

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-00020602-9395
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-4698-2620
E-mail: palex37@ukr.net

ЧИ КОЖЕН МОЖЕ БУТИ ЛІДЕРОМ?

Анотація: розглянуто наявний досвід суспільства щодо функціонування лідерів у ньому, де не останню роль відіграє освіта. Виокремлено певні способи і засоби виявлення людей, яким притаманний лідерський потенціал, проте залишається ймовірність помилок при їх відборі й подальшій професійній управлінській підготовці. Розглянуто основне питання щодо можливості кожній людині бути лідером, яке лежить в основі методології їх виявлення й підготовки. Характер відповіді на це питання впливає на сенс суспільного життя і спільної діяльності людей, на їхнє соціально-психологічне самопочуття.

Визначено, що можливість для певної людини стати лідером визначається сукупністю як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників. Вони можуть як сприяти успішній реалізації цієї можливості, так і ускладнювати її, що вимагає системного аналізу вказаних чинників, серед яких більшу вагу мають суб'єктивні чинники, оскільки від самої людини визначальною мірою залежить, чи хоче і чи може вона бути лідером.

Ключові слова: лідер, лідерський потенціал, методологія виявлення і підготовки лідерів, можливості, об'єктивні і суб'єктивні чинники, сенс суспільного життя, соціально-психологічне самопочуття.

Olexandr Romanovskiy

professor (pedagogy), a corresponding Member of NAPS Ukraine, the head of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olexandr Ponomaryov

professor (technical sciences) at the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

EVERYTHING MAY BE A LEADER?

Abstract: the existing experience of the society regarding the functioning of leaders in it is considered, where education plays not the least role. Certain ways and means of identifying people with leadership potential have been identified, but there is still a possibility of errors in their selection and further professional management training. The main question of the possibility for each person to be a leader, which is the basis of the methodology of their identification and training, is considered. The nature of the answer to this question affects the meaning of social life and joint activities of people, their socio-psychological well-being.

It is determined that the opportunity for a person to become a leader is determined by a combination of both objective and subjective factors. They can both contribute to the successful realization of this opportunity, and complicate it, which requires a systematic analysis of these factors, among which the subjective factors are more important, because it depends on the person whether he wants and can be a leader..

Key words: leader, leadership potential, methodology of identification and preparation of leaders, opportunities, objective and subjective factors, meaning of social life, socio-psychological well-being.

Александр Романовский, Александр Пономарев

КАЖДЫЙ ЛИ МОЖЕТ БЫТЬ ЛИДЕРОМ?

Аннотация: рассмотрен имеющийся опыт общества по функционированию лидеров в нем, где не последнюю роль играет образование. Выделены определенные способы и средства обнаружения людей, которым присущ лидерский потенциал, однако остается вероятность ошибок при их отборе и последующей профессиональной управленческой подготовке. Рассмотрен основной вопрос о возможности каждому человеку быть лидером, который лежит в основе методологии их выявления и подготовки. Характер ответа на этот вопрос влияет на смысл общественной жизни и совместной деятельности людей, на их социально-психологическое самочувствие.

Определено, что возможность для определенного человека стать лидером определяется совокупностью как объективных, так и субъективных факторов. Они могут как способствовать успешной реализации этой возможности, так и затруднять ее, что требует системного анализа указанных факторов, среди которых больший вес имеют субъективные факторы, поскольку от самого человека определяющей степени зависит, хочет и может ли он быть лидером.

Ключевые слова: лидер, лидерский потенциал, методология выявления и подготовки лидеров, возможности, объективные и субъективные факторы, смысл общественной жизни, социально-психологическое самочувствие.

Olexandr Romanovskiy, Olexandr Ponomaryov

An extended abstract of the paper on subject of:
“Everything may be a leader?”

Problem setting: The spread of information technology and the adoption of a new way of individual and social life, new life goals and values reinforce people's aspirations for life success and leadership. It raises the problem of determining if anyone can really be a leader. Its importance is connected with the fact that the condition of life's success and human satisfaction with their lives is to meet the level of its claims to the level of competence.

Their discrepancy hurts the person himself and the community, and even to the whole society. If the level of human claims substantially exceeds the level of its competence, it will constantly feel its inferiority. When this person is also a leader, her lack of competence hurts the community and does not allow self-realization to other participants in the joint activity. After all, this leader is putting pressure on them to show their power over them.

When the level of competence significantly exceeds the level of aspiration, a person does not fully use his potential, and society does not get something for its livelihoods and development. Consequently, the violation of this correspondence raises the problem of identifying the people who need each community as leaders. They should be able to critically evaluate their competence and the ability to increase it, ability to manage themselves and their leadership capabilities.

Recent research and publication analysis shows the originality and significance of problem solving for theory and practice of leadership. Most authors seek to identify the features and qualities needed by the leader (S. Anan, G. Antanakis, V. Babayev, A. Knysh, C. Blanchard, C. Kovy, M. Meskon, V. Moroz, K. Rayyan, M. Chebotarev, V. Shapolova, J. Yakov, etc.). J. Maxwell formulates the laws of leadership, following which will force people to follow you. K. Slesik raises the issue of educating leaders.

In the United States, the findings of a leadership study are published in a special journal with interdisciplinary discourse. An analysis of leadership development through the experience of base communities is performed by A. McKim, J. Wales, J. Stewart and Kelly Strun. Amy Rice Anderson believes that each of us is a leader in our own business, whether we are managing a company, a group of people or friends, or our families, or simply by ourselves, we all are leaders in one form or another. Sherry Dewe argues that real leaders understand that leadership is not about them, but to those they serve. It is not about elevating oneself, but the rise of others.

Lampkin, A. Clackston, H. and Wilson, A. analyse the characteristics of teachers who bring future leaders to school. Other works that address certain aspects of such a complex problem as the possibility of an average person to become a leader can be inferred. Its complexity is connected with psychological, moral-volitional and other circumstances, with individual and social, objective and subjective factors, logical and occasional situations.

Insufficiently researched aspects of the problem: determining the correlation of factors and circumstances that promote the transformation of a person into a leader, and those that hinder it; the analysis of the mechanisms of the transformation of the passivity of a certain person into her active life position; opportunities

for motivating life's success; ways, means and means of achieving power over people and effective leadership on them.

Paper objective - comparison of factors and situations that promote the formation of a person as a leader, and those that complicate these opportunities; the conditions under which a person is able to overcome these complications due to his moral and volitional qualities, a strong motivation to achieve life's success and developed responsibility for his destiny and the fate of his environment.

Paper main body. By formulating questions in a provocative form and putting it into the title of the article, we want to emphasize that even a rather high personal potential of a person is not always a guarantee of its successful realization through a set of complications on its way to life's success. There are situations in which the potential of a person is not very high, the circumstances of his personality formation are not very favourable, but due to the awareness of this situation and the setting of clear goals, she achieves outstanding success. Such conflicts also occur in leadership. It is characterized by problems of interaction and contradiction between objective and subjective factors and their influence on the realization of opportunities.

The question of whether a certain person meets the role of leader and the requirements that this role implies depends on the recognition of other people of the benefits to it of them, the recognition of its qualities that shape the faith in it, prompts its influence on itself. This manifests itself in the complex and contradictory individual and social nature of leadership. It is not important that the leader has qualities that give him an edge over others, but that his supporters and even opponents recognize that he has these qualities.

The answer to the question of whether every person can become a leader essentially depends on a number of objective and subjective factors. their comparison will give these factors as Table 1.

Her analysis shows that, in theory, almost everyone has the opportunity to become a leader, since her birth is a destiny and a desire to dominate. You can be sure of this by observing any group of kids whose behaviour and play activities do not interfere with adults.

The contradiction between the nature of man and leadership is a prerequisite for the

uncertainty in the answer to the question posed. And the matter here is not only in the ratio of favourable and inhibiting development of a potential leader in circumstances. Uncertainty crushes on him, requiring answers, and he often turns out to be unprepared for this. On the one hand, he is impressed with the status of a leader, formal or informal power over people is a

prerequisite for his personal self-realization. On the other hand, he is aware of the burden of responsibility for his actions, decisions and even statements that the leader must bear. Leadership will also require him to increase his activity, spend more time and energy on the functions he would not like to do. In addition, it can disrupt the comfort of its passive existence and life in its pleasure.

Table 1

Factors influencing the development of leadership

<i>Factors and circumstances</i>	<i>Facilitate the development of the leader</i>	<i>Brake the development of the leader</i>
<i>Subjective factors</i>	<i>Developed will to win</i>	<i>Weak moral and volitional qualities</i>
	<i>Desire to dominate</i>	<i>Passivity</i>
	<i>Confidence</i>	<i>Self Confidence</i>
	<i>Delegation of authority</i>	<i>Distrust of people</i>
	<i>Innovative Thoughts</i>	<i>Adhering to Traditions</i>
	<i>Need and ability to learn</i>	<i>Revaluation of competence</i>
<i>Objective factors</i>	<i>Skillful mentors</i>	<i>Lack of mentors</i>
	<i>Favorable circumstances</i>	<i>Unfavorable circumstances</i>
	<i>Positive perception of people</i>	<i>Indifference of people to him</i>
	<i>Social need for leadership</i>	<i>Absence of leadership need</i>
	<i>Significant Goals</i>	<i>Lack of meaningful goals</i>
	<i>Recognizing its Benefits</i>	<i>Not Recognizing its Benefits</i>

In such a hesitation, the answer to the question posed is much deeper than just the relation between favorable and inhibiting factors and circumstances. There are situations when the person himself and other people recognize the presence of its developed leadership qualities and readiness to successfully fulfill the role of leader, however, other goals and interests are dominant for it. She also seeks to devote her life to their service, deliberately giving up leadership positions.

Psychologically, such a solution can be explained by the multidimensionality of man and his individual aspirations and interests, as well as the multiplicity of his social roles. If a person finds himself and his place in the complex and contradictory structure of the socio-cultural space, the prospects of leadership and power appear to him ghostly, they should not waste time, strength and energy. After all, her work is for her one of the important vital values and an essential component of her true happiness.

An essential role in the personal development and formation of a leader is played by education and the purposeful pedagogical influence which it exercises on a person. Man-centeredness must reliably consolidate itself in the minds of the leader and become one of the dominant components of his activity, behaviour

and attitude towards people. Violation by the leader of his norms and requirements can lead to a significant reduction of his authority and weakening his influence on people.

The correct answer, whether every person can be a leader, in general, in principle, can not be given. Even a thorough analysis of each particular situation can not yet provide reliable grounds for an unambiguous answer. After all, the decisive factor in each situation is the subjective position of the person himself. And often she can not decide on her own position.

For a decision on his leadership, one has to look for a point of intersection of his goals, aspirations and interests in value, morality, psychology, and other planes. And in fact, in the coordinates of its personal space, such a point in general may not even exist. It is possible that a person does not have a clear position on many issues, including those directly related to her. It can be elemental laziness and unwillingness to think, fearful of responsibility for a false decision. In this regard, I. Kant once wrote that "laziness and cowardice – that's the reason that the people, whom nature has long freed from someone else's leadership, still willingly stay the whole life of minors. And for the same reasons, so easily others appropriated their right

to be their guardians.”

Consequently, from the point of view of the actual social needs and interests of the theory and practice of managing social systems, their normal functioning and development, the problem of whether anyone can be a leader is important and useful, interesting and meaningful. It is necessary for the theory and philosophy of leadership, its psychology and pedagogy of the preparation of leaders, etc. However, in practical terms, its solution is faced with a variety of different complications. These complications are related to the complex nature of man and are due to contradictions between objective and subjective aspects, between the general laws of leadership and the influence of randomness.

Therefore, depending on the goals and objectives in connection with which it is necessary to solve this problem, it is necessary to use a systematic approach to its solution, since only it can take into account various circumstances, direct and feedback links between them, apply in case the need for aggregation or decomposition of the problem and to open the possibility of more or less successful solution to it. And far from the fact that the resulting solution will be the only possible and unmistakable.

Summing up the results of the research and their comprehension, we argue that objective factors and circumstances, combined with the presence of a person's leadership instincts and the desire to realize them in practical activities and relationships with people, give reason to believe that this person can become a leader. When a person has a negative attitude to leadership and opportunities to

become them, no enthusiasm, charisma, and leadership potential do not give reason to believe that this person will become a leader. Although this is not excluded.

Conclusions of the research.

1. In conditions of innovative development and atomization of social life, the needs of society in leaders that can ensure the proper performance of people by joint activities are increasing. Leaders must be able to combine artists in a team based on shared values of life and ensure their professional and personal development.

2. according to public needs, education leaders should organize a system for the search and identification of potential leaders and their subsequent targeted training. Here and there is a problem: whether every person can become a leader. It turns out that there is a plurality of external and internal factors that promote and hinder the development and transformation of a person into a true leader.

3. Even under favourable conditions, there is no guarantee that a certain person will become a leader. On the hindrance may be her reluctance, enthusiasm for another business, laziness, etc. It is inappropriate to seek to form a leader from her, she will oppose.

4. Theoretically, every person can be a leader if he aspires to become, but in practice this possibility is not always realized due to subjective factors: the lack of its aspiration for leadership and power, although in the general structure of leadership, it can occupy a place connected with her favourite affair.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Початок третього тисячоліття співпадає не тільки з істотним поширенням інформаційних технологій, а й затвердженням нового способу індивідуального і суспільного життя, нових життєвих цілей і цінностей. Серед них істотний інтерес являє посилення прагнення багатьох людей досягти життєвого успіху, посідати лідерські позиції в тій чи іншій спільноті. Воно породжує цілком природну проблему визначення того, а чи дійсно кожен може бути лідером. Важливість і актуальність цієї проблеми пов'язана з тим, що умовою життєвого успіху й задоволеності людини собою і своїм життям виступає відповідність рівня її до-

магань рівню компетентності.

Їхня ж невідповідність є небажаною як для самої людини, так і для спільноти або навіть для всього суспільства. Дійсно, якщо рівень домагань певної людини істотно перевищує рівень її компетентності, вона зовні може демонструвати впевненість, але в дійсності постійно відчуватиме брак знань і досвіду та свою неповноцінність. Якщо людина ще й стає лідером, її недостатня компетентність наносить шкоду спільноті й не дозволяє належним чином самореалізуватися іншим учасникам спільної діяльності. Адже цей лідер тисне на них, щоб таким чином проявити свою владу над ними.

Коли ж рівень компетентності істотно перевищує рівень домагань, сама людина не

використовує повністю свій потенціал, тому суспільство може недоотримати чогось для свого життєзабезпечення і розвитку. Таким чином, через порушення зазначеної відповідності й виникає проблема визначення тих людей, які необхідні кожній спільності у якості лідерів. Вони мають бути здатні критично оцінювати свою компетентність і можливості її підвищення, уміння управляти собою і своїми лідерськими домаганнями.

Порушена проблема має не тільки суто теоретичне значення, а й вагому практичну значущість. Дійсно, від характеру відповіді на поставлене питання залежить організація виявлення потенційних лідерів та їхня майбутня цільова підготовка. При цьому відразу ж постає питання про те, а чи потрібен певний попередній відбір кандидатів на цю підготовку, чи підготувати лідера можна буквально з кожної людини. З огляду на основні пункти Реформи освіти та науки, можна говорити, що є запит на людей, що здатні вести себе як лідери та гуртувати колектив. Отже, з огляду на нормативно-правовий фактор можна стверджувати про потребу в фахівцях-лідерах, але поза контекстом лишається питання про можливість кожної людини ним бути.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор дозволяє підтвердити як оригінальність її постановки, так і безсумнівну значущість у теорії і практиці лідерства. При цьому основна частина дослідників не ставлять безпосередньо питання про те, чи кожна людина може стати лідером, а просто прагнуть зазначити сукупність рис і якостей, необхідних для лідера. Як приклад, можна навести роботи С. Ананда, Дж. Антанакіса, В. Бабаєва, К. Бланшара, П. Друкера, С. Кові, М. Мескона, В. Мороза, О. Нестулі, К. Райляна, М. Чеботарьова, М. Чепіги, В. Шаполової, Дж. Якла та багатьох інших.

Результати досліджень наведених вчених дають реальну можливість опосередковано отримати бажану відповідь на поставлене питання шляхом визначення наявності чи відсутності необхідних особистісних рис і якостей у відповідної людини й рівня їхнього розвитку. В роботах В. Буреги, І. Горбача, Т. Гури, С. Заветного, І. Костири, С. Пазиніча, А. Тінякова та інших цілком правомірно ставляться питання доцільних

шляхів, способів і засобів формування і розвитку якостей лідера й підвищення лідерського потенціалу певної людини. Це має сприяти подальшій його ефективній реалізації.

Смельянова Г., Заболотний Д. та Харченко А. [7] розглядають важливі й надзвичайно цікаві питання оцінки лідерських компетенцій, впливу феномену лідерства на суспільний розвиток та соціальний прогрес. Неспростовні закони лідерства формулює Дж. Максвелл, стверджуючи, що слідування ним примусить людей слідувати за вами [11]. К. Слесик ставить вкрай важливі питання виховання лідерів [5].

Істотного значення стосовно сутності порушеної проблеми набуває неупереджений аналіз парадоксів, які притаманні феномену лідерства і здатні забезпечити неочікувані результати. Це стосується як трансформації певної людини у лідера, так і успішне її функціонування у цій якості саме завдяки різним парадоксальним проявам у її рішеннях і діях. Детально ці особливості парадоксального лідерства розглядалися нами у роботі [3].

В США результати дослідження феномену лідерства та його важливих аспектів постійно публікуються у спеціальному журналі з розширеним міждисциплінарним дискурсом. Наприклад, в журналі розміщено результати дослідження розвитку лідерства через аналіз досвіду базових спільнот, яке виконують А. Дж. Маккім, Дж. Дж. Велез, Дж. Стюарт та Келлі Страун [Mc]. Серед думок іноземних авторів звертає на себе твердження Емі Ріс Андерсон про те, що кожен із нас є лідером у своїй власній справі. За її словами, чи керуватимемо ми цілою компанією, чи групою людей, чи групою друзів, чи нашими сім'ями, чи просто самими собою, ми всі є лідерами в тій чи іншій формі. Яким би не було коло нашого впливу сьогодні, якщо ми будемо працювати, щоб стати лідерами, це коло впливу буде розширюватися.

Як стверджував свого часу шостий президент США Джон Куїнсі Адамс, якщо ваші дії надихають інших мріяти більше, навчатися більше, робити більше і ставати більше, ви – лідер. Отже, система освіти в процесі цільової підготовки лідерів повинна звертати увагу не тільки на формування необхідної сукупності знань та умінь, але й на розвиток у майбутніх лідерів здатності впливати на людей і надихати їх мріяти, навчатися і працювати більше. Для цього їм необхідні

відповідні риси і якості, розвинений духовний світ, загальна і професійна культура.

Дуже цікавою уявляється позиція Шеррі Дью, яка наголошує, що “справжні лідери розуміють, що лідерство стосується не їх, а тих, кому вони служать. Йдеться не про піднесення себе, а про піднесення інших”. Таке уміння є досить непростим і вимагає від людини глибокого розуміння того, що лідером вона може стати тільки при її визнанні ним її оточенням. А для цього оточення важливо, щоб його учасники мали можливості професійного та особистісного розвитку, визнання їхньої гідності. Іншими словами, їхнє піднесення стає водночас і результатом цілеспрямованої діяльності лідера, і одним із істотних чинників підвищення його авторитету як реакції оточення на цю діяльність і турботу про особистісний і професійний розвиток людей.

У пошуках відповіді на питання чи кожна людина може стати лідером, доцільно звернутися до філософських аспектів проблеми людини взагалі. Так, один із засновників філософії екзистенціалізму Ж.-П. Сартр спеціально підкреслював, що “людина – це не що інше, як те, чим вона себе робить. Таким є перший принцип екзистенціалізму” [4, с. 15]. Це положення повною мірою і стосується формулювання відповіді на порушене питання. В дійсності майже перед кожною людиною існує спектр можливостей, і саме від неї залежить, яку з них вона обирає у якості своєї життєвої стратегії і як прагне її реалізувати. Адже філософ чітко визначив надзвичайно важливе положення про особисту відповідальність людини за те, ким і якою вона стає. Потенційний лідер відповідальний за своє самонавчання і самовиховання, за характер свого саморозвитку та реалізації своїх здібностей і можливостей.

З думкою Ж.-П. Сартра кореспондується і теза В. Франкла стосовно того, що “людина – це менш за все продукт спадковості та оточення, людина в решті решт сама вирішує за себе” [6, с. 109]. Ми ж впевнені, що теза “людина – менш за все продукт спадковості та оточення”, зовсім не виключає того, що певною мірою і її спадковість, і тим більш її оточення здійснюють певний, інколи вирішальний вплив на людину, на її формування і розвиток. І життєва практика переконливо підтверджує це. Дійсно, не тільки сам лідер впливає на своє оточення, але й оточення активно впливає на лідера. Важливо при

цьому, як учасники цієї взаємодії сприймають впливи та реагують на них.

Саме тому А. Лампкін, Х. Клакстон і А. Вільсон таку істотну увагу приділяють аналізу характеристик педагогів, які виховують майбутніх лідерів ще у школі [10]. З позицій нашого дослідження не менш важливо аналізувати і бажані характеристики лідерів. Адже їхня наявність або відсутність, рівень їхнього розвитку визначальною мірою впливає на можливості людини бути лідером. Не випадково С. Хобфол, Н. Ванцетті та С. Дак активно досліджують проблеми соціальної підтримки, звертаючи до лідера запитання: чи будеш ти там і тоді, де і коли ти мені потрібен [9]. Цікавим і надзвичайно важливим уявляється й розгляд Р. Стернбергом та В. Врумом проблем здатності людини чинити опір ситуаціям, які супроводжують феномен лідерства [13]. Істотну значущість для лідера і лідерства духовного інтелекту достатньо аргументовано доводить Р. Віглесворт [14].

З позицій нашого дослідження істотний інтерес являє феномен так званого трансформаційного лідерства, основи теорії якого заклав свого часу Дж. Бернс. На відміну від традиційних трактувань лідерства трансформаційне його розуміння виходить із орієнтації на довготермінові відносини. Тому трансформаційний лідер прагне так розширити інтереси і мотивацію своїх прихильників і послідовників, щоб вони досягала найвищих результатів своєї діяльності. З цією метою він стимулює їхній особистісний і професійний розвиток на основі спільності цілей групи [8].

Часто питання про те, чи кожна людина може стати лідером, зводиться до визначення наявності й рівня розвиненості у цієї людини певної множини особистісних рис і якостей. Особливо наголошується на її харизмі, яка постає природною рисою, отриманою на генетичному рівні. Набагато менше є число тих авторів, хто схильний стверджувати, що лідером може стати будь-яка людина, незалежно від наявності харизми. Інколи додають, що все залежить від морально-вольових якостей і прагнення до життєвого успіху.

У зв'язку з цим вважаємо показовим, як В. Галушак, О. Акімова та Є. Громов категорично зазначають, що “фокусування на лідерстві як функції певних рис особистості. У тому числі вроджених, призводить до песимістичної оцінки можливостей цілеспря-

мованої підготовки лідерів". Звідси дослідники цілком логічно доходять обґрунтованого висновку про те, що "більшість сучасних психологів вважає міфом віру в те, що лідерами народжуються і не можна лідерству навчитися" [1, с. 42].

Можна наводити й інші роботи, які хоча б опосередковано стосуються певних аспектів такої складної проблеми як можливість пересічної людини стати лідером. Її складність пов'язана з психологічними, морально-вольовими та іншими обставинами, з індивідуальними і соціальними, об'єктивними і суб'єктивними чинниками, закономірними і випадковими ситуаціями. Ми стверджуємо, що теоретично дійсно кожен має можливість стати лідером, однак практично це неможливо, оскільки більшість людей, особливо старшого віку, віддають перевагу пасивній позиції, вони прагнуть покладатися на владу, на лідерів чи формальних керівників у вирішенні своїх складних життєвих проблем.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття, на наш погляд, лишаються визначення співвідношення тих чинників і обставин, які сприяють перетворенню людини на лідера, і тих, які перешкоджають цьому; аналіз механізмів трансформації пасивності певної людини в її активну життєву позицію; можливості мотивації життєвого успіху; шляхи, способи і засоби досягнення влади над людьми тощо та ефективного лідерського впливу на них.

Формування цілей статі (постановка завдання). Мета статті полягає у визначенні співвідношення чинників і ситуацій, які сприяють становленню людини як особистості лідера, й тих, які істотно ускладнюють ці можливості. Разом з тим, передбачається виявити умови, за яких людина виявляється здатною успішно долати ці ускладнення завдяки своїм морально-вольовим якостям, сильній мотивації досягнення життєвого успіху й розвиненій відповідальності за свою і долю свого оточення, з'ясувати вірогідність кожної людини бути лідером.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Формулюючи запитання у дещо провокативній формі й виносячи його у назву даної статті, ми хотіли б чітко підкреслити той факт, що навіть досить високий особистісний потенціал людини

далеко не завжди є гарантією його успішної реалізації. Це зумовлено наявністю множини бар'єрів та ускладнень на шляху людини до життєвого успіху та неготовності багатьох ефективно їх долати. З іншого боку, в житті нерідко зустрічаються ситуації, коли потенціал людини начебто не може вважатися дуже високим, коли обставини, в яких відбувається її особистісне становлення й розвиток, не дуже сприятливі, однак завдяки усвідомленню цієї ситуації й постановці чітких цілей людина досягає видатних успіхів.

Цілком природно, що подібні колізії трапляються і в лідерстві. Адже цей феномен за самою своєю сутністю виступає одним із різновидів людської активності й цілеспрямованої діяльності. Тому для нього характерними є проблеми взаємодії і суперечності об'єктивних та суб'єктивних чинників та їхнього істотного впливу на практику реалізації тих можливостей, які вони відкривають перед людиною. При цьому йдеться про її здатність осмислити й оцінити свої можливості та обрати дійсно доцільну стратегію їх використання. Уявляється очевидним, що така здатність істотно різною мірою притаманна різним людям і виступає однією з важливих особистісних рис і характеристик кожного конкретного індивіда.

Як будь-яке явище, феномен лідерства в кожному конкретному випадку має свій життєвий цикл, який визначальною мірою залежить від процесів особистісного становлення й розвитку людини та її активності. Специфічна природа та характер прояву лідерства зовсім не заперечують того факту, що він підпорядковується певним загальним закономірностям. Вже навіть сама можливість різного роду й характеру реалізації конкретною людиною свого лідерського потенціалу є свідченням дії такої закономірності, як істотна залежність цієї реалізації від характеру взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників, у просторі яких функціонує й діє людина. Адже саме у цьому просторі вона проявляє свої цілі та інтереси та прагне успішно їх досягти і задовольнити.

Життєвий цикл лідерства конкретної людини певною мірою співпадає з життєвим циклом самої людини, якщо не враховувати раннього дитинства. Однак ці цикли не є тотожними. І вже ця сама їхня нетотожність, з одного боку, зумовлює нелінійний характер їхньої взаємної кореляції. З іншого ж боку,

якщо життєвий цикл людини визначати станом її здоров'я і працездатності, то можливість захворювань вносить в нього певну нестабільність. Життєвий же цикл лідерства є більш стабільним, оскільки він визначається скоріше морально-вольовими параметрами людини. Історія людства дає нам яскравий приклад, коли президент США Ф. Рузвельт, прикутий до інвалідного візка, успішно керував країною у надзвичайно складні часи Великої депресії і Другої світової війни. І цю вольову людину, справжнього лідера американці чотири рази поспіль обирали своїм президентом.

Взагалі питання про те, чи відповідає певна людина ролі лідера та тим вимогам, які ця роль висуває, залежить передусім від визнання іншими людьми наявності у неї тих

якостей, які дають їм перевагу над ними. Саме в цьому і проявляється досить складна і суперечлива індивідуально-суспільна природа феномену лідерства. Слід підкреслити, що вкрай важливою обставиною має вважатися не те, що лідері притаманні якості, які дають йому перевагу над іншими, а те, що його прихильники і послідовники, а то навіть і опоненти визнають наявність у нього цих якостей.

Уявляється цілком очевидним, що варіант відповіді на питання про те, чи кожна людина може стати лідером, істотною мірою залежить від цілої низки різних чинників об'єктивної і суб'єктивної природи. Для можливості їх зіставлення й отримання відповіді на поставлене вище питання вважаємо за доцільне подати ці чинники у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1

Чинники впливу на розвиток лідерства

Чинники і обставини	Сприяють розвитку лідера	Гальмують розвиток лідера
Суб'єктивні чинники	Розвинена воля до перемоги	Слабкі морально-вольові якості
	Прагнення домінувати	Пасивність
	Впевненість у собі	Самовпевненість
	Делегування повноважень	Недовіра до людей
	Інноваційне мислення	Дотримання традицій
	Потреба і уміння вчитися	Переоцінка компетентності
Об'єктивні чинники	Умілі наставники	Відсутність наставників
	Сприятливі обставини	Несприятливі обставини
	Позитивне сприйняття людьми	Байдужість людей до нього
	Суспільна потреба в лідерстві	Відсутність потреби в лідерстві
	Значущі цілі	Відсутність значущих цілей
	Визнання його переваг	Невизнання його переваг

Неупереджений аналіз таблиці переконливо свідчить про те, що дійсно теоретично майже кожна людина має можливість стати лідером, оскільки у неї від народження є належні задатки і прагнення домінувати. Впевнитися у цьому можна, спостерігаючи за будь-якою групою малюків, у поведінку та ігрову діяльність яких не втручаються дорослі.

Однак суперечливість самої природи людини і природи лідерства стає визначальною передумовою невизначеності відповіді на поставлене питання. Невизначеність тисне на лідера, вимагаючи відповіді, а він часто виявляється не готовим до цього. З одного боку, йому імпонує статус лідера, формальна чи неформальна влада над людьми тощо є передумовами для його особистісної самореалізації. З іншого ж боку, він як людина цілком усвідомлює той тягар відповідальності за свої дії, рішення та навіть висловлювання,

який має нести лідер. Крім того, лідерство вимагатиме від нього посилення активності, більше витрат часу та енергії на виконання функцій, якими він не хотів би займатися. До того ж, це може порушити комфортність його пасивного існування.

В умовах таких вагань виявляється, що відповідь на поставлене питання лежить набагато глибше, ніж просто співвідношення між сприятливими і гальмуючими чинниками й обставинами. При цьому на неї взагалі неможливо відповісти однозначно. Тим більш, що нерідко існують ситуації, коли сама людина, й інші люди визнають наявність у неї розвинених лідерських якостей і готовності успішно виконувати роль лідера, однак домінантними для неї виявляються інші цілі й інтереси. Їхньому служінню вона і прагне присвятити своє життя, свідомо відмовляючись від лідерських позицій.

Психологічно таке рішення можна пояснити багатовимірністю людини та її як індивідуальних прагнень та інтересів, так і множинністю її суспільних ролей. Якщо людина знайшла себе і своє місце у складній і суперечливій структурі соціокультурного простору, знайшла те, що Г. Сковорода свого часу називав “сродною працею”, то перспективи лідерства і влади над людьми, хоч формальної, хоч неформальної, уявляються їй примарними, на які не варто витрачати часу, сил та енергії. Адже її праця перетворюється для неї на одну з важливих життєвих цінностей, приносить людині глибоке задоволення і стає істотним компонентом її справжнього щастя.

Істотну роль в особистісному розвитку і становленні лідера відіграють освіта і цілеспрямований педагогічний вплив, який вона здійснює на людину. Не випадково І. Зязюн підкреслював, що в ХХІ столітті на планеті має домінувати людиноцентрична педагогіка й поширюватися через ноосферний підхід до становлення й розвитку людської особистості. Цей людиноцентризм повинен надійно закріпитися у свідомості лідера і ставати однією з домінант його діяльності, поведінки і ставлення до людей. Порушення ж лідером його норм і вимог здатне привести до істотного зниження його авторитету та послаблення його впливу на людей.

Певне спотворення успішного розв'язку порушеної проблеми вносить безпідставне прагнення окремих особистостей будь-що посісти лідерські позиції. Не випадково свого часу А. Шопенгауер підкреслював, що однією з істотних перешкод для розвитку роду людського слід вважати те, що люди слухають не того, хто розумніший за інших, а того, хто гучніше за інших говорить. Сучасне життя дає багато яскравих підтверджень справедливості слів філософа, зокрема при аналізі виступів різних політиків-популістів. Для них справжня мета полягає не у виконанні своїх щедрих обіцянок людям, а використання їхніх голосів, щоб прийти до влади.

Таким чином, коректну відповідь на запитання про те, чи кожна людина може бути лідером, загалом в принципі неможливо дати. Справа в тому, що, по-перше, навіть ретельний аналіз кожної конкретної ситуації ще не може дати надійних підстав для однозначної відповіді. Адже вирішальним чинником в кожній ситуації стає суб'єктивна

позиція самої людини. А часто вона й сама не може визначитися зі своєю позицією. По-друге, для рішення стосовно свого лідерства людині доводиться шукати точку перетину своїх цілей, прагнень та інтересів у ціннісній, моральнісній, психологічній та інших площинах. А в дійсності в координатах її особистісного простору такої точки взагалі може навіть і не існувати.

По-третє, абсолютно не виключена ситуація, коли людина не має чіткої позиції з багатьох питань, в тому числі й тих, що безпосередньо стосуються її самої. Це можуть бути елементарні лінощі та небажання замислюватися, острах відповідальності за помилкове рішення. З цього приводу ще І. Кант писав, що “лінощі і боягузтво – ось причини того, що люди, яких природа давно звільнила від чужого керівництва, все ж охоче залишаються все життя неповнолітніми. І з цих же причин так легко інші привласнюють собі право бути їхніми опікунами” [2, с. 27].

Отже, з позицій актуальних суспільних потреб та інтересів теорії і практики управління соціальними системами, їхнього нормального функціонування і розвитку постановка проблеми про те, чи кожен може бути лідером, важлива і корисна, цікава і значуща. Вона необхідна теорії і філософії лідерства, його психології й педагогіці підготовки лідерів тощо. Однак у практичній площині її розв'язання стикається з множиною різних ускладнень. Ці ускладнення пов'язані зі складною природою людини й зумовлені суперечностями між об'єктивними і суб'єктивними аспектами, між загальними закономірностями лідерства і впливом випадковостей.

Тому залежно від цілей і завдань, у зв'язку з якими виявляється потреба у постановці цієї проблеми, необхідно використовувати системний підхід до її розв'язання, оскільки тільки він здатний враховувати різноманітні обставини, прямі та зворотні зв'язки між ними, застосовувати у разі необхідності агрегування чи декомпозицію проблеми і відкривати можливості більш чи менш успішного її розв'язання. І не факт, що отриманий розв'язок виявиться єдино можливим і безпомилковим.

Підводячи підсумки щодо результатів досліджень та їхнього осмислення, ми впевнено можемо стверджувати, що об'єктивні чинники і обставини у поєднанні з наявністю

у будь-якої людини лідерських задатків і прагнення реалізувати їх в процесі практичної діяльності і взаємовідносин із іншими людьми дають підстави вважати, що будь-яка в принципі людина може ставати лідером. У разі ж, коли суб'єктивні обставини негативного ставлення людини до лідерства й можливостей самій стати лідером, ніякі задатки чи наявність харизми і відчутного лідерського потенціалу не дають підстав вважати, що ця людина стане лідером. Хоча й не виключаємо цього.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Наведені результати досліджень і спостережень авторів та їхній аналіз, міркування стосовно порушеної проблеми дають нам вагомий підстави дійти такої сукупності аргументованих висновків.

По-перше, в умовах інноваційного характеру суспільного розвитку й атомізації суспільного життя все більш зростають потреби соціуму в лідерах, здатних забезпечити належне виконання людьми завдань і функцій спільної діяльності. Водночас лідерам необхідно уміти поєднати виконавців у команду на основі спільних життєвих цілей і цінностей та забезпечити професійний і особистісний розвиток своїх підлеглих, прихильників і послідовників.

По-друге, відповідаючи на суспільні потреби в лідерах, система освіти має організувати ефективну систему пошуку і виявлення потенційних лідерів та наступної їх цілеспрямованої підготовки. При цьому пос-

тає вкрай цікава проблема: чи кожна людина може стати лідером. Виявляється, що існує ціла множина зовнішніх і внутрішніх чинників, які сприяють і які перешкоджають належному розвитку і перетворенню людини у справжнього лідера.

По-третє, навіть за сприятливих умов ще немає гарантії того, що певна конкретна людина дійсно стане лідером. На заваді можуть виявитися її небажання, захопленість іншою справою, лінощі чи відсутність належної відповідальності. У такому разі не слід і прагнути формувати з неї лідера, оскільки вона буде всіляко чинити спротив, а якщо й підкориться, не віддаватиметься ролі та функціям лідера належною мірою.

По-четверте, теоретично дійсно кожна людина може бути лідером за умови, якщо вона прагне ним стати, однак практично ця можливість далеко не завжди реалізується саме через суб'єктивні чинники. Серед них чи не основним виступає відсутність належного прагнення людини до лідерства і влади. Це цілком природно, хоча в загальній структурі лідерства вона може посідати місце, пов'язане з її улюбленою справою.

Перспективи подальших досліджень ми пов'язуємо з поглибленням аналізу обставин і ситуацій, сприятливих та несприятливих для формування і розвитку лідерського потенціалу студентів. Уявляється доцільним визначити умови, шляхи і засоби виховання лідерів відповідно до суспільних потреб та сподівань на належну реалізацію ними цього потенціалу.

Список літератури:

1. Галушак В. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів / В. Галушак, Ольга Акімова, Євген Громов // Лідер. Еліта. Суспільство. – 2019. – № 1. – С. 32–53
2. Кант И. Сочинения в 6-ти т / И. Кант. – Т. 6. – М.: Мысль. – 1966. – С. 743
3. Романовський О. Г. Феномен парадоксального лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Проблеми інженерної освіти. – 2016. – № 50-51. – С. 300–307
4. Сартр Ж.-П. Буття і ніщо: Нарис феноменології / Жан-Поль Сартр. – К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи". – 2001. – С. 854
5. Слесик К.М. Виховання лідерів / К. М. Слесик. – Серія "управління школою".

– Вип. 5 – Харків: Основа. – 2009. – С. 128

6. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. Прогресс. – 1990. – С. 386

7. Харченко А. О. Економічна компетенція лідерів і соціальний прогрес / А. О. Харченко // Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій. – Харків: НТУ "ХП". – 2017. – С. 71–73

8. Бернс Дж. М. Лідерство / Дж. М. Бернс. – Нью-Йорк: Harper & Row. – 1978. – С. 530

9. Хобфолл С. Е. Соціальна підтримка. Ти будеш там, коли я буду там, коли ти мені потрібен? / С. Е. Хобфолл, Н. А. Ванксетті, С. Дак // Все життя стосунків. – Н.Й.: Букс-Коул. – 1995. – С. 46–74

10. Лампкін А. Ключові характерис-

тики керівників учителів у школі / А. Лампкін, Х. Клакстон, А. Вілсон // Журнал адміністративних питань. – Вип. 4: Вип. 2. – Стаття 8. – С. 59–67

11. Максвелл Дж. С. 21 незаперечний закон керівництва: дотримуйтеся їх, і люди підуть за вами / Джон К. Максвелл. – 10 - річчя видання. – 2007. – С. 336

12. Мкім А. Дж. Дослідження розвитку лідерства за допомогою досвіду на основі спільноти / Аарон Дж. Маккім, Джонатан Дж. Велес, Джош Стюарт, Келлі Строун // Журнал досліджень лідерства. – 2017. – Т.10. - № 4. – С. 6–16

13. Стернберг Р. Особистість проти ситуації в лідерстві. Теоретичні листи / Роберт Дж. Стернберг, Віктор Врум // Квартальний лідерство. – 2002. – Вип. 13 (3). – С. 301–323

14. Штернберг Р. Особистість проти ситуації в керівництві. Теоретичні листи / Роберт Дж. Штернберг, Віктор Врум // Квартальне керівництво. – 2002. – Вип. 13 (3). – С. 301–323

References:

1. Galushchak, V. (2019), “Modern foreign approaches to understanding leadership and education of leaders”, *Leader. Elite. Society*, no. 1, pp. 32–53

2. Kant, I. (1966), *Sochineniya v 6-ti t, t. 6, M.: Mysl*, p.743

3. Romanovsky, O. G. (2016), “The phenomenon of paradoxical leadership”, *Problems of engineering education*, no. 50-51, pp'. 300–307

4. Sartre, J.-P. (2001), *Being and Nothing*”, *Essay on Phenomenology*, Kyiv: Solomiya Pavlychko Publishing House, *Fundamentals*, p. 854

5. Slesyk, K. (2009), “Education of leaders”, *Series “School Management”*, issue 5, Kharkiv: Osнова, p. 128

6. Frankl, W. (1990), “Man in search of meaning”, *M. Progress*, p. 86

7. Kharchenko, A. A. (2017), “Economic competence of leaders and social progress”, *Leaders of the XXI century. Formation of the personality of a charismatic leader on the basis of humanitarian technologies*, Kharkiv: NTU “KhPI”, pp. 71–73

8. Burns, J. M. (1978), “Leadership”, *New York: Harper & Row*, p. 530

9. Hobfoll, S. E. (1995), “Social support. Will you there when I need be there when I need you?”, *A lifetime of relationships*, N.Y.: Books-Cole, pp. 46–74

10. Lumpkin, A. “Key characteristics of teacher leaders in school”, *Administrative Issues Journal*, vol. 4: iss. 2, article 8, pp. 59–67

11. Maxwell, J. C. (2007), “The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you”, *10 th anniversary ed*, p. 336

12. Mckim, A. J. (2017), “Exploring Leadership Development Through Community-Based Experiences”, *Journal of Leadership Studies*. t. 10, no. 4, pp. 6–16

13. Sternberg, R. (2002), “The Personal Versus the Situation in leadership. Theoretical letters”, *The leadership Quarterly*, vol. 13(3), pp. 301–323

14. Wigglesworth, C. (2009), “Why Spiritual Intelligence is Essential to Nature Leadership”, *Integral Leadership Review*, iss. 11, available at:<http://Integralleadershipreview.com/archives/2006-08-articlewigglesworth.php>