів цілі й бажання, прагнення й інтереси людей і вмів узагальнювати й інтегрувати їх, виокремлюючи найістотніші. А ще краще, щоб його прагнення й інтереси співпадали чи принаймні не суперечили визначальним прагненням та інтересам його прихильників, групи і суспільства у цілому. Ось чому звичайно вкрай привабливими стають лідери, яких вважають “своїми хлопцями” або “одними з нас”, навіть якщо ці лідери лише уміло видають себе за таких.

Загалом проблема лідерства в контексті суспільних потреб, особливо потреб соціального характеру, має розглядатися у трьох таких аспектах. Перший з них полягає в об'єктивному характері потреби відповідної групи, соціальної спільноти чи суспільства в цілому і кожного з нас в лідерах, які б за нас розв'язували складні життєві проблеми чи ситуації. Другий аспект стосується не просто потреби в лідерах, а в існуванні певної сукупності вимог до них, які впливають з суспільних очікувань від самих лідерів, від їх дій та відповідальних рішень. Третій же вкрай важливий аспект проблеми полягає у глибокому розумінні лідером цих очікувань та в його умінні ефективно діяти у відповідності з ними.

Аналізуючи й узагальнюючи ці аспекти, можна дійти слушного висновку стосовно існування дійсно складного, водночас об'єктивного і суб'єктивного характеру взаємозв'язків між суспільними потребами в лідерах і лідерстві та появою справжніх лідерів, які повною мірою відповідають цілям і очікуванням людей. Такі лідери звичайно з'являються у кризових моментах історії соціуму чи країни. Вони знаходять ефективні шляхи і способи успішного подолання кризи й вибудовування та реалізації стратегії розвитку країни і суспільства, які виводять їх на магістральну траєкторію, якою йде цивілізований світ. Історія дає численні приклади, які переконливо підтверджують нашу тезу.

Так, успішно подолати надзвичайну важку Велику депресію Сполученим Штатам Америки значною мірою вдалося завдяки стратегії, яку запропонував і сприяв її успішній реалізації Франклін Рузвельт. Відбудова вщент зруйнованої та ще й деморалізованої через поразку у другій світовій війні Німеччини, яка стала провідною в технічному, економічному й соціальному відношенні країною Європи, відбулася завдяки реалізації стратегії її відновлення, яка була розроблена й успішно реалізована Конрадом Аденауером і Людвігом Ерхардом. Франції вдалося не тільки відновити свою міць, а й увійти до числі великих держав значною мірою завдяки зусиллям справжнього національного лідера, яким виявився генерал Шарль де Голль.

Прем'єр-міністр Сінгапуру Лі Куан Ю стратегічне бачення ефективного розвитку своєї країни допомогли успішно перетворити цю світову глушину на сучасну провідну державу з високотехнологічною економікою і високими стандартами життя населення. Вражаючи світ темпи тривалого економічного розвитку китайської економіки, яка за рівнем ВВП вийшла на перше місце в світі, були досягнуті завдяки успішній реалізації дійсно ефективною стратегії, яка свого часу була розроблена Ден Сяопіном і неухильно й послідовно реалізується керівництвом цієї країни.

Навіть наші колишні партнери по так званому соціалістичному табору Польща, Чехія, Словаччина й інші країни, в тому числі й республіки Балтії – Литва, Латвія й Естонія – своєчасно й успішно провели необхідні ринкові реформи, досягли належних стандартів життя й були прийняті до складу Європейського Союзу. Прикладом для нас може бути і практика реалізації стратегії соціально-економічної трансформації, яку запровадив і сьогодні успішно реалізує Казахстан під керівництвом національного лідера Нурсултана Назарбаєва. Можна продовжувати перераховувати подібні приклади, однак мета нашої статті полягає не в описі вдалого досвіду, а у виявленні механізмів, за допомогою яких цей досвід здійснюється.

Вдумливий аналіз як успіхів, так поразок різних лідерів в процесі спроб забезпечення стратегічного планування й практичної реалізації обраних ними стратегій дозволяє стверджувати, що в основі успіхів лежить системний аналіз ситуацій, які необхідно долати, й причин їх виникнення. Ще один компонент їх діяльності полягає у відкритості цього аналізу, висвітленні та відкритому й широкому обговоренні його результатів з людьми. Водночас необхідно також цілком відверто показати всю множинну альтернативних варіантів виходу з цієї ситуації та можливі позитивні і негативні результати реалізації кожного з них. Ця інформація також має бути винесена на обговорення громадськості. Вже самі ці дії закладають основу довіри людей до лідера. Чим ширшим є коло учасників обговорення й чим більшим є число взятих до уваги їх пропозицій, тим вищим стає рівень цієї довіри.

Один з важливих елементів механізму забезпечення відповідності обраної лідером стратегії дійсно суспільним потребам полягає у визначенні цих потреб, доцільних шляхів і способів їх задоволення. Для їх визначення вкрай необхідно залучати авторитетних експертів з кожного складного питання. Наприклад, в тій же Польщі успіх ринкових трансформацій значною мірою був забезпечений залученням до їх визначення і практичної реалізації зnanого економіста Лешека Бальцеровича. Він прийшов до уряду з командою своїх однодумців, не тільки компетентних, а й вольових молодих людей. Це було вкрай необхідно, оскільки зламати стереотипи мислення чиновників, які і прагнення багатьох політиків за рахунок популізму забезпечити прихід до влади є досить складним завданням.

Не можна не враховувати й такого моменту, як послідовне інформування суспільства про ситуацію, про цілі й очікувані результати здійснюваних дій і рішень. Це необхідно як для формування розуміння в суспільній свідомості невідкладної необхідності й без альтернативності трансформаційних процесів, так і для зміцнення довіри людей до лідера, про яку йшлося вище. І, безумовно, важливим складником діяльності лідера має бути його готовність до певних компромісів. Одним з них, зокрема, полягає у прагненні не допускати істотного погіршення добробуту широких верств населення, застосовувати компенсаторні механізми при проведенні реформ, пов'язаних з можливістю його погіршення.

Вкрай необхідно залучати до інформування людей ті суспільні інститути, які користуються їх довірою – засоби масової інформації, церкву, діячів науки і освіти, культури і мистецтва тощо. А для цього лідер і його команда повинні знаходити час і можливість для зустрічей з ними й доведення до їх свідомості сутності обраної стратегії, її необхідності й особливостей реалізації. Ці зустрічі мають носити не якийсь

ритуальний характер, а чітку цільову спрямованість на забезпечення їх учасниками підтримки дій лідера та його команди, роз'яснення і пропаганди їх у відповідних соціальних групах.

Ще однією особливістю механізму успішної діяльності лідера у просторі суспільних потреб слід вважати глибоке розуміння ним швидкоплинності часу й мінливості умов життя й діяльності людей і функціонування соціуму. Тому йому необхідне уміння своєчасно відмовлятися від того, що вже віджило й не спрацьовує, постійно відслідковувати провідні тенденції науково-технічного і соціального розвитку й обирати адекватну новим умовам стратегію дій. Але для цього поряд з високим рівнем професійної компетентності лідерові має бути притаманна ще й розвинена інтуїція, якій йому необхідно довіряти.

Використання описаних тут дещо схематично механізмів дії лідера у відповідності з дійсними суспільними потребами вимагає належного рівня його професійної компетентності. Вона передбачає наявність у нього розвинених аналітичних здібностей, стратегічного мислення і розуміння соціально-психологічних чинників як підтримки, так і неприйняття його пропозицій, дій і рішень. Водночас необхідною умовою мають бути його чесність, порядність і дійсне прагнення забезпечити досягнення як кінцевої мети трансформацій справжнього вагомого підвищення добробуту і якості життя людей, широкого їх залучення до розбудови громадянського суспільства і правової держави.

А для цього необхідна відповідна організація виявлення потенційних лідерів та їх цільової підготовки в системі освіти. Тільки тут вони отримають належні професійні, психологічні й інші людинознавчі знання, навчатися системному аналізу складних суперечливих ситуацій та вибору найдоцільніших шляхів їх подолання з множини можливих альтернатив. Але така підготовка не має бути масовою, оскільки лідер – певною мірою унікальне явище. Тож вона може бути успішною лише за умови створення спеціальних центрів лідерства у складі знаних вищих навчальних закладів, де нагромаджено необхідний досвід, є висококваліфікований науково-педагогічний склад та відповідна матеріально-технічна база. Саме тут має розвиватися філософія лідерства, виконуватися дослідження з філософії освіти, а їх результати безпосередньо впроваджуватися в навчально-виховний процес.

Висновки. Викладені міркування ґрунтуються на результатах більш як півстолітньої педагогічної діяльності й наукових досліджень автора, в тому числі у сфері лідерства й філософії освіти. Вони дозволяють впевнено дійти таких основних висновків.

По-перше, неодмінною умовою забезпечення самого існування, нормального функціонування і успішного розвитку суспільства постає наявність в ньому і в кожній соціальній групі лідерів, які здійснюють консолідацію відповідної спільноти, регулювання міжособистісних відносин та узгодження цілей, прагнень та інтересів людей. Тому однією з атрибутивних суспільних потреб виступає потреба в лідерах.

По-друге, широке розмаїття цілей і потреб, прагнень та інтересів людей вимагає від лідера умінь їх системного аналізу, узагальнення й визначення саме тих потреб, що відповідають дійсним прагненням переважної більшості людей і суспільства в цілому. Тому його рішення і практичні дії в контексті суспільних мають бути чіт-

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

кими, послідовними і зрозумілими для людей. Більш того, йому необхідне розвинене уміння аргументовано їх пояснювати як прихильникам, так і опонентам, переконуючи їх в необхідності здійснення саме цих дій.

По-третє, лідеру необхідний високий авторитет серед своїх прихильників і заслужена повага серед опонентів. Він має бути порядною і високоморальною людиною, розуміти неминучість розходжень в індивідуальних і суспільних потребах людей та цілком природні їх причини, добре розуміти соціально-психологічні аспекти взаємовідносин та всебічно враховувати їх в процесі вибору та реалізації стратегії своєї діяльності. Тому йому необхідні чіткі світоглядні позиції, широкий кругозір і разом з тим розвинена інтуїція.

Напрямки подальших розвідок. Складність і багатоаспектність, істотна важливість і суспільна значущість лідерства потребують всебічного системного дослідження цього феномену. Тому доцільними напрямками подальших його розвідок, на думку автора, є питання синергетики лідерства, технології організації виявлення потенційних лідерів та здійснення навчально-виховного процесу їх цільової підготовки та моніторингу наступної їх практичної діяльності.

Список літератури: 1. Бенніс У., Нанус Б. Лидеры. – М.: Чарли; Сильван, 2001. – 186 с. 2. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. – М.: Б.и., 1992. – 136 с. 3. Максвелл Дж. Законы лидерства / Пер. с англ. – М.: Попурри, 2011. – 320 с. 4. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления. – М.: Издательство “Экзамен”, 2002. – 512 с. 5. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ / М.А. Резниченко, М.В. Ланских, А.С. Пономарев, С.Н. Пазынич. – Белгород: ИД “Белгород”, 2012. – 136 с.

Bibliography (transliterated): 1. Bennis U., Nanus B. Lidery. – M.: Charli; Sil'van, 2001. – 186 s. 2. Blondel' Zh. Po-liticheskoe liderstvo. Put' k vseob#emljushhemu analizu. – M.: B.i., 1992. – 136 s. 3. Maksvell Dzh. Zakony liderstva / Per. s angl. – M.: Popurri, 2011. – 320 s. 4. Romashov O. V., Romashova L. O. Sociologija i psihologija upravlenija. – M.: Izdatel'stvo “Jek-zamen”, 2002. – 512 s. 5. Rukovodstvo i liderstvo: filosofskopsihologicheskij ana-liz / M.A. Reznichenko, M.V. Lanskih, A.S. Ponomarev, S.N. Pazynich. – Belgorod: ID “Belgorod”, 2012. – 136 s.

UDC 342.5: 37.035.91

A. Ponomarov

THE LEADERSHIP PHENOMEN IN THE SOCIAL NEEDS CONTEXT

Leadership is a very important social phenomenon. It arises, exists and acts as a direct response to the vital need of the society in it. This need is driven by the need to harmonize the various goals, aspirations and interests of the people. In addition, it is necessary for the organization and coordination of joint activities of people to achieve common goals. The leader should use psychological and moral standing methods of influence on people.

However, a complex system of relationships and interdependencies between the leadership and the needs of society is not limited. A wide range of social needs must find the proper display of the general structure of the functions and responsibilities of the leader. On this basis, the company formed requirements for professionalism and personal qualities of the leader.

Professional competence of a leader involves deep understanding of the essence of the needs of society, their ability to analyze and summarize, and on this basis to build an effective strategy to meet those needs. Inasmuch as their satisfaction requires the participation of the whole society, the leader should enjoy the necessary professional and personal reputation of people.

Numerous historical examples strongly confirm the crucial role of leadership and the individual leader in the successful development of companies, organizations and entire states.

Keywords: *leadership, needs of society, the need for leaders, leaders of requirements, competence, professional and personal authority of the leader.*

УДК 342.5: 37.035.91

А. С. Пономарев

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОБЩЕСТВА

Лидерство представляет собой важный социальный феномен, который возникает, существует и действует как ответ на жизненную потребность общества в нем. Однако сложная система взаимосвязей и взаимозависимостей между лидерством и потребностями общества этим не ограничивается. Широкий спектр этих потребностей должен находить должное отображение в общей структуре функций и обязанностей лидера и в требованиях общества к его профессионализму и личностным качествам. Профессиональная компетентность лидера предполагает понимание им сущности потребностей общества, умения их анализировать и обобщать и на этой основе выстраивать эффективную стратегию удовлетворения этих потребностей. Поскольку же их удовлетворение требует участия всего общества, лидер должен пользоваться необходимым профессиональным и личным авторитетом людей.

Ключевые слова: *лидерство, потребности общества, потребность в лидерах, требования к лидерам, компетентность, профессиональный и личный авторитет лидера.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 14.09.2015