

# ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО І ПСИХОЛОГІЯ ПОЛІТИЧНОГО ВИБОРУ

---

---

## ПРО ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА З ПОЗИЦІЙ СУБ'ЄКТНО-ВЧИНКОВОГО ПІДХОДУ

*В. О. Татенко, м. Київ*

Розглядаються проблеми, пов'язані з визначенням лідерських якостей людини, їхньою диференціацією та структурною організацією. Як теоретико-методологічний ресурс для розв'язання цих проблем пропонується використати інтерпретативні можливості суб'єктно-вчинкового підходу. Обґрунтовується висновок про те, що на роль лідера за всіх інших рівних умов має підстави претендувати і бути обраною людина, яка володіє більш потужним суб'єктним потенціалом, виявляє суб'єктно-суб'єктну орієнтацією у взаємодії з групою, суб'єктну готовність до вчинку і здатність організувати діяльність групи за сценарієм спільного вчинку. Здійснено спробу створення концептуального конструкта, що інтегрує сутнісні індивідуально-психологічні та соціально-психологічні характеристики людини-лідера на основі синтезу науково-психологічних уявлень про суб'єктність і вчинковість, про суб'єктно-суб'єктну взаємодію і спільний учинок. Підтверджено доцільність застосування низки базових положень суб'єктно-вчинкового підходу, розробленого в межах загальної психології, для дослідження соціально-психологічних аспектів проблеми лідерства.

*Ключові слова:* лідерство, лідерські якості, людина як суб'єкт свого життя, суб'єктно-суб'єктна взаємодія, вчинок, спільний учинок, суб'єктно-вчинковий підхід у соціальній психології.

Розроблення *проблеми* лідерства традиційно вважають прерогативою соціально-психологічної науки і практики. І це цілком справедливо, оскільки відповідний феномен породжується, зумовлюється, спричинюється насамперед процесами взаємодії, що мають місце між окремими людьми і групами людей, між людиною і групою тощо.

Протягом історії людство накопичило чимало цікавої і важливої інформації про природу і сутність лідерства, особливості його вияву в різних сферах людського життя. Узагальнення цих знань, а також результатів спеціальних досліджень дало змогу створити цілу низку оригінальних у науковому розумінні і корисних для практики соціально-психологічних теорій лідерства, зокрема: “теорії рис”, “теорії героїв”; “теорії середовища”, “ситуаційні теорії”, “особистісно-ситуаційні теорії”,

“теорії взаємодії-очікування”, “теорії обміну”, “гуманістичні теорії”, “ціннісні теорії” та багато інших. У практичній соціальній психології сьогодні набули поширення діагностичні методики і тренінги лідерства.

Водночас завдяки аналізу результатів досліджень з відповідної тематики, а також свідчень практики виділено низку проблемних моментів, для з’ясування яких варто скористатися як додатковим ресурсом теоретико-методологічними напрацюваннями інших галузей психологічної науки. Ідеться про досі актуальні для соціальної психології проблеми визначення системотвірних лідерських якостей людини, а також провідних соціально-психологічних принципів організації взаємодії лідера і групи. Як теоретико-методологічний ресурс для їх розв’язання пропонується використати інтерпретативні можливості суб’єктно-вчинкового підходу, розробленого в межах загальної психології. Саме в цьому полягає *мета проведеного дослідження*.

**Дефініція лідерства.** Як свідчить аналіз результатів дослідження проблеми лідерства, у зарубіжних теоріях враховуються соціально-психологічні характеристики претендента на роль лідера та особливості ситуації, в якій ці характеристики можуть бути запотребовані. Звертається увага на значення стосунків, що складаються між членами групи в процесах лідероутворення, і здійснення лідером його функцій. Зачіпаються питання мотивації лідерської активності, яка може будуватися на гуманістичній або егоїстичній основі, виявляти себе на свідомому і несвідомому рівнях.

Свого часу відомий соціальний психолог Б. Д. Паригін визначив “лідерство” як процес організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з оптимальним ефектом. Дослідник вважав, що існують два фактори, взаємодія яких і становить, власне, феномен лідерства: а) об’єктивний (інтереси, цілі, потреби, завдання групи в конкретній ситуації); б) суб’єктивний (особистісні особливості індивіда як організатора та ініціатора групової діяльності) [8]. А лідер, на думку О. О. Єршова, у соціально-психологічному розумінні – це такий член групи, який володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне місце в структурі міжособистісних стосунків членів групи і сприяє своїм прикладом, організацією та управлінням групою досягненню цілей групи найкращим чином [3].

Сучасні вітчизняні дослідники М. М. Слюсаревський і Н. В. Хазратова пропонують визначати лідера як найбільш авторитетного і впливового члена групи, який реально відіграє центральну, провідну роль в організації групової активності, прийнятті групових рішень і регулюванні взаємин у групі. При цьому вони виокремлюють низку

специфічних соціально-психологічних ознак, що характеризують лідерство як груповий феномен. Зокрема, ідеться про можливе неоднозначне, амбівалентне ставлення групи до лідера, про те, що феномен лідерства створює своєрідне мотиваційне поле, у яке втягаються усі члени групи незалежно від статусу, а також про різний характер лідерства в малих, середніх та великих групах тощо [7, с. 244–246].

Існує думка, що більшість теорій лідерства, які мають прикладне і практичне значення, цілком вкладаються в рамки персонологічного, ситуативного, поведінкового, когнітивно-атрибуційного і ціннісного підходів [2]. А тому доцільно розрізняти:

- 1) лідерство як вияв особистісних рис (В. Бінгем, О. Тід);
- 2) лідерство як мистецтво досягнення згоди (У. Бенніс, Б. Мур, Ф. Олпорт, Ф. Філліпс);
- 3) лідерство як інструмент досягнення мети і результату (Р. Кеттел, К. Девіс);
- 4) лідерство як результат групової взаємодії (С. Браун, П. Друкер);
- 5) лідерство як здатність переконувати (С. Шенк);
- 6) лідерство як здійснення впливу (Р. Стогділл, Ф. Хейман);
- 7) лідерство як бачення перспективи (У. Коул);
- 8) лідерство як вірність цінностям (О. В. Кудряшова).

При цьому зауважимо, що кожна з представлених концептуальних моделей розуміння лідерства висвітлює лише одну із граней його природи. У результаті в науці склалася наразі парадоксальна ситуація: з одного боку, розроблені теорії лідерства в їхній сукупності, здавалося б, охоплюють усі сторони феномена лідерства, а з другого – ті розрізнені і неоднорідні елементи його розуміння не вдається поєднати у вигляді цілісного конструкта [там само, с. 33].

Згадані й інші численні напрацювання вітчизняних та зарубіжних дослідників з проблеми лідерства в цілому дають змогу осмислити його природу та особливості вияву. При цьому спеціальної уваги, як уже зазначалося, потребують питання, пов'язані з виділенням і структуруванням лідерських якостей.

**Лідерські якості як предмет дослідження.** Цілісний науковий підхід до феномена лідерства передбачає врахування внутрішніх ресурсів (інтенцій та потенцій) людини як лідера, її харизматичності; ставлення до групи і групи до неї; складності завдань, які потрібно вирішувати; особливості ситуації, в якій перебувають лідер і група; набутого досвіду лідирування тощо. Проте це не заперечує важливості спеціального, поглибленого дослідження однієї із названих складових лідерства, а саме тих якостей, які потрібні індивідові для успішного виконання функцій лідера.

Так, згідно з ученням З. Фрейда, індивідуально-психологічну основу феномена владарювання становить едипів комплекс. Людські маси потребують лідера, аналогічного авторитетному батькові в родині. К. Г. Юнг вважав, що лідерство викликають до життя “голоси” колективного несвідомого. Е. Фромм головною рисою вождя називав його потужне прагнення до задоволення своїх садистсько-мазохістських потягів. С. Московічі припускав, що харизматичний лідер, яким усі захоплюються, насправді може бути людиною із психічними чи поведінковими девіаціями.

Досліджуючи психологічні проблеми політичного лідерства, Г. Г. Дилігенський звертає увагу на те, що питання “Чому людина стає і є лідером?” неминуче ув’язується з питанням “Які особистісні якості лідера впливають на історію і політику?”. “Іншими словами, якщо в комплексі взаємовідносин «лідер-ситуація» очевидною є визначальна роль ситуаційного компонента, то це не повинно означати применшення активної ролі компонента особистості. І саме цьому компоненту належить нині центральне місце в дослідженнях політичних психологів, присвячених проблемі лідерства” [1, с. 4].

Дехто вважає, що будь-яка людська риса (навіть не обов’язково соціально прийнятна, оскільки лідери є і в кримінальних групах), якщо вона в когось яскраво виражена, може у певній ситуації сприяти тому, що група саме його обере лідером. У такому випадку говорять про більш високу ініціативність та активність людини в ході вирішення групових завдань, кращу її поінформованість щодо ситуації в групі і вирішуваних групою завдань, більшу відповідність поведінки цінностям і нормам, прийнятим у цій групі, більшу відповідальність тощо.

А проте дослідники ніколи не полишали спроб виокремити якості, властиві саме лідеру. Так, А. Лоутон і Е. Роуз виокремили свого часу такі десять лідерських якостей: далекоглядність, уміння визначати пріоритети, уміння мотивувати своїх послідовників, володіння мистецтвом міжособистісних стосунків, “політичне чуття”, стійкість, харизматичність, здатність іти на ризик, гнучкість, а також рішучість і твердість, коли цього вимагають обставини [5]. На думку С. Коссена, лідер володіє такими рисами, як творче розв’язання проблем; уміння доносити ідеї, переконливість; бажання досягти мети; уміння слухати; чесність; конструктивність; товариськість; широта інтересів; почуття власної гідності; упевненість у собі; ентузіазм; дисципліна; уміння “триматися” за будь-яких обставин [12]. Р. Чапмен виділяє такий набір лідерських рис: проникливість, здоровий глузд, багатство ідей, уміння викладати думки, комунікабельність, виразність мови, адекватна самооцінка, наполегливість, твердість, урівноваженість, зрілість [11].

Відомий представник соціальної психології Д. Майєрс, проаналізувавши праці багатьох дослідників, наводить такий перелік рис, притаманних найбільш ефективним лідерам: упевненість у собі, що породжує підтримку з боку послідовників; наявність переконливих уявлень про бажаний стан справ і здатність зрозумілою мовою повідомити про них оточенню; достатній запас оптимізму і віри у своїх людей, щоб надихати їх; непересічність; енергійність; сумлінність; поступливість; емоційна стійкість [6].

Щоб з'ясувати, яким чином структуруються уявлення широкої аудиторії про людину-лідера, ми провели орієнтовний якісний аналіз відповідної інформації, розміщеної на сторінках інтернету. Так, зокрема, дехто пропонує розподіляти лідерські якості на три групи: 1) особистісні якості лідера: знання себе, своїх почуттів та емоцій, готовність до ризику, упевненість у собі, надійність, нормативність та послідовність, активна життєва позиція, ініціативність і вміння мотивувати себе; 2) управлінські та організаційні лідерські якості: вміння створити команду, здатність організовувати колективні дії для вирішення поставлених завдань, гнучкість поведінки і чутливість до ситуації, бачення перспективи, готовність підтримати інших у скрутну хвилину; 3) психологічні та соціальні лідерські якості: комунікабельність, справедливість, здатність представляти та відстоювати інтереси групи, уміння створювати умови для самореалізації своїх послідовників (див.: Лідерські якості: <http://constructor.ru/uspex/liderskie-kachestva.html>). Така диференціація лідерських якостей, у чому можна легко переконатися, породжує більше проблем, ніж дає відповідей. Звернімо увагу на те, що тут не витримані критерії поділу якостей на групи, а особистісні якості не завжди коректно протиставляються психологічним, організаційні – особистісним, психологічним і соціальним. Такого роду запитання виникають при розподілі лідерських якостей на фізіологічні, психологічні, інтелектуальні, ділові та особистісні (див.: Характеристики лідера: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/harakteristiki-lidera.html>); індивідуально-особистісні, соціально-психологічні, організаційно-управлінські і перцептивно-лідерські (див.: Лидерские качества: обобщенная структура: [http://www.dv-reclama.ru/others/articles/liderstvo/24322/liderskie\\_kachestva\\_sposobnosti\\_organizatsionnogo\\_lidera\\_vzaimodeystvie\\_s\\_grupпой\\_uspeshnost\\_vypolne](http://www.dv-reclama.ru/others/articles/liderstvo/24322/liderskie_kachestva_sposobnosti_organizatsionnogo_lidera_vzaimodeystvie_s_grupпой_uspeshnost_vypolne)); системні навички, комунікативні навички і внутрішні якості (див.: Ключевые качества современного лидера: [http://www.vestniknlp.ru/klyuchevye\\_kachestva\\_sovremennogo\\_lidera/](http://www.vestniknlp.ru/klyuchevye_kachestva_sovremennogo_lidera/)).

Як показав аналіз спеціальних наукових досліджень лідерських якостей, (А. І. Анцибор, Г. Г. Дилігенський, К. В. Єгорова, Р. Л. Кричевський, А. І. Куриця, І. М. Ломачинська, А. Лоутон, Д. Майєрс, Р. Манн, А. В. Мітлош, Е. Роуз, Р. Стогділл, Т. Г. Фелькель, Р. Чапмен та ін.), певна

частина авторів не вважає за потрібне надавати перелікові цих якостей цілісних форм. При цьому зауважується, що перелік лідерських якостей не слід обмежувати, оскільки, як відомо, досконалість не має меж. І, мовляв, чим більше цих якостей є в людини, тим більшим є її лідерський потенціал. Але якщо пристати до цієї думки, то буде логічно взагалі відмовитися від розгляду лідерських якостей як таких. Інша частина дослідників визнає необхідність упорядкування (структурування) уявлень про необхідну і достатню їх кількість і якість, що, мовляв, дає можливість розробляти діагностичні і тренінгові методики і що, власне кажучи, ніяк не заперечує права кожного дослідника на оновлення наявних наразі конструктів. Проте в останньому випадку постає не менш актуальна і складна проблема коректного підходу до створення відповідних структур. Так, І. М. Ломачинська у своїй докторській дисертації здійснює системний аналіз якостей християнського лідера і пропонує їх упорядкувати, керуючись уявленнями про організаційні, психологічні, соціальні і комунікативні характеристики активності людини [4]. Тут, як можна переконатися, дещо незрозумілою є логіка добирання критеріїв, за якими здійснюється диференціація лідерських якостей. Якщо, скажімо, організаційні і комунікативні здібності можна віднести до функціональних чи інструментальних характеристик лідера, то, коли йдеться про психологічні і соціальні ознаки, мається на увазі, зокрема, диференціація на індивідуальне і колективне в мотивах і способах активності індивіда. Крім того, психологічне може включати в себе організаційний (організаційна психологія) і комунікативний (соціальна психологія) аспекти, а виокремлюючи організаційні і комунікативні якості лідера, досить складно відділити в них психологічне від непсихологічного.

Таким чином, аналіз наукових досліджень проблеми лідерства, здійснених вітчизняними і зарубіжними спеціалістами, а також науково-популярних, аматорських матеріалів відповідного змісту, розміщених на сторінках інтернету, дає підстави зробити висновок про те, що порозуміння щодо визначення лідерських якостей та їхнього упорядкування/структурування не досягнуто, що останні часто-густо ототожнюються з якостями, властивими звичайній, нормальній чи, як кажуть, “хорошій” людині. У багатьох переліках не згадується прямо чи взагалі як основна, сутнісна, системотвірна психологічна лідерська ознака – внутрішня налаштованість і здатність людини вказувати іншим шлях до перемоги, словом і ділом закликати рухатися в запропонованому напрямку, вести людей за собою, а не просто йти своєю дорогою, не озираючись на інших. Аналіз спроб визначення та структурування лідерських якостей свідчить насамперед про складності у виділенні системотвірних індивідуально-психологічних та соціально-психологічних критеріїв їх диференціації.

*Феномен лідерства у суб'єктно-вчинковому вимірі.* Розробляючи свою теоретичну позицію, ми спиралися на вчення про людину як суб'єкт власного індивідуального та суспільного життя (К. О. Абульханова, А. В. Брушлинський, В. О. Васютинський, З. С. Карпенко, М. М. Слюсаревський, О. Б. Старовойтенко, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко та ін.). Було зроблено припущення, що в процесі лідероутворення в групі відбувається своєрідний перерозподіл статусів і ролей (на лідера і його послідовників) за критерієм суб'єктності. Тобто, щоб організуватися для досягнення спільної мети, група делегує одному із членів частину своїх суб'єктних повноважень, погоджуючись при цьому виконувати об'єктну роль його послідовників. Зрозуміло, що таке делегування суб'єктності має вибірковий характер, оскільки вибір має впасти на того члена групи, якого більшість визнає суб'єктом, здатним займати авторську, самостійну, ініціативну, творчу позицію, який має потрібні для цього знання і відповідний досвід. Важливо й те, що членові групи, якому не бракує власної суб'єктності, група може делегувати меншу частину свого суб'єктного ресурсу, що, крім усього іншого, є умовою налагодження повноцінних суб'єктно-суб'єктних стосунків між нею і її лідером.

Таким чином, з позицій суб'єктного підходу лідер має бути суб'єктом як свого індивідуального, так і суспільного життя, а також спиратися на суб'єктно-суб'єктну модель взаємодії з іншими членами групи.

Як показав аналіз розроблених переліків і структурних моделей лідерських якостей, у більшості з них згадуються саме ті якості, які характеризують лідера: а) як суб'єкта життєдіяльності (авторитетність, амбіційність, домінантність, самостійність, ініціативність, цілеспрямованість, рішучість, упевненість у собі, завзятість, організованість, творчість, готовність до ризику, відповідальність, самокритичність, здатність до саморегуляції, стресостійкість, відкритість, справедливість, надійність тощо; б) як людину, зорієнтовану на налагодження, підтримання та розвиток суб'єктно-суб'єктних стосунків з іншими членами групи, що означає: ставлення до членів групи і групи в цілому не тільки як до засобу, але також обов'язково як до мети і вищої цінності; готовність підтримати, захистити кожного члена групи і групи в цілому в скрутній ситуації; турботу про можливість індивідуального розвитку і творчу самореалізацію кожного члена групи і групи в цілому як цілісного соціально-психологічного організму; здатність гармонійно поєднувати свої індивідуальні та групові інтереси, вміти радіти успіхам інших членів групи; готовність делегувати лідерські повноваження членам групи; здатність працювати в команді тощо.

Так само важливою засадою при розробленні нашої дослідницької позиції слугувало вчення М. М. Бахтіна і В. А. Роменця про вчинок як вищий вияв суб'єктної активності людини. Річ у тім, що в кінцевому

підсумку група обирає лідером саме того, хто довів наявність у нього тих чи тих лідерських якостей не на словах, а реальними вчинками. Адже, як висловився з цього приводу К. Гельвецій, “лише за вчинками людей суспільство може судити про їхню добродетельність”. І з цим не можна не погодитися, оскільки вчинок, на відміну від звичайної поведінки, є виявом “моральної творчості” (В. А. Роменець); саме вчинок розриває рух по колу й уможлиблює рух по спіралі. Той, хто зважається на вчинок, часто ризикує своїм добробутом, статусом, а якщо треба, то й самим життям. Не випадково широко побутують такі словосполучення, як “справжній вчинок”, “відважний вчинок”, “героїчний вчинок”. Уже сам корінь слова “вчинок” говорить про те, що людина, яка вчиняє, бере на себе роль причини власних дій і готова відповідати за їхні наслідки. Тобто вчинок більшою або меншою мірою означає готовність до самопожертви, а оскільки жертвувати собою можна лише заради інших, то в цьому розкривається його гуманістична сутність. І саме тому за різних інших умов люди завжди обирають лідером для себе і йдуть за тим, хто довів свою спроможність до здійснення вчинків Істини, Добра, Краси, свою готовність жертвувати собою заради інших.

Проте ефективність групової активності, а також соціально-психологічна атмосфера в групі стають якісно іншими, якщо не один лідер, а кожний її член виявляє вчинковий ентузіазм, спрямований як на вирішення групових завдань, так і психологічну підтримку одне одного, на створення спільності “Ми”, утвердження і розвиток суб’єктно-суб’єктних стосунків. Тобто йдеться про те, що справжній лідер виявляє не тільки власну готовність до вчинку заради групи, а й здатність організувати її активність за сценарієм спільного вчинку [9; 10].

*Висновок.* З позицій суб’єктно-вчинкового підходу на роль лідера є сенс претендувати людині і є сенс обирати людину, якій властивий такий набір індивідуально-психологічних і соціально-психологічних якостей:

– реальний суб’єктний ресурс, що виявляє себе в авторській мотивації, свободі творчості, ініціативності, цілеспрямованості, передбачливості, відповідальності, компетентності, упевненості в собі, рішучості, наполегливості, організованості, адекватності самооцінки, наявності досвіду суб’єктної активності тощо;

– зорієнтованість на суб’єктно-суб’єктну модель взаємодії з іншими людьми, що виявляється в готовності творити зрупи суб’єктну спільність “Ми”; йти попереду і вести групу за собою до спільної мети; брати на себе відповідальність за розвиток суб’єктного потенціалу та самоактуалізацію кожного її члена тощо;

– готовність до індивідуального вчинку самотворення, саморозвитку, самопереверження, що передбачає сформованість смисложиттєвих



цінностей і принципів організації свого життя, здатність їх дотримуватись і відстоювати в різних ситуаціях тощо;

– готовність організовувати активність групи за сценарієм спільного вчинку, запроваджувати фасилітативну модель стосунків у групі, сприяти гармонійному поєднанню індивідуальних і групових інтересів, бути прикладом готовності до самопожертви заради групових цінностей і цілей тощо.

Узагальнюючи насамкінець усі наведені нами суб'єктні і вчинкові визначення, можемо зрештою зробити висновок про те, що на роль лідера за всіх інших рівних умов має підстави претендувати і бути обраною людина, яка володіє більш потужним суб'єктивним потенціалом, виявляє суб'єктно-суб'єкту орієнтацію у взаємодії з групою, суб'єкту готовність до вчинку і здатність організовувати діяльність групи за сценарієм спільного вчинку.

#### *Л і т е р а т у р а*

1. *Дилигенский Г. Г.* Социально-политическая психология : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Г. Г. Дилигенский. – М. : Наука, 1994. – 304 с.
2. *Евтихов О. В.* Эффективное лидерство : учеб. пособие / О. В. Евтихов ; Сиб. гос. аэрокосм. ун-т. – Красноярск, 2012. – 132 с.
3. *Ершов А. А.* Взгляд психолога на активность человека : монография / А. А. Ершов. – М. : Луч, 1991. – 159 с.
4. *Ломачинська І. М.* Постать лідера в християнській традиції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра філос. наук : спец. “Соціальна філософія” 09.00.11 / І. М. Ломачинська, Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – К., 2009. – 36 с.
5. *Лоутон А.* Организация и управление в государственных учреждениях / А. Лоутон, Э. Роуз. – М. : Прогресс, 1993. – 218 с.
6. *Майерс Д.* Социальная психология / Д. Майерс ; пер. с англ. З. С. Занчук. – СПб. : Питер, 2013. – 800 с.
7. Основи соціальної психології: Навчальний посібник / за ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – 496 с.
8. *Парыгин Б. Д.* Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. – СПб. : СПбГУП, 2010. – 533 с.
9. *Татенко В. О.* До питання про соціально-психологічний потенціал суб'єктно-вчинкового підходу / В. О. Татенко // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – К., 2013. – Вип. 4. – С. 204–225.
10. *Татенко В. О.* Спільний учинок як наукове поняття і вищий рівень взаємодії людини з людиною / В. О. Татенко // Сучасна українська політика: політики та політологи про неї. – К. : Укр. центр політ. менеджменту, 2008. – Спецви-пуск: Політичний менеджмент. – С. 42–54.
11. *Chapman A. R.* Religion and reconciliation in South Africa: voices of religious leaders / A. R. Chapman, B. Spong. – Philadelphia : Templeton Foundation Press, 2003.

12. Kossen S. *The Human Side of Organisations* / S. Kossen. – New York : Harper Collins College, 1994.

### Reference

1. Diligenskiy, G. G. (1994). *Sotsialno-politicheskaya psikhologiya* [Social and political psychology]. Moscow: Nauka Publ. (rus).
2. Evtikhov, O. V. (2012). *Effektivnoe liderstvo* [Effective leadership]. Krasnoyarsk (rus).
3. Ershov, A. A. (1991). *Vzglyad psikhologa na aktivnost cheloveka* [Psychologist's interpretation of human activity]. Moscow: Luch Publ. (rus).
4. Lomachynska, I. M. (2009). Postat lidera v khrystyianskii tradytzii [Leader's figure in peasant tradition], Abstract of D. Sc. dissertation, Kyiv Taras Shevchenko National University, Kyiv, Ukraine (ukr).
5. Louton, A., Rouz, É. (1993). *Organizatsiya i upravlenie v gosudarstvennykh uchrezhdeniyakh* [Organization and management in state institutions]. Moscow: Progress Publ. (rus).
6. Mayers, D. (2010). *Sotsialnaya psikhologiya* [Social psychology]. St. Petersburg: Piter Publ. (rus).
7. Slyusarevskyy, M. (Eds.) (2008). *Osnovy sotsialnoi psikhologii* [Foundations of social psychology], Kyiv: Milenium Publ. (ukr).
8. Parygin, B. D. (2010). *Sotsialnaya psikhologiya. Istoki i perspektivy* [Social psychology: origin and prospects]. St. Petersburg (rus).
9. Tatenko, V. O. (2013). Do pytannia pro sotsialno-psykholohichni potentsial subiektno-vchynkovoho pidkhodu [About socio-psychological potential of the agent-deed approach]. *Psykhologichni nauky: problemy i zdobutky* [Political science: challenges and achievements]. Issue 4, 204–225 (ukr).
10. Tatenko, V. O. (2008). Spilnyi uchynok yak naukove poniattia i vishchyi riven vzaiemodii liudyny z liudynoiu [Joint deed as a scientific notion and the highest level of interpersonal interaction]. *Suchasna ukrainska polityka: polityky ta politolohy pro nei*. [Contemporary Ukrainian politics: politicians and political scientists about it]. pp. 42–54. Kyiv: Ukrainian center of political management Publ. (ukr).
11. Chapman, A. R. and Spong, B. (2003). *Religion and reconciliation in South Africa: voices of religious leaders*. Philadelphia: Templeton Foundation Press Publ.
12. Kossen, S. (1994). *The Human Side of Organisations*. New York: Harper Collins College Publ.

### Татенко В. А. О феномене лидерства с позиций субъектно-поступкового подхода

Рассматриваются проблемы, связанные с определением лидерских качеств человека, их дифференциацией и структурной организацией. В качестве теоретико-методологического ресурса для решения этих проблем предлагается использовать интерпретативные возможности субъектно-поступкового подхода. Обосновывается вывод о том, что на роль лидера при прочих равных условиях имеет основания претендовать и быть избранным человек, который обладает более мощным субъектным потенциалом, обнаруживает субъектно-субъектную ориентацию во взаимодействии с группой, субъектную готовность к поступку и способность организовывать деятельность группы по сценарию совместного по-

ступка. Осуществлена попытка создания концептуального конструкта, интегрирующего сущностные индивидуально-психологические и социально-психологические характеристики человека-лидера на основе синтеза научно-психологических представлений о субъектности и способности к поступку, о субъектно-субъектном взаимодействии и совместном поступке. Подтверждена целесообразность применения ряда базовых положений субъектно-поступкового подхода, разработанного в рамках общей психологии, для исследования социально-психологических аспектов проблемы лидерства.

*Ключевые слова:* лидерство, лидерские качества, человек как субъект своей жизни, субъектно-субъектное взаимодействие, поступок, совместный поступок, субъектно-поступковый подход в социальной психологии.

**Tatenko V. O. About the phenomenon of leadership in the context of the Agent-Deed Approach**

The article examines the issues related to the definition of individual's leadership qualities, their differentiation and structural organization. As a theoretical and methodological resource for consideration of these issues it is proposed to use interpretive opportunities of the agent-deed approach. It is concluded that one is eligible to claim and to be chosen for the leader role, *ceteris paribus*, should have a strong agent potential, demonstrate the agent-agent orientation in the process of interaction with the group, possess willingness to act and the ability to organize group activities according to the scenario of co-scripted action.

*Key words:* leadership, leadership qualities, person as the agent of his life, agent-agent interaction, deed, joint deed, agent-deed approach in social psychology.