

Т.В. Гура

tatyana-gura@ukr.net

О. С. Пономарьов

palex37@ukr.net

Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера та характеру його мислення

Hura T.V. Social and psychological demands on leader's personality and character of his thinking / T.V. Hura, O.S. Ponomariov // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D. Maksymenko, L.A. Onufriieva. – Issue 34. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2016. – P. 90–102.

Т.В. Гура, О.С. Пономарьов. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера та характеру його мислення. В статті проаналізовано важливість відповідності особистості лідера новим суспільним потребам. Звернено увагу на актуальність завдання вищої школи з виявлення потенційних лідерів, формування і розвитку в них професійних, управлінських, морально-вольових якостей, зростання рівня духовно-культурного розвитку лідера, а також його соціально-психологічної компетенції. Визначено різні стилі лідерства й відповідну множину теорій цього феномена. Досліджено такі цінності сучасного лідера: внутрішня свобода особистості, толерантність і висока управлінська культура, в основі якої лежать професіоналізм керівників-лідерів, інноваційний характер мислення і креативність. Вказано, що соціально-психологічні вимоги до лідера передбачають демократизм характеру і стилю його ділового міжособистісного спілкування. Відзначено, що лідер повинен заряджати людей своїм оптимізмом і впевненістю в успіху справи, він має бути справжнім драйвером як своєї команди, так і її інноваційної стратегії. В статті аргументовано підкреслено, що впевненість людей в успіху справи безпосередньо залежить від оптимізму лідера, який ґрунтується на надійному підґрунті високого професіоналізму, віри в себе і свій колектив, впевненості й відповідальності. Підкреслено, що якості лідера вкрай необхідні в умовах загальної суспільно-політичної та соціально-економічної нестабільності, невпевненості широких мас людей у завтрашньому дні та їх розчарованості владою, які стали панівними сьогодні в суспільній свідомості громадян нашої країни, тому справжній лідер має чітко визначати цілі діяльності, обирати ефектив-

I.V. Ananova – the scientific contribution of the co-author is 50% ,

I.V. Vashchenko – the scientific contribution of the co-author is 50% .

ні шляхи і способи їх досягнення й створювати систему стимулів для людей, яка б сприяла їхньому бажанню активно наближати поставлені цілі. Доведено, що система підготовки майбутніх лідерів у вищій школі має кардинально відрізнятись від традиційної, тому істотну роль повинні відігравати психологічні тренінги і аналіз проблемних ситуацій, вкрай наближених до реальних умов майбутньої професійної діяльності лідера, що дозволить підвищити його професійну та психологічну готовність до успішного виконання лідерської ролі.

Ключові слова: лідер, особистість, лідерство, професіоналізм, управлінська культура, теорія лідерства, стиль лідерства, соціально-психологічна компетенція, інноваційний характер мислення.

Т.В. Гура, А.С. Пономарев. Социально-психологические требования к личности лидера и характеру его мышления. В статье проанализирована важность соответствия личности лидера новым общественным потребностям. Обращено внимание на актуальность задач высшей школы по выявлению потенциальных лидеров, формирования и развития у них профессиональных, управленческих, морально-волевых качеств, роста уровня духовно – культурного развития лидера, а также его социально-психологической компетенции. Определены разные стили лидерства и соответствующее множество теорий этого феномена. Исследованы такие ценности современного лидера, как внутренняя свобода личности, толерантность и высокая управленческая культура, в основе которой лежат профессионализм руководителей-лидеров, инновационный характер мышления и креативность. Указано, что социально-психологические требования к лидеру предусматривают демократизм характера и стиля его делового межличностного общения. Доказано, что система подготовки будущих лидеров в высшей школе должна кардинально отличаться от традиционной. Существенную роль должны сыграть психологические тренинги и анализ проблемных ситуаций, приближенные к реальным условиям будущей профессиональной деятельности лидера, которые помогут усилить его профессиональную и психологическую готовность к успешному выполнению лидерской роли.

Ключевые слова: лидер, личность, лидерство, профессионализм, управленческая культура, теория лидерства, стиль лидерства, социально-психологическая компетенция, инновационный характер мышления.

Постановка проблеми. Виразний динамізм сучасності разом з демократизацією суспільного життя й зростанням освітнього рівня населення вимагає, з одного боку, появи нових яскравих лідерів, а з іншого – відповідності особистості лідера принципово новим суспільним потребам. Це стосується як професійних і управлінських його якостей, так і морально-вольових, як рівня його духовно-культурного розвитку, так соціально-психологічної компетенції. Професіоналізм, харизма, здатність впливати на лю-

дей і вести їх за собою хоча є й важливими, але вже недостатніми. Щоб мати моральне право вести людей, перш за все лідеру необхідно чітко знати, куди їх вести й переконливо доводити їм, що обрана лідером стратегія дійсно є раціональною й відповідає потребам цих людей та всієї соціальної групи, до якої вони належать.

Отже, завдання з виявлення потенційних лідерів, формування і розвитку в них цих рис і якостей постає перед системою освіти на рівні актуальної, вкрай важливої та відповідальної проблеми. Її складний і багатоаспектний характер вимагає детальних теоретичних досліджень, аналізу практики визначення рис і якостей потенційних лідерів та виявлення їхнього лідерського потенціалу та проектування й реалізації ефективних стратегій розвитку цього потенціалу. Ці стратегії мають включати цілеспрямовану навчально-виховну діяльність, чітку організацію спеціальних психологічних тренінгів та педагогічного контролю, а також системне залучення студентів до здійснення різних практичних заходів, де необхідні кмітливість і рішучість, уміння аналізувати складну ситуацію і пропонувати рішення щодо її ефективного розв'язання.

У загальній системі завдань, спрямованих на вирішення порушеної вище проблеми чільне місце посідають ті, що пов'язані з психологічними аспектами проблеми. Їх значення зумовлене, по-перше, глибиною проникнення впливу на особистість потенційного лідера у його психіку. По-друге, ці завдання дають змогу визначити мотиви й інтереси студента, його життєві цілі й цінності, характерні особливості. По-третє, на основі цієї інформації виникає можливість цілеспрямованого розвитку професійно та соціально значущих особистісних рис і лідерських якостей цього студента.

Зв'язок цієї проблеми з важливими теоретичними і прикладними питаннями безпосередньо впливає з потреби сучасного суспільства в лідерах нового типу, здатних чітко ставити й успішно розв'язувати складні завдання, які б визначали ефективну стратегію соціально-економічного і духовно-культурного відродження країни та її виходу на шлях інноваційного розвитку. А це вимагає поглиблення теоретичних уявлень про сам феномен лідерства, педагогічних і психологічних підходів до належного формування і становлення особистості лідера. Розв'язання порушеної проблеми має допомогти вибору та обґрунтуванню ефективних способів і засобів практичної організації навчально-виховного процесу з підготовки лідерів відповідно до суспільних очікувань.

Аналіз останніх досліджень з проблеми переконливо свідчить про її безсумнівну актуальність і важливу соціальну значущість. Досить послатися хоча б на дослідження Г. І. Авцинової, В. М. Бабаєва, О. М. Бандурки, Р. Бояциса, І. В. Головної, Д. Гоулмана, С. О. Заветного, В. Г. Кременя, Дж. М. Кузеса, І. М. Кузнецова, М. В. Ланських, А. Л. Пелтона, О. Г. Романовського, М. П. Чепіги та багатьох інших.

Однією з перших вітчизняних публікацій, присвячених формуванню особистості лідера, була монографія В. М. Бабаєва, О. Г. Романовського і О. С. Пономарьова [1]. Сьогодні існує широкий спектр джерел з лідерства. Для більшості з них характерною є чітка цільова спрямованість. Наприклад, проблеми трансформаційного лідерства аналізують Б. М. Басс та Р. Е. Ріджіо [2]. Цікаві питання резонансного лідерства розглядають Р. Бояцис і Е. Маккі, пропонуючи конструктивні підходи до організації плідних взаємовідносин між людьми, які сприяють ефективності лідерського впливу на них з використанням позитивної активної свідомості, оптимізму та емпатії [3]. Специфіка політичного лідерства знайшла відображення в роботах Ж. Блонделя і В. Карасьова, а лідерства в менеджменті та бізнесі – в роботах О. С. Віханського і А. І. Наумова, В. Шеклтона, Дж. Котлера та інших. Зокрема, дослідників цікавлять питання лідерства, характерно для японської практики управління.

Вкрай цікавою, корисною і повчальною не лише для бізнесменів, а й для дослідників феномена лідерства є робота Дж. Котлера, присвячена аналізу особливостей лідерства Коносукі Мацусіти, видатного японського підприємця двадцятого століття [4]. Людина високої загальної і професійної культури, сам Мацусіта виклав свої погляди у книжці про філософію менеджменту, під якою він розуміє перш за все відповідальність перед суспільством, добросовісність і чесність, постійне прагнення до досконалості [5].

Взагалі лідерство як система відносин домінування та підпорядкування ґрунтується на потужному впливі однієї особистості на певну групу людей, які визнають авторитет цієї особистості як лідера й виконують його волю, навіть якщо вона висловлена у формі прохання. Широке розмаїття характерних рис та психологічних характеристик лідерів зумовило й появу різних стилів лідерства й відповідної множини теорій цього феномена. Можна навести теорію лідерських ролей Р. Бейлса, за якою є ролі лідера-професіонала, орієнтованого на розв'язання ділових проблем, та соціально-емоційного лідера, орієнтованого на розв'язання

проблем, що виникають у міжособистісних відносинах. Ситуаційна теорія лідерства, запропонована Ф. Фідлером, виходить з того, що лідерство є продуктом ситуації, що складається в групі. При цьому в екстремальних, ситуаціях кращих результатів досягає лідер, орієнтований на проблему, тоді як в помірковано сприятливих ситуаціях більш ефективним виявляється лідер, орієнтований на людей.

Детальний філософсько-психологічний аналіз сенсу феномену лідерства наведено в роботі М. Резниченко, М. Ланських, О. Пономарьова і С. Пазиніча [6]. Специфіку філософських аспектів креативного лідерства досліджують П. Кассе та П. Г. Клаудель. Проблеми лідерства з позицій організаційної культури детально аналізує Е. Шейн. Цілком природно, що як наведені тут, так і інші автори тією чи іншою мірою приділяють увагу психологічним аспектам феномена лідерства, який сам по собі є цікавим, одночасно індивідуально- та соціально-психологічним явищем.

Новий сплеск інтересу до проблем лідерства та ролі лідерів у гармонізації суспільних відносин та забезпеченні належної ефективності спільної діяльності людей зумовлений тими кардинальними змінами в самих цілях, характері і змісті суспільного виробництва і породжуваних ними особливостей міжособистісних взаємовідносин, життєвих цілей і цінностей. Йдеться перш за все про розробку та широке використання перспективних високих технологій, інформатизацію всіх сфер суспільного життя та глобалізаційні процеси.

У загальній системі досліджень феномена лідерства істотну роль відіграє пошук ефективних шляхів і засобів виявлення потенційних лідерів та розвитку необхідних рис і якостей за допомогою широкого впровадження в навчально-виховний процес технології цілеспрямованого тренінгу. Так, за ініціативою та завдяки енергії й організаторському таланту завідувача кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», члена-кореспондента Національної академії педагогічних наук України, доктора педагогічних наук, професора О. Г. Романовського на базі кафедри відкрито Центр лідерства, який функціонує в рамках спільного Міжнародного проекту «ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку» в межах програми Темпус.

Однак, теоретичні дослідження тих нових соціально-психологічних вимог, які сучасне суспільство висуває до лідерів, тим більш, основних тенденцій еволюції цих вимог та відповідного

бачення рис і якостей лідера завтрашнього дня в наявній літературі, на наше переконання, ще недостатньо. А це певною мірою стримує можливість виявлення потенційних лідерів, їх ефективної підготовки і цілеспрямованого розвитку. Забезпечення ж належної професійної та психологічної готовності їх до ефективного виконання своєї місії вимагає інтенсифікації філософських, психологічних і педагогічних досліджень самого феномена й суспільних очікувань від системи їх підготовки.

Мета статті й полягає в аналізі основних соціально-психологічних вимог до особистості лідера та можливості їх трансформації у зміст і характер відповідної освітньої діяльності. Йдеться, по-перше, про чітке визначення тих вимог, які мають складати стандарт освіти лідера, тобто не тільки його знання, вміння й навички, а й рівень розвитку його професійно та соціально значущих особистісних якостей. По-друге, передбачається спробувати з найзагальніших позицій спробувати визначити хоча б основні тенденції науково-технічного і соціального розвитку та спрогнозувати, як вони впливатимуть на вимоги до лідерів і системи їх цілеспрямованої підготовки й розвитку. По-третє, передусім слід проаналізувати цілі, зміст, характер та основні напрямки педагогічного впливу на розвиток специфічних психологічних рис і якостей майбутніх ефективних лідерів.

Виклад основного матеріалу. Уявляється цілком природним, що сам феномен лідерства є одним із характерних проявів загальних синергетичних закономірностей самоорганізації, саморозвитку й самоуправління соціуму як надзвичайно складної відкритої дисипативної системи. Тому його правомірно вважати своєрідною реакцією цього соціуму на численні зовнішні та внутрішні чинники, що зумовлюють зміну умов і характеру його функціонування. З цих позицій доцільно перш за все хоча б ескізно проаналізувати сучасні тенденції, які, можливо, трансформуються у визначальні процеси суспільного розвитку.

На наш погляд, такими тенденціями, які вже сьогодні істотно впливають на характер діяльності людей й на вимоги до їхнього професіоналізму і рівня особистісного розвитку, можна вважати, по-перше, поступове вичерпання основних видів природних ресурсів, що вимагатиме пошуку принципово нових можливостей життєзабезпечення та природозбереження. По-друге, загострення конкуренції призводитиме за цих умов до подальшого прискорення науково-технічного прогресу. По-третє, помітно скорочуватиметься час перетворення результатів наукових у застосовувані високі технології, життєвий цикл яких

також скорочуватиметься. Але й це далеко не все. Час стає все більш помітно швидкоплинним, і світ змінюється непередбачуваним чином.

Вже тільки ці обставини висувають принципово нові вимоги до системи освіти не тільки як основного суспільного інституту, що забезпечує підготовку підростаючих поколінь до успішного життя й діяльності, але й як чинника, що прищеплює навички логічного мислення, формує життєві цілі, ідеали і цінності. У цьому відношенні її роль особливо посилюється, коли йдеться про виявлення і цілеспрямовану підготовку лідерів для різних сфер суспільного виробництва у самому широкому його розумінні. Тим паче ця роль посилюється в умовах сучасного динамічно мінливого світу.

Відомо, що освіта вже сама по собі є однією з найважливіших суспільних цінностей. Водночас вона виступає ще й джерелом і середовищем їхнього функціонування. Освіта, як справедливо пише С. Сисоєва, «перетворює і спрямовує життя суспільства, зберігаючи в ньому все те, що має цінність для людини; визначає стратегію й реалістичні умови розвитку суспільства, перетворюючи його з «суспільства сьогодні» на «суспільство завтра», формує нове мислення, нове бачення смислу життя» [7, с. 8]. Ми ж переконані, що це нове мислення й нове бачення перш за все є необхідним для лідерів, які сааме і здатні не тільки визначити сутність і зміст цього «суспільства завтра», але й показати їх широкому загалу людей і мобілізувати їх на успішну його побудову та максимальну реалізацію цінностей та ідеалів цього суспільства. Тому роль системи освіти стає визначальною у прищепленні майбутньому лідерові тих цінностей, які він має сповідувати і за допомогою яких отримує можливість впливати на людей і які повинен прагнути прищепити їм.

Однак ці цінності є необхідною, але далеко не достатньою умовою успіху лідера в реалізації ним свого потенціалу та свого життєвого призначення. Нові умови життя й діяльності, нові високі технології дають підстави говорити про інноваційний характер світового розвитку. А він, у свою чергу, вимагає від кожної людини, насамперед від лідерів, інноваційного характеру мислення, щоб розвивати та плідно використовувати свої креативні здібності. Слід підкреслити, що це стосується не тільки сфери матеріального виробництва, але й управління соціальними системами різного характеру та призначення. Мається на увазі здатність лідера рішуче долати притаманну більшості людей істотну інерційність мислення, насамперед в процесі аналізу

складних проблемних ситуацій та пошуку ефективних рішень їх розв'язання. Це вкрай важливо, оскільки інерційність мислення може виступати (і часто дійсно виступає) одним із бар'єрів і серйозним гальмом при пошуку таких рішень.

Тому вміння долати цю інерційність постає вирішальним при здійсненні успішного лідерського впливу на людей, оскільки більшість людей просто не встигають осмислити ті зміни, що відбуваються, як настають нові зміни. Перед неперервним їх потоком багато хто втрачає життєві орієнтири й не може використовувати можливості, що відкриваються в процесі та в результаті цих змін. Тому для цих людей стає серйозною потребою наявність яскравого лідера, якому вони можуть довіряти визначення сфери діяльності, шляхів і способів її здійснення, а отже своєї долі. Оскільки такі люди утворюють переважну більшість населення, вони є носіями суспільної свідомості, при цьому в основному пасивними її носіями.

Саме для таких людей характерна інерційність мислення, яку вкрай важко долати, особливо у разі, коли серед них немає яскравого лідера, здатного не тільки успішно долати інерційність свого мислення, а й переконувати інших людей в необхідності відходу від звичних стереотипів. Адже цей відхід є першим кроком на шляху прояву кожним своїх креативних здібностей та реалізації свого особистісного творчого потенціалу. Однак ці люди переважно не здатні правильно сформулювати соціально-психологічні вимоги до лідера. Тому ці вимоги мають впливати з теоретичних та аналітичних досліджень, а також з результатів вивчення й узагальнення досвіду життя й діяльності тих лідерів, які успішно себе реалізували й виправдали суспільні очікування.

Слід враховувати й ту обставину, що знані лідери, до числа яких можна віднести Ш. де Голля, Ден Сяопіна, Лі Куан Ю та інших, жили і діяли в інших історичних умовах. Тому їхній досвід сьогодні має обмежений характер, однак їхнє стратегічне бачення шляхів розвитку, креативність і високі морально-вольові якості, їхні сміливість, рішучість і наполегливість у поєднанні з чуттям особистої відповідальності цілком можуть слугувати взірцем і для сучасних лідерів. Однак конкретизація вимог до сучасних лідерів вимагає врахування характерних особливостей сьогодення, які визначальним чином впливають на виникнення тих чи інших проблем та на доцільність і припустимість вибору засобів і способів їх раціонального розв'язання.

Світ вступив у постіндустріальний етап свого розвитку. Характеристикою цього етапу слід вважати те, що він стосується

не тільки суто виробничій сфері й застосовуваних технологій, але й способу мислення, креативності та системи визначальних життєвих цінностей. Оскільки Україна проголосила основними своїми пріоритетами побудову правової держави й громадянського суспільства та європейський вектор розвитку, вона потребує лідерства, яке ґрунтується саме на цінностях, що включають внутрішню свободу особистості, толерантність і високу управлінську культуру, в основі якої лежать професіоналізм керівників-лідерів, інноваційний характер мислення і креативність.

Соціально-психологічні вимоги до лідера передбачають демократизм характеру і стилю його ділового міжособистісного спілкування. Такий характер взаємовідносин стає все більш помітним елементом корпоративної культури не тільки в молодіжному бізнес-середовищі, а й у компаніях, керівники і власники яких – люди середнього віку. І це тільки посилює командний дух, забезпечує гордість персоналу за свою приналежність до організації, довіру до лідера та підвищує ефективність діяльності людей і продуктивність їхньої праці.

Однак характером міжособистісного спілкування соціально-психологічні вимоги до особистості лідера далеко не вичерпуються. Оскільки на персонал впливають навіть такі чинники, як настрій лідера, його вітання, жарти тощо, то істотними вимогами до нього постають соціальний оптимізм, впевненість у собі й членах своєї команди та емоційна усталеність. Більш того, він повинен бути здатним заряджати людей своїм оптимізмом і впевненістю в успіх справи. Іншими словами, лідер має бути справжнім драйвером як своєї команди, так і її інноваційної стратегії. Адже впевненість людей в успіху справи безпосередньо залежить від їхнього оптимізму як похідного від оптимізму лідера. Оптимізм же його має ґрунтуватися на надійному підґрунті високого професіоналізму, віри в себе і свій колектив, впевненості й відповідальності.

Ці якості лідера вкрай необхідні в умовах загальної суспільно-політичної та соціально-економічної нестабільності, невпевненості широких мас людей у завтрашньому дні та їх розчарованості владою, які, на жаль, стали панівними сьогодні в суспільній свідомості громадян нашої країни. Для їх подолання лідер повинен не тільки переконувати людей, а й надихати їх на позитивні зрушення, доводити на своєму власному прикладі, що доля людини залежить переважно від самої людини. З цією метою він має чітко визначати цілі діяльності, обирати ефективні шляхи і способи їх досягнення й створювати систему стимулів для людей, яка б сприяла їхньому бажанню активно наближати ці цілі.

Ще однією вкрай важливою соціально-психологічною вимогою до лідера постає його вміння і прагнення захищати своїх людей у складних ситуаціях, що тільки зміцнюватиме його авторитет. Це вміння має поєднуватися з готовністю нести особисту відповідальність як за результати і наслідки прийнятих ним рішень, так і за помилкові дії своїх підлеглих. Нами було проведено опитування слухачів магістерської програми з адміністративного менеджменту з метою виявлення рівня розвитку їх лідерських якостей. Результати цього опитування продемонстрували, що саме готовність захищати своїх людей і відповідальність за їхні помилки виявляються найменш розвиненими якостями респондентів.

Розглянуті вимоги до особистості лідера висувалися й висувуються практично завжди. Однак сьогодні вони стають особливо необхідними. Адже досить не просто ставати лідером, коли відповідно до закономірностей науково-технічного і соціального прогресу істотно зросли освітній і кваліфікаційний рівні багатьох людей. А разом з цим посилюються як їхня самоідентифікація й розуміння своєї гідності, так і амбітність. Багато хто з них щиро вважають саме себе лідерами групи і ревниво ставляться до того, що люди визнають лідером іншу людину. Така суто психологічна колізія вимагає від лідера вміння м'яко впливати на цих людей й справді високорозвиненими лідерськими якостями переконливо доводити обґрунтованість свого провідного стану в колективі. Річ в тім, що справжній лідер не тільки боїться можливої конкуренції, а й заохочує її, даючи можливість претендентам максимально реалізувати їхні креативні здібності та особистісний потенціал на благо успіху спільної справи й заради задоволення їхніх творчих і професійних амбіцій.

Складна й навіть дещо суперечлива структура соціально-психологічних вимог до особистості сучасного лідера зумовлює необхідність формування та послідовної реалізації цілеспрямованого системного підходу на всіх рівнях освіти до виявлення потенційних лідерів й наступної їх цільової підготовки. Це стосується як її цілей, так і особливо змісту й характеру підготовки, яка має охоплювати не тільки і не стільки суто навчання (навчити бути лідером неможливо, можна тільки навчити лідера ефективно використовувати свої здібності й постійно їх розвивати), але й виховання та особливо особистісний розвиток у всіх принципових його компонентах.

Ось чому ця система має кардинально відрізнятись від традиційних як за цілями, так і за використовуваними засобами. На

наше глибоке переконання, її загальна спрямованість має бути орієнтована на особистісний розвиток та готовність до практичного використання отриманої підготовки. Тому лекційні заняття тут мають бути зведені до мінімуму, а технологія їх проведення має носити діалоговий характер. Істотну роль повинні відігравати психологічні тренінги й аналіз проблемних ситуацій як з відкритими, так і закритими варіантами шляхів і способів їх розв'язання. Вкрай важливо використовувати наближені до реальних умов майбутньої професійної діяльності лідера рольові та ділові ігри. Нарешті, всі види навчальних занять необхідно планувати і проводити з широким використанням інноваційних педагогічних технологій, комп'ютерної техніки та перспективних інформаційно-комунікаційних засобів і технологій. Це допомагатиме формувати у майбутніх лідерів інноваційний тип мислення і розвивати їхні креативні здібності й посилювати професійну та психологічну готовність до успішного виконання лідерської ролі.

Висновки. Викладений матеріал дозволяє дійти цілком обґрунтованих висновків стосовно того, що, по-перше, в умовах динамічно мінливих умов сьогодення люди можуть втрачати життєві орієнтири. Разом з ускладненням суспільного життя, науково-технічним і соціальним прогресом та широким використанням високих технологій це істотно посилює потребу у справжніх ефективних лідерах.

По-друге, складність, важливість і широке розмаїття функцій, які доводиться виконувати лідеру, висувають цілу низку соціально-психологічних вимог до його професіоналізму та особистісних якостей. Це стосується як того впливу на людей, за допомогою якого він має змогу виконувати свої завдання і функції, так і його рішучості, підприємливості й вимогливості у поєднанні з відчуттям особистої відповідальності не тільки за свої рішення й дії, але й за дії, в тому числі й помилкові, своїх підлеглих.

По-третє, для виявлення серед студентів та інших категорій населення потенційних лідерів, організації та здійснення цілеспрямованої їх підготовки та особистісного розвитку необхідна нова освітня парадигма, яка орієнтована на подальше успішне життя й діяльність випускників вищої школи. Але для цього у них має бути сформована здатність і глибока внутрішня потреба в постійному самонавчанні, самовихованні й самовдосконаленні протягом всього активного трудового життя. І в цих процесах чільне місце має належати творчому пошуку дійсно ефективних

впливів на людей. Перспективою подальших досліджень є проведення формувального експерименту з розвитку лідерських якостей у майбутніх інженерів технічного університету.

Список використаних джерел

1. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера [текст] / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов. – Харків : Майдан, 2000. – 190 с.
2. Bass B. M. Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. – 2nd. ed. – Mahwah ; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. – 282 p.
3. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Е. Макки; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).
4. Котлер Дж. П. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 256 с.
5. Мацусита К. Философия менеджмента. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – 168 с.
6. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ / М. А. Резниченко, М. В. Ланских, А. С. Пономарев, С. Н. Пазынич. – Белгород, ИД «Белгород», 2012. – 136 с.
7. Сисоєва С. О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу : Монографія / С. О. Сисоєва. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Romanovs'kyj O. H. Problemy formuvannia osobystosti lidera [tekst] / O. H. Romanovs'kyj, V. M. Babaiev, O. S. Ponomar'ov. – Kharkiv: Majdan, 2000. – 190 s.
2. Bass B. M. Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. – 2nd. ed. – Mahwah ; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. – 282 p.
3. Bojacis R. Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie i postroenie plodotvornyh otnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma i jempatii / R. Bojacis, E. Makki; per. s angl. – M. : Al'pina Biznes Buks, 2007. – 300 s. – (Serija «Klassika Harvard Business Review»).
4. Kotler Dzh. P. Liderstvo Macusity: Uroki vydajushhegosja predprinimatelja XX veka / per. s angl. – 2-e izd. – M.: Al'pina Biznes Buks, 2005. – 256 s.

5. Macusita K. *Filosofija menedzhmenta*. – М.: Al'pina Pablisher, 2016. – 168 s.
6. *Rukovodstvo i liderstvo: filosofsko-psihologicheskij analiz / M. A. Reznichenko, M. V. Lanskih, A. S. Ponomarev, S. N. Pazynich*. – Belgorod, ID «Belgorod», 2012. – 136 s.
7. *Sysoieva S. O. Osvita i osobystist' v umovakh postindustrial'nohosvitu: Monohrafiia / S. O. Sysoieva*. – Khmel'nyts'kyj: KhHPA, 2008. – 324 s.

T.V. Hura, O.S. Ponomariov. Social and psychological demands on leader's personality and character of his thinking. The article envisages the importance of accordance of leader's personality with new social requirements. The underlined relevance of higher school's task is to determine potential leaders, to form and develop their professional, management and moral and volitional qualities, growth of spiritual and cultural development and also leader's social and psychological competencies. Different styles of leadership and a lot of theories of this phenomenon are defined. Values of a modern leader such as inner freedom of personality, tolerance and high level of management culture, based on professionalism of leading chiefs, innovative character of thinking and creativity are researched. The article states that social and psychological demands on a leader provide for democracy character and style of his business interpersonal communication. It is noted that a leader has to be able to attract people to optimism and confidence in success of business, has to be a real head of his team and a head of its innovative strategy. The article reasonably highlights that people's confidence in successful business directly depends on leader's optimism, based on high professionalism, belief in himself and his group, confidence and responsibility. The underlined leader's qualities are necessary in the context of general social, political and economical instability, people's uncertainty in tomorrow and their disappointment with power, which are topping today in social consciousness of citizens of our country. That is why a real leader should clearly define the aims of activity, choose effective ways and methods to reach them and create system of stimulus for people which would cause their wish for achieving goals. It is proved that system of future leaders' training in high school has to be different from traditional. That is why psychological trainings, problematic situations analysis close to real conditions of future leader's professional activity have to play important role. It will help to raise his professional and psychological readiness for successful leader's role.

Key words: leader, personality, leadership, professionalism, management culture, theory of leadership, style of leadership, social and psychological competence, innovative character of thinking.

Received July 23, 2016

Revised August 29, 2016

Accepted September 27, 2016