

УДК 316.46.058.2:35.083.1

Т. Новаченко,
П. Петровський

МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕМОКРАТИЧНОГО КЕРІВНИКА

Визначено соціально-психологічну складову компетентності сучасного демократичного керівника як знання, розуміння та вміння враховувати суб'єктивний світ учасників управлінського процесу. Розкрито специфіку апелювання до свідомих і самосвідомих рівнів особистості та основні способи впливу на виконавців – стимулювання, переконання та актуалізація.

Ключові слова: демократичний керівник, соціально-психологічна складова компетентності, гуманістична психологія, гуманітарна методологія.

Феномен особистості керівника досліджувався з давніх часів (Аристотель, Августин, Н. Макіявеллі, Платон, Ярослав Мудрий, Нестор та інші). Теоретичні основи сучасного розуміння значення демократичного керівництва сформували М. Вебер, Ю. Габермас, Гегель, П. Сорокін, З. Фройд, Е. Фромм, М. Фуко та інші. В українській суспільно-політичній думці тема особистості керівника розкривалася в контексті пошуків шляхів розбудови української державності (М. Грушевський, Д. Донцов, М. Драгоманов, Ю. Липа, В. Липинський, І. Франко). В умовах незалежної України проблема становлення демократичного стилю управління та формування відповідного керівника не вийшла на перший план політичного та науково-управлінського дискурсу.

Водночас сучасний процес трансформації державного управління України, запровадження демократичних стандартів публічного врядування ставлять низку високих вимог до керівників адміністративних установ. Професійна діяльність останніх стає предметом особливої уваги як широких кіл громадськості, так і наукових досліджень в силу авангардної ролі посадовців, їх модернізаційного впливу на всі сфери суспільного життя. Дієвість керівників публічних інституцій значною мірою залежить від рівня їх компетентності, яка складається із володіння теоретичними знаннями, концептуальним розумінням і практичним вмінням, що в сукупності дає змогу ефективно працювати в умовах швидких змін зовнішнього і внутрішнього середовища, політичного тиску та зростаючого контролю за діяльністю державних установ з боку ЗМІ та громадськості. Як визначається в Законі України “Про державну службу”, професійна компетентність – це “здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку” [1].

Отже, компетентні керівники уособлюють собою сучасну модель державно-управлінської діяльності, володіють її інструментами та інноваційними методами, здатні самостійно й колективно приймати державні рішення, реалізовувати експертно-аналітичні, організаторські, прогностичні, контрольні та інші функції. Компетентність сучасних управлінців включає:

– світоглядно-методологічну визначеність, тобто принципове усвідомлення засадничих положень та ідей, що формують соціально зрілу особистість, самодостатнього суб'єкта прогресивних змін ХХІ ст.;

– юридичну складову, що поєднує знання й глибоке розуміння чинної нормативно-правової бази із умінням розробляти пропозиції щодо її удосконалення відповідно до вимог часу;

– економічний напрям, що здебільшого спрямований на розвиток ринкових умов та підприємництва, які допомагають вибирати ефективні інструменти економічного регулювання, сприяють упровадженню економічно обґрунтованих інновацій та розвитку вітчизняної економіки загалом;

– соціально-психологічну обізнаність, що дає змогу відчувати соціальні настрої й очікування громадськості, передбачати можливі реакції на складні управлінські рішення, враховувати їх у процесі виконання власних посадових обов'язків;

– практичну волюву цілеспрямованість, тобто постійну націленість на результат, вміння підпорядковувати поточні справи стратегічним перспективам розвитку тощо;

– публічність (відкритість) діяльності як демократичної основи державного управління, що доповнюється вмінням організовувати громадську підтримку управлінських рішень шляхом донесення їх змісту до широкого загалу, участі у прес-конференціях, брифінгах, слуханнях тощо;

– адміністративну або менеджерську складову, що проявляється у вмінні організовувати дієздатний колектив, скеровувати його на виконання інституційно визначених завдань, формувати в ньому належний морально-психологічний клімат та реалізовувати власний успішний стиль керівництва;

– інформаційно-комунікаційний сегмент, який включає володіння значною кількістю інформації, вміння використовувати її раціонально, спілкуватися хоча би однією з іноземних мовою та володіти навиками публічної комунікації тощо;

– формально-ділові вміння, що допомагають працювати відповідно до правил діловодства, належним чином оформляти управлінські рішення, вести звітність тощо;

– креативно-інноваційну складову, що, окрім продуктивного мислення, полягає в орієнтації на запозичення передового досвіду, пошук нових ресурсів і шляхів досягнення потрібного результату.

Можна констатувати, що вказана класифікація складових компетентності державних управлінців є цілком виправданою з точки зору системного підходу, який передбачає повноту розгляду предмета дослідження. Зрозуміло, що перераховані складові компетентності керівника не вичерпують її повністю, оскільки цілком можливі інші характеристики та підходи до цього змінного феномену. А необхідна цілісність розгляду не виключає детальнішого обґрунтування окремих складових компетентності керівника, наповнення його майстерності досвідом різних прикладних сфер та теоретичними досягненнями різних наук. Тому концепції багатьох наук (політології, соціології, менеджменту, психології, публічного управління тощо) змістовно включаються у процес формування моделі успішного публічного менеджера, визначають особливості його модернізаційної діяльності.

Відповідно до значної кількості наукових підходів застосовуються різні методологічні концепції, досягнення суміжних наук проєктуються на цю особливу сферу діяльності. Проте, окрім позитивних результатів, досить часто відбувається її фрагментаризація, зведення органічної цілісності до окремих проявів. Не заперечуючи

загалом можливість і важливість застосування різних методологічних підходів і настанов до розкриття проблеми компетентності сучасних керівників, треба наголосити, що дослідження настільки складного об'єкту вимагає використання адекватного цій складності інструментарію. Інструментарію, що дасть змогу врахувати всю глибину, різнобічність і масштабність діяльності демократичного керівника. Така неоднозначність останньої зумовлює звернення до системної методології, її імперативів розгляду всіх складових цілісного феномену та їх взаємозалежності.

Аксіомою дослідження проблематики компетентності керівника має бути і визнання засадничої ролі правового поля діяльності керівника, відповідності його компетентності посадовим функціям і обов'язкам. Тому закономірно враховується інституціональна методологія, зокрема її настанови конкретності у розгляді кожної публічної інституції, підпорядкованості та звітності, субсидіарності та відповідальності тощо.

Публічність діяльності керівника ґрунтується на позитивному досвіді демократичного врядування, досягненні управлінської культури. Тому культурологічний підхід є важливим у контексті висвітлення рівня поєднання ідеальних (теоретичних, аксіологічних тощо) та матеріальних (технологічних, прикладних) аспектів діяльності керівника. Культура розуміється тут як продукт соціального та особистого досвіду, міра його людяності або наповненості духовно-всезагальною сутністю. Як внутрішня суть людської діяльності, культура визначає спонукальні механізми соціальної активності та міру її свідомого регулювання. Психологічна складова культури керівника "вбирає в себе" основні властивості культури і водночас акцентує увагу на особливостях суб'єктивної складової процесу управління як інтеракції двох взаємозумовлених сторін управління. Носієм психологічної культури управління є конкретний керівник, психологічне знання якого перетворюється в організуючий і регулюючий чинник як його власної поведінки, так і діяльності його підлеглих.

Отже, культурологічна методологія сучасного публічного управління закономірно ґрунтується на загальній методології гуманітарних наук [2] та доповнюється урахуванням вимог психологічної науки, що виявляється, насамперед, у поєднанні глибоких знань про внутрішній світ людини, конкретного розуміння його особистісних проявів та відповідних вмінь практичного спілкування, а саме:

- глибокого знання внутрішнього стану всіх учасників управлінського процесу;
- усвідомлення вимог не лише об'єктивних тенденцій розвитку конкретних ситуацій, але й суб'єктивних спонукальних чинників людської діяльності;
- розуміння необхідності самостійного вибору оптимального, з огляду на психологічні чинники, шляху вирішення назрілих завдань;
- використання раціональних, вольових та емоційних якостей у процесі організації виконання прийнятого рішення;
- відповідального ставлення до власного здійснення посадових повноважень і відповідного контролю за діяльністю всіх виконавців;
- засвоєння низки технологічних засобів взаємодії із різними представниками соціуму, ствердження демократичних засад сучасного публічного управління;
- розуміння пріоритетності переконань і діалогу, застосування насамперед актуалізуючих, а не маніпулюючих методик;
- звернення до передових методик мислення, використання креативних здібностей окремих виконавців, лідерів, управлінських команд, громадських ініціатив тощо.

Важливість такого залучення зумовлена тим, що саме психологічне знання розкриває внутрішній потенціал людини та громадських об'єднань як важливих спонук активної діяльності, свідомого ставлення всіх учасників державно-управлінського процесу до здійснюваних змін. Урахування психологічної складової особливо важливе в контексті розуміння неоднорідності психології як науки, постійного становлення та уточнення предмета її дослідження, в силу чого давньогрецьке значення вчення про душу [3] доповнене низкою глибоких знань про внутрішній світ людини. Виокремлення психології у самостійну галузь знань відбулося наприкінці XIX ст., і водночас відбувалося виникнення різних течій психології, диференціація предмета й методів дослідження.

Впродовж XX ст. сформувалися і набули потужного впливу такі психологічні школи, як психологія свідомості, бігевіоризм, радянська психологія, фрейдизм, гештальтпсихологія, когнітивна та гуманістична психології. Течії психології взаємодоповнюють одна іншу та репрезентують сучасні уявлення про суть людської суб'єктивності у всій її складності і динамічності. Попри виділення специфічних граней дослідження у різних школах, вся психологія вивчає внутрішній, суб'єктивний світ людини, його індивідуальні й універсальні властивості, що реалізуються у життєдіяльності людини та її взаємовідношеннях із іншими людьми. Суб'єктивність як суттєве визначення людини, її родова сутність відрізняє спосіб людського існування від будь-якого іншого. Джерело суб'єктивності пов'язане із здатністю людини робити навколишній предметний світ і власну життєдіяльність предметом практичного перетворення, ставати у відношення до самої себе. Суб'єктивний, внутрішній світ особи – це одночасно і відображення, розуміння й конструювання об'єктивного світу, і повнота власних “переживань”, емоційних станів тощо. Суб'єктивна реальність як інтенційна форма буття людини зумовлюється процесом її самоздійснення, вона не має зовнішніх однозначно детермінуючих причин і її специфічною відмінністю від процесів та явищ об'єктивного світу є свідоме ставлення до них суб'єкта [4]. У психології така суб'єктивна заданість особи фіксується, зокрема, виокремленням диспозиційних ставлень, що, на відміну від позиційних (зумовлених вимогами середовища, офіційною посадою особи тощо), виявляють свободу вибору суб'єкта, його здатність визначати як реальну (тобто варту реагування) певну вельми уявну ситуацію (що доводить широко відома у психології теорема Томаса) [5]. Така психологічна здатність людини вибирати напрям подальших змін і, користуючись їх ідеальним змістом, організовувати спільну для певного соціуму справу є вихідним пунктом управлінської діяльності, родової можливості людини бути суб'єктом суспільно-організованої й усвідомленої діяльності та реальних перетворень.

Отже, грані усвідомлення цілісного внутрішнього світу людини та сукупності його соціальних похідних у сучасній психології залежать від базової системи координат, що висвітлює певний аспект цієї цілісності, робить його визначальним для розуміння людини. У контексті розгляду демократичного процесу врядування необхідно акцентувати увагу на імперативах гуманітарної парадигми в психології, що в своєму змістовно-практичному спрямуванні є дієвим чинником соціальних перетворень у напрямку цивілізаційного розвитку [6, 7]. Завдяки цьому вона широко застосовується у практиці менеджменту та складає теоретико-методологічну основу здійснення публічного управління. У вказаному контексті соціально-психологічну складову компетентності демократичного керівника, на нашу думку, можна структурувати і визначити за декількома параметрами, а саме:

- за можливими об'єктами соціально-психологічного впливу і взаємодії – суспільство (громада), колектив (команда), особа (власна особистість);
- за рівнями апелювання до учасників управлінського процесу – безсвідоме – свідоме – самосвідоме;
- за способами впливу на виконавців – паралінгвістичне програмування, маніпулювання, стимулювання, переконання, актуалізація.

Виокремлення вказаних зрізів зумовлює необхідність подальшої конкретизації соціально-психологічної складової компетентності керівника через поєднання окремих структур різних параметрів. Для прикладу, знання психологічного стану суспільства можна конкретизувати на безсвідомому рівні (через уточнення його колективного несвідомого – архетипів) та відповідно до останніх (і міри їх домінування) визначити способи впливу (у цьому випадку цілком можлива дихотомія: або способи прямого використання архетипів (маніпулювання), або їх подолання формуванням переконань). Визначення певного ставлення суспільства до окремого питання як свідомого (раціонально обґрунтованого) зумовлює застосування таких способів впливу як стимулювання та переконання. Для впливу на суспільство, що має високий рівень самосвідомості у ставленні до певної проблеми розвитку, відповідним способом сприяння його практичній реалізації буде формування умов для актуалізації якраз такого свідомого ставлення та мінімізація проявів несприятливих чинників. Таким чином визначаються основні параметри соціально-психологічної складової компетентності демократичного керівника – свідомий вплив на суспільство з метою актуалізації його творчого потенціалу.

У цьому контексті доречно нагадати про принципову відмінність реалізованої тут гуманітарної методології від використання бігевіористського підходу, що орієнтується на жорстку, однозначну залежність поведінки виконавців від існуючих чи спеціально сформованих обставин. Актуальність вказаної відмінності особливо важлива в контексті подолання радянської спадщини, тоталітарної практики управління, що використовувала теоретичне підґрунтя радянської психологічної школи, близьке до бігевіоризму. Принципова хибність таких підходів полягає у сповзанні на матеріалістично поверхнєве трактування детермінації соціально-управлінських складних процесів, намагання обмежитися врахуванням лише зовнішніх, об'єктивних чинників. Доречно додати, що така тенденція “повзучого матеріалізму” зберігається і в інших науках, для прикладу в юридичній науці, коли право пояснюють на основі потреби, що обмежує його сутність як вищого рівня мотивації та вияву свободи [8]. Отже, сучасна методологія гуманістичної психології акцентує увагу на внутрішній, вільній детермінації управлінських рішень, у якій зовнішні обставини відіграють роль об'єктивних передумов, що потребують змін і вдосконалення у подальшому управлінському процесі.

Соціально-психологічна майстерність сучасного керівника полягає у вмінні на глибокому, адекватному розвитку суспільства рівні відтворити психологічні підвалини (архетипи) соціуму [9], виявити досягнення рефлексивно-раціональних міркувань і усвідомлень, міру їх критичного ставлення до соціальної дійсності та започаткувати креативні напрями теоретичних дискурсів та відповідні їм продуктивні практичні кроки. Так, можна констатувати, що сучасне українське суспільство характеризується як трансформаційне, інформаційне, відкрите, конкурентне, правове, культурне, інноваційне, екзистенційне тощо. Відповідно, сучасний керівник як суб'єкт його розвитку має не просто повторювати ці характеристики, але й бути активним агентом їх підсилення і

якісного ствердження. Іншими словами, прогресивні тренди суспільства, його очікування й прагнення повинні ставати невід'ємною складовою компетентності демократичного керівника, характеризувати його діяльність і подальший особистий розвиток.

Окрім суспільства, іншим важливим учасником суспільно-управлінських процесів є управлінська інституція, конкретний орган управління для кожного керівника. Їх соціально-психологічна структура може бути охарактеризована шляхом виокремлення декількох взаємодоповнюючих сегментів:

- формалізованої (раціонально-діяльнісної) та неформальної (емоційно-психологічної) складової;
- двох взаємовиключних механізмів – інтеграції та диференціації (симпатія та антипатія, керівництво та підпорядкування тощо);
- постійний обмін між зовнішніми умовами та внутрішніми змінами, що проявляється залежно від соціуму та прагнення відновлення власної ідентичності;
- наявність множини самодостатніх елементів і тенденції до збереження монархності (нададитивної сутності), що спричиняє ефект синергії;
- самоорганізація через рефлексивність, тобто відтворення і розвиток інституції шляхом самоусвідомлення, самокритичності і проектування власних змін.

Зрозуміло, що знання, розуміння і вміння керувати управлінською структурою далеко не вичерпується орієнтацією у вказаних тут аспектах її соціально-психологічного життя [10]. Орган публічного управління має бути для його керівника не лише об'єктом адміністративного впливу, але й безпосереднім середовищем реалізації його демократичного стилю керування, утвердженням принципів справедливості й людяності.

Демократичний керівник орієнтується також на самодостатню й неповторну особу, що усвідомлює сенс свого буття, самостійно визначає межі власної свободи і постійно працює над своїм вдосконаленням. Він ґрунтується на вихідній ідеї, що людина перебуває у стані пошуку власної ідентичності, свого індивідуального шляху розвитку через реалізацію творчих можливостей, актуалізацію об'єктивного та суб'єктивного потенціалу задля досягнення життєвого благополуччя. Шлях вільної самореалізації особи трактується у гуманістичній психології досить різноманітно, із констатацією його складності і навіть абсурдності та цінності “я-центрованості” цього процесу, що відтворюється через низку констатацій, зорієнтованих на суб'єкта проєкцій – саморефлексія, самоаналіз, самоконтроль, саморегуляція, самореалізація тощо. Звідси і виникає основна проблематика досліджень та висновків цієї течії – пошуки сенсу людського буття (В. Франкл) [11], свободи і відповідальності вибору, цілісності людської особистості, свідомої мотивації діяльності (А. Маслоу [12], М. Вудкок) [13], поширення “особоцентричного” (клієнтоцентричного) підходу на суспільні та управлінські відносини (К. Роджерс) [14], а також на педагогіку, особистісні стосунки тощо.

Практика застосування ідей і тематики гуманістичної психології сформувала відповідну методологію пізнання психологічних процесів, що коротко може бути зафіксована у таких пунктах:

- для глибокого розуміння внутрішнього світу людини важливо знати не лише загальні риси певних типів людей, але й окремі психологічні прояви та конкретні властивості певної особи – індивідуалізуюча методологія стає повноправною із узагальнюючою;

– саморозвиток особи орієнтує на необхідність її перспективного розгляду, тобто не обмежується її наявною (теперішньою) даністю, а здійснювати проєкції у майбутнє, брати до уваги наміри, очікування та мотиви учасників соціальних процесів;

– психологічне життя людини є цілісною, Я-центрованою системою або “нередукованою тотальністю” (за Ж-П. Сартром), що в кожному окремому прояві зберігає свої синергетичні властивості і не може бути зведена до однозначних просторово-часових визначень “тут і тепер”.

Відповідно до гуманістичної методології розуміння психологічних процесів, вплив на особу в публічному управлінні повинен враховувати самодостатній, самодетермінуючий стан людини в сучасному цивілізованому світі і орієнтуватися на її свідоме ставлення, що можливо за умови її переконаності у легітимності й оптимальності здійснюваних перетворень.

Акцентування уваги на висновках гуманістичної психології [15] особливо важливе в контексті значного впливу на українські реалії радянської психології. Основний зміст останньої формувався під впливом діалектико-матеріалістичної методології, що досить близька до бігевіористської, оскільки акцентує увагу на зовнішніх, об’єктивно виявлених проявах людини, нівелює її внутрішній світ, зводить його до рефлекторних реакцій як на зміну ситуації тощо.

Такий підхід цілком вписувався в матеріалістичний (фактично поверхневий) стиль пояснення і в практиці управління набував особливих, директивних форм впливу, коли потрібний результат досягається створенням жорстоко детермінуючої ситуації, що позбавляє людину не лише свободи вибору, але й будь-якої можливості залишатися собою та зберегти свою гідність. Радянська репресивна машина орієтувалася на такі підсвідомі чинники поведінки громадян, як страх, інстинкт самозбереження та інші редуковані прояви психіки людини.

На відміну від матеріалістичного, гуманітарний підхід в психології акцентує увагу на особистісних цінностях, самодостатності й автономності людини, на неможливості абстрагуватися від суб’єктивного ставлення та розуміння. Він демонструє описовий (а не пояснюючий) підхід до людини, враховує цілісність її внутрішнього світу, єдність знання та переживання. Відповідно гуманістична психологія враховує не лише об’єктивні методи дослідження внутрішнього світу людини, але й, з огляду на безпосередню даність суб’єкту власного внутрішнього досвіду, звертається до таких методів, як інтроспекція, самозвіт, включене спостереження, інтуїція, емпатичне слухання, ідентифікація тощо. Така різноманітність дає змогу детальніше та глибше вивчити людську суб’єктивність, зрозуміти невичерпну глибину людського “я”. Це особливо важливо наголосити тому, що, як було зазначено раніше, в українській науковій літературі, наслідуючи радянську традицію матеріалістичного пояснення, не приділяється належна увага суб’єктивним, описовим методам.

Методологія гуманістичної психології застосовується в теорії та практиці демократичного врядування, в процесі залучення громадянського суспільства та кожного громадянина до вирішення соціальних проблем. Так, до апробованих методик використання досягнень гуманістичної психології в управлінському контексті належить рефлексивна теорія історії Дж. Сороса [16], згідно з якою кожен учасник соціальних (і управлінських) процесів є водночас діячем та спостерігачем і його розуміння й ставлення до процесу (психологічний момент схвалення або заперечення його цінності) може суттєво вплинути на перебіг подій. Якраз така активна участь свідомих громадян у

формуванні перспектив і стратегій розвитку суспільства є обов'язковою умовою і чинником утвердження демократії та прогресу.

Відповідно, компетентний керівник має орієнтуватися на створення умов для розширення творчого потенціалу всіх працівників, актуалізації їх внутрішніх спонук до результативної діяльності.

Література

1. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України. — Режим доступу : zib.com.ua/.../120374-zakon_ukraini_pro_derzhavnu_sluzhbu_2015_tekst.html.
2. Бахтин М. М. К методологи гуманитарных наук / М. М. Бахтин // Эстетика словесного творчества [Текст]. — М. : Искусство, 1979. — 424 с.
3. Аристотель. О душе / Аристотель // Аристотель. Сочинения [Текст] : в 4 т. Т. 1 / Аристотель ; пер. с древнегр. ; ред. В. Ф. Асмус. — М. : Мысль, 1976. — 550 с.
4. Иванов В. П. Человеческая деятельность – познание – искусство [Текст] / В. П. Иванов. — К. : Наук. думка, 1977. — С. 119.
5. Thomas W. I. The child in America: Behavior problems and programs [Text] / W. I. Thomas and D. S. Thomas. — N.-Y. : Knopf, 1928. — P. 571, 572.
6. Петровський П. М. Гуманітарна парадигма в системі державного управління [Текст] : монографія / П. М. Петровський. — Львів : ЛІДУ НАДУ, 2008. — 252 с.
7. Петровський П. М. Гуманітарна парадигма як методологія реалізації інтерактивної сутності держави / П. М. Петровський // Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 12. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2006. — С. 153—161.
8. Рабінович П. М. Потребовий підхід – безальтернативний інструмент виявлення соціальної сутності права і держави [Електронний ресурс] / П. М. Рабінович. — Режим доступу : <http://www.naukovipraci.nu.ua/od.ua/arhiv/tom8/7.pdf>.
9. Новаченко Т. В. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні [Текст] : монографія / Т. В. Новаченко ; НАДУ. — Ніжин ; К. : Видавець Лисенко М. М., 2013. — 320 с.
10. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций [Текст] : монографія / В. П. Казмиренко. — К. : МЗУУП, 1993. — 384 с.
11. Франкл В. Человек в поисках смысла [Текст] : сборник / В. Франкл ; пер. с англ. и нем. ; общ. ред. Л. Я. Гофмана и Д. А. Леонтьева ; вст. ст. Д. А. Леонтьева. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.
12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы [Текст] / А. Маслоу ; пер. с англ. ; под общ. ред. Г. А. Балла [и др.]. — М. : Смысл, 1999. — 425 с.
13. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер [Текст] / М. Вудкок, Д. Френсис. — М. : Дело ЛТД, 1994. — 320 с.
14. Роджерс К. Р. Консультирование и психотерапия: Новейшие подходы в области практической работы [Текст] / К. Р. Роджерс ; пер. с англ. — М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. — С. 59.
15. Трач Р. Гуманістичний напрям у психології: історія і сучасність / Р. Трач // Гуманістична психологія. Антологія [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. : у 3 т. Т. 1. — К. : Унів. вид-во “Пульсари”, 2001. — 252 с.
16. Сорос Дж. Криза глобального капіталізму: (Відкрите суспільство під загрозою) [Текст] / Дж. Сорос ; пер. з англ. Р. Ткачук, А. Фролкін. — К. : Основи, 1999. — С. 40.

**T. Novachenko,
P. Petrovskyi**

**METHODOLOGY FOR DEFINING THE SOCIAL PSYCHOLOGICAL
COMPONENT OF THE DEMOCRATIC LEADER'S COMPETENCE**

The social psychological component of the democratic leader's competence is defined as knowledge, understanding and abilities to consider the subjective world of participants of management process. The specifics of appealing to conscious and self-conscious levels of personality and the main ways of influence on performers – stimulation, persuasion and actualization are revealed.

Key words: democratic leader, social psychological component of competence, humanistic psychology, humanitarian methodology.