

**ПОРАДИ З РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ ВІД
УСПІШНИХ ЛЮДЕЙ: АНАЛІТИЧНИЙ ПОГЛЯД**

СОПІВНИК Р. В., доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки
Національний університет біоресурсів і природокористування України
E-mail: sopivnyk_r@nubip.edu.ua

Анотація. У статті проаналізовано дослідження та поради зарубіжних науковців, особливо успішних у різних аспектах суспільної та професійної діяльності, з проблеми реалізації лідерського потенціалу особистості. Особлива увагу акцентується на тому, що лідер – це людина, яка помічає зміни у певних тенденціях, прогнозує перспективу і відповідно до цього трансформує зміст і вектор своєї діяльності. Стверджується, що лідер – це особа, яка вміє своєчасно впроваджувати нове, змінюючи малопродуктивне. На основі проведених досліджень виокремлено особистісні риси ефективного лідера, до яких віднесено динамізм, комунікабельність, сприйнятливність, надійність, готовність погоджуватись тощо. Ґрунтовно аналізується концептуальний підхід до визначення феномену лідерства з позицій клінічної парадигми (психоаналізу, психотерапії, психології розвитку, теорії системи сім'ї), що, в свою чергу, становить основу для аналізу поведінки людей у колективах та організаціях. Окреме місце відведено кроскультурному дослідженню лідерства як феномену, умови реалізації і характеристики якого диктуються територіальними, національними, регіональними особливостями. Обґрунтовано значущість емоційного потенціалу організації у досягненні успіху, побіжно розкрито поняття емоційного інтелекту, емоційної експресії, харизматичного лідерства.

Ключові слова: лідер, лідерський потенціал, лідерські якості, емоційний інтелект лідера.

Актуальність (Introduction). Лідери – це провідні постаті, які залишили помітний слід у різних сферах суспільного життя (політика, економіка, наука, культура, спорт, освіта, релігія, духовність). Саме тому ще на зорі ХІХ ст. активно вивчались механізми виникнення та утвердження лідера в соціумі, шляхи реалізації лідерського потенціалу. Актуальність дослідження продиктована необхідністю формування в умовах сучасного ринку праці конкурентної особистості, яка не тільки володіє глибокими теоретичними знаннями, але й здатна їх самостійно застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян.

Аналіз останніх досліджень та публікацій (Analysis of recent researches and publications). У науковому дискурсі багатьма вченими репрезентувались окремі аспекти досліджуваної проблеми: лідерство як основна категорія менеджменту, напрямки розвитку лідерської компетентності (М. Возна, В. Багацький, Л. Данченко, О. Євтихов, О. Єрмоленко, С. Калашнікова, К. Козак, В. Лугова, С. Соболь та ін.); формування іміджу політичного лідера (С. Денисюк, Н. Лікарчук, Н. Симоніна, Ю. Яковлєва та ін.); розвиток лідерських якостей студентів (Н. Альохіна, О. Бабенко, Л. Кайдалова, А. Куриця, Н. Щокіна та ін.); гендерний аспект лідерства (А. Весельська, А. Іглі, С. Каран, Г. Пауелл, К. Шнаєр та ін.).

Попри численні результати наукових пошуків дослідників питання трак-

тування і пошуку ефективних шляхів реалізації лідерського потенціалу особистості, а особливо поради успішних особистостей потребують аналітичного переосмислення.

Мета (Purpose). Проаналізувати підходи зарубіжних науковців, особливо успішних у різних аспектах суспільної, професійної і самореалізації до питання лідерського потенціалу особистості та порад щодо його діяльнісного втілення в сучасних умовах.

Методи (Methods). Окреслена мета була досягнута через застосування комплексу методів дослідження: узагальнення, порівняльно-зіставний аналіз, абстрагування, конкретизації, систематизації, спостереження.

Результати (Results). Проблема лідерства, формування і реалізації лідерського потенціалу є предметом роздумів і наукових пошуків уже не одне десятиріччя. Але нова концепція в лідерології - теорія емоційного лідерства, досліджувана Д. Гоулманом, Р. Бояцісом, Е. Маккі та інш., викликає на сьогодні особливо багато наукових дебатів, породжує послідовників теорії, які не тільки досліджують наукові основи, але і формують практичні рекомендації та поради, опираючись на власний успішний досвід реалізації лідерського потенціалу. До таких належить Манфред Кетс де Вріс - нідерландський професор та психоаналітик у сфері розвитку лідерства і організаційних змін у бізнес-школі INSEAD, найбільш відомий за розширення поглядів на суб'єкти лідерства і динаміку особистісних та організаційних змін.

У своїх дослідженнях науковець-практик акцентує увагу на ірраціональних чинниках людської психіки, які детермінують домінування однієї особи над іншими, а також наголошує на важливості підготовки управлінців високого класу для процвітання бізнесу, його соціальної зорієнтованості на потребах людей. Концептуальний підхід Кетс де

Вріс висвітлює феномен лідерства з позицій клінічної парадигми, окреслюючи його поняттями психоаналізу, психотерапії, психології розвитку, теорії системи сім'ї, що дозволяє аналізувати і пояснювати поведінку людей в організаціях. В основі клінічної парадигми, на думку М. Кетс де Вріса, лежить три принципи:

- **те, що ми бачимо**, не обов'язково відповідає реальності (суб'єктивне сприйняття оточуючої дійсності, лише парадокси можуть змусити людину вийти за рамки звичних шаблонів мислення та змінити власне бачення);

- **ірраціональна поведінка** людини завжди має логічне обґрунтування (якщо отримати достатню кількість інформації, то ірраціональна поведінка матиме своє логічне пояснення, а визнання цього дозволяє зрозуміти усі форми поведінки; зазвичай ірраціональна поведінка пов'язана з реакціями переносу – реакціями, які базуються на плутанні у часі і місці (наприклад: керівник організації може остерегатись конфлікту із своєю підлеглою, оскільки в минулому у нього був неприємний конфлікт із своєю матір'ю);

- **усі ми – результат нашого минулого**; між минулим і майбутнім обов'язково є спадкоємність («душа трирічного хлопчика залишається з людиною до ста років»; Сьорен Кьєкегор: «Трагедія життя в тому, що ти можеш зрозуміти його тільки в ретроспективі, а жити повинен в перспективі»)[1, с. 37-39].

Дослідник велику увагу приділяє емоційному потенціалу людини та наголошує на тому, що лідери – це люди, які навчились віртуозно управляти своїми почуттями та емоціями. При цьому важливим є, яка частина мозку домінує у процесах життєдіяльності людини.

З огляду на це, лідери можуть поділятися на *лівопівкулевих* та *правопівкулевих*. Лівопівкулеві схильні більше до пізнавального стилю мислення, їх мислення носить аналітичний характер,

є логічним; такі люди мають справу з тим, що можна побачити, почути чи відчути тактильно, вони використовують абстрактні слова і символи, схильні до узагальнень. Правопівкулеві лідери схильні до емоційного стилю, вони відводять почуттям головну роль у прийнятті рішень, вони часто використовують метафори, образи і розповіді, приділяють багато уваги невлотимим сигналам, тому найчастіше є добре обізнаними у невербальній комунікації.

Цікавою є точка зору М. Кетс де Вріса на розподіл людей за типом інтелекту, яких він виокремлює 7 груп:

1. Люди з просторовим інтелектом
2. З фізичним інтелектом (хороша моторна пам'ять)
3. Люди з музичним інтелектом
4. Особистості з лінгвістичним інтелектом
5. Люди, наділені логіко-математичним інтелектом
6. Люди з міжособистісним інтелектом (здатність відчувати інших)
7. Особистості з внутрішньо особистісним інтелектом (добре розуміють свої почуття)[1, с. 40].

Подаючи таку класифікацію людей за типом інтелекту, М. Кетс де Вріс зауважує, що успіх людини в житті залежить не тільки від логіко-математичних здібностей, які можна виміряти IQ тестом. Навпаки, надмірна інтелектуалізація людини заважає їй приймати рішення, призводить до надмірних вагань та невпевненості. Більш важливу роль у досягненні лідируючих позицій у бізнесі відіграють вольові якості, енергетичний та *емоційний потенціал*. Тобто високий IQ може бути перевершений (відкомпенсований) високим EQ (емоційним потенціалом).

Успішні лідери, як правило, - це люди, які навчилися розуміти власні емоції та розпізнавати емоції оточуючих. Саме тому у процесі підготовки лідерів, формування лідерських якостей, розвитку лідерського потенціалу варто навчитись мистецтву співпереживання

(емпатії) як одному із найважливіших компонентів феномену лідера. Дослідник наголошує, що важливо навчитись активно, уважно, вдумливо, із зацікавленням слухати. Згадаймо хоча б знаменитий вислів: «Щоб керувати державою, треба менше говорити і більше слухати» (Кардинал Арман-Жан дю Плессі де Рішельє) або народну мудрість «Нам вуха два дано, щоб більше слухать, а язик один, щоб берегти слова». Вислови підтверджують думку дослідника М. Кетс де Вріса про те, що лідер повинен уміти «слухати очима», аби пізнати справжній смисл сказаного за засобами невербальної комунікації [1, с. 50].

Кетс де Вріс, який на сьогодні займає пост професора і завідувача кафедри розвитку лідерства, стверджує, що люди з розвиненим емоційним потенціалом характеризуються певними особистісними якостями: будують стійкі міжособистісні відносини; краще мотивують себе й інших; активніші у новаторстві і творчості; є ефективнішими лідерами; краще працюють в умовах стресу; краще реагують на зміни тощо[1, с. 50]. При цьому він вважає, що більшість лідерів схильні до надмірної емоційної експресії і частоті зміни настрою («від крайності до крайності»), називаючи їх «біполярними розладами» і характеризуючи широким спектром настроїв різного ступеня складності, від гіпоманії і маніакально-депресивного синдрому (який характеризується помітними, але не руйнуючими здоров'я змінами у настроях, поведінці і мисленні) до серйозної маніакальної депресії, що може загрожувати життю людини.

У моменти піднесення настроїв людей із біполярними розладами дозволяє їм із неймовірною силою впливати на оточуючих, захоплювати їх, заряджати позитивним емоційним запалом, пристрасним сприйняттям певної сформованої ним ідеї чи плану дій. Якраз таких людей М. Кетс де Вріс вважає харизматичними лідерами; саме вони, на

його думку, формують позитивну динаміку взаємовідносин у спільноті, згуртовуючи свої послідовників навколо одної мети[1, с. 56].

Манфред Кетс де Вріс у своїх дослідженнях звертає увагу на поняття «головна тема конфліктних відносин» (далі – ГТКВ) як явище, яке притаманне кожній організації (об'єднанню людей у групах чи колективах) і в основному детермінується специфікою лідерства. Для лідера ГТКВ складається із трьох елементів:

1. **Бажання лідера** в контексті відносин (те, що іде всупереч, викликає конфлікт)
2. **Очікування лідера відносно реакцій інших** на нас в контексті цього бажання (довіряє людина чи відноситься з підозрою, любить чи боїться)

3. **Наша власна реакція на відповідь** (поведінкова чи емоційна) Манфред Кетс де Вріс вважає, що успішний лідер вловлює зміни тенденцій, прогнозує перспективу і адекватно до цього трансформує зміст і вектор своєї діяльності, тобто вміє своєчасно впроваджувати нове, змінюючи малопродуктивне. Неуспіх компаній на ринку науковець пояснює так званім «синдромом устриці» (устриця - це живий організм, особливістю якого є прийняття в житті лише одного рішення – вибрати скелю чи інше місце для свого проживання). Так само і керівники (лідери) можуть засиджуватись, звикати до усталених алгоритмів, тих форм і видів діяльності, які вже сьогодні не відповідають потребам ринку, що постійно змінюється[1, с. 71].

На думку Кетс де Вріса, керівники компаній, які досягають успіху, впевнені у тому, що лідерство є якістю багатьох, тобто є прихильниками теорії «роззосередженого лідерства» і підтримують його прояви на усіх рівнях, а не тільки лідерство на вершині організації. При цьому вони усвідомлюють, що, будучи керівниками, вони ще є тренерами і наставниками, покликаними яких є займатись розвитком лідерства в інших. Успі-

шні лідери приділяють велику увагу корпоративній культурі, створюють атмосферу наставництва, передачі знань і досвіду, усвідомлюють прагнення підлеглих до розумного балансу між роботою і особистим життям.

Володіючи практичним досвідом, опинившись у «топ-50» найвпливовіших діячів в області менеджменту, Манфред висловлює переконання, що ефективні керівники володіють набором навичок у таких сферах: особисті навички (мотивація, впевненість у собі, енергія і особиста ефективність); соціальні навички (вплив, політична обізнаність, співчуття); пізнавальні навички (концептуальне мислення і масштабне бачення). До особистісних рис ефективного лідера, на думку Кетс де Вріс, належать: динамізм, комунікабельність, срийнятливність, готовність погоджуватись, готовність шукати згоди, надійність, аналітичний інтелект, аналітичне мислення, емоційний потенціал, емпатія.

Будучи прихильником психоаналізу в дослідженнях лідерства і особистісних змін, Манфред Кетс де Вріс у своїх напрацюваннях проводив серед інших і кроскультурні дослідження лідерства, торкаючись теми підготовки глобальних лідерів для транснаціональних корпорацій, у цьому контексті вважаючи визначальним для лідера досвід роботи у різних регіонах світу, а також його ерудицію і знання, рівень загальної культури. Науковець стверджує, що лідер має високим рівнем знань з культури, історії, розуміти звичаї і ментальність народів, представники яких є в компанії або з якими компанії співпрацюють. Так, наприклад, треба знати, що для японця вислів «ми подумаємо» рівнозначний відмові. Для естонця важливою є невербальна комунікація, паузи у розмові не бажано заповнювати, бо естонці можуть трактувати це як втручання у світ їх думок.

Усвідомлюючи важливість емоційного потенціалу організації у досягненні успіху, лідери мають піклуватися

про створення здорового морально-психологічного клімату, про комфорт і соціальне забезпечення підлеглих. Крім того, Манфред переконаний у тому, що одним із основних умінь лідера є уміння делегувати свої повноваження, тим самим поділяючи або перекладаючи відповідальність за спільну справу і на своїх підлеглих. Це сприяє формуванню в останніх почуття відповідальності [1, с. 218].

Продовжуючи аналіз напрацьованих з теорії лідерства та реалізації лідерського потенціалу, вважаємо за потрібне звернутись до досліджень Дж. Юделовіца, Р. Коха, Р. Філда. У своїй аналітичній праці «Лідерство» автори розглядають досліджуваний феномен з позиції практиків. На їх переконання, сутність лідерства полягає в успішному ініціюванні змін, а важливим завданням лідера є забезпечення згуртованості колективу, команди. Організації об'єднують людей, направляючи їх енергію в одне русло, спрямоване на вирішення спільної колективної мети. Звичайно, на думку авторів, добре було б мати всеохоплюючу систему управління, яка враховує зміни, вимірює і прораховує успіх і пропонує відповідні ініціативи. Успішні лідери працюють з парадоксами невизначеності і таким чином вирішують фундаментальні конфлікти, підтримуючи і слухаючи, кидаючи виклик і направляючи діяльність у потрібному, найбільш оптимальному, напрямку [5, с. 15].

Науковці Дж. Юделовіц, Р. Кох, Р. Філд стверджують, що лідери мають наміри, вміють подати їх у привабливому для послідовників світлі, надихаючи їх на працю задля компанії та особистих інтересів членів колективу. З огляду на це, ціль, носієм якої є лідер, повинна відповідати таким характеристикам: бути унікальною (якщо у когось ще є подібна мета, то чому люди мають слідувати саме за цією конкретною особистістю?); захоплюючою і такою, що

заслуговує на увагу; досяжною за певний період (тобто мати конкретний дедлайн); має узгоджуватись із спільною колективною діяльністю, відповідати її інтересам[5, с. 16].

Автори піднімають питання про колективність чи індивідуальність лідерства, відповідь на яке лежить у площині теорії або концепції розподіленого лідерства, яке вважається помноженим лідерством. Для прикладу: для оптимального розвитку бізнесу в одній компанії краще мати кількох лідерів. Адже колективне лідерство не тільки сприяє правильному вирішенню проблеми завдяки груповому розуму («одна голова-добре, а дві – краще»), але й буде сприяти його успішному виконанню, оскільки люди почувають себе учасниками процесу прийняття рішення, при цьому усвідомлюючи власну відповідальність[5, с. 37]. Аналізуючи досвід провідних компаній світу, дослідники прийшли до висновку, що в їх управлінському апараті передбачено існування двох найвищих керівних посад: головний операційний директор (здійснює поточне управління справами в межах відпрацьованих алгоритмів і формул) і генеральний виконавчий директор (займається питаннями нововведень, іноваційними проектами тощо) [5, с. 40-42].

На думку Уоррена Бенніса (академіка-лідеролога, який народився в Нью-Йорку, багато часу провів в Каліфорнії та у 1985 р. випустив книгу, у якій виклав результати досліджень майже ста лідерів із різних сфер), усі лідери мають 4 загальні ознаки: управління увагою (лідер має власне бачення та вміє втілити його в життя; управління значенням (лідери повинні бути переконаними і давати надію, малюючи яскраву картину, придумувати ефектні вирази і яскраві метафори); управління довірою (лідеру довіряють послідовники, це емоційна єдність); управління собою[6].

Цікавим є твердження Бенніса про те, що лідери спонукають людей до дій, перетворюють своїх послідовників у лідери. Бенніс був прихильником демократизації лідерства, він вважав, що лідерами стають, а не народжуються, а саме лідерство називав експериментаторством [6].

У сутності лідерства дослідник Джонатан Юделовіц виділяє три компоненти: самоідентичність (те, ким лідер є насправді, його індивідуальна суть та реальні можливості); зафіксована роль (формальні очікування і атрибути лідерства); виникаючий процес (те, що насправді відбуваються всередині певної окресленої спільноти і за її межами)[5]. Відповідно особа, яка займає ту чи іншу посаду, вже приречена діяти відповідним чином – це і є її зафіксована роль лідера. Ця тенденція залежить від впорядкованості структури і чіткого розподілу ролей у ній. Зафіксована роль забезпечує лідера відповідним кредитом довіри і влади. Проте, попри використання зафіксованої ролі, а також патернів – зразків поведінки, пов'язаних із самоідентичністю, лідери мають справлятися із третьою сферою – незалежним процесом. У незалежному процесі, на думку дослідників Дж. Юделовіца, Р. Коха, Р. Філда, об'єднуються і зіштовхуються інтереси, конкурують компроміси, приймаються рішення – це і є дійсність, результат взаємодії багатьох змінних (випадковостей), тільки деякі з них у певний момент часу матимуть найбільше значення. Проблема полягає у тому, щоб з високою долею ймовірності лідер зумів визначити, які змінні матимуть значний вплив у близькій чи віддаленій перспективі. Таким чином науковці підводять нас до усвідомлення думки про те, що лідер - це особа, яка має досвід і володіє розвиненою інтуїцією[5, с. 69].

Цікавою думкою дослідників, яка прозвучала у дослідженні, є усвідомлення простої істини: робота лідера по-

лягає у тому щоб знайти тихий голос інкогніто і, працюючи, уважно слухати цей голос.

В аналізованій праці наводиться велика кількість думок провідних лідерів-практиків:

- «Лідерство – це здатність примусити людей не тільки робити те, що їм не подобається, але й полюбити це» (Гаррі Трумен)

- «Я всією душею за прогрес. Тільки переміни мені не подобаються» (Марк Твен).

- «Ніколи не буде хорошим лідером той, хто хоче робити усе сам і усі досягнення вважає своєю заслугою» (Ендрю Карнегі)

- «Знання інших людей – розум, знання самого себе – справжня мудрість. Управління іншими – сила, управління собою – автентична влада» (Лао-Дзи)

- «Лідерство – це могутня комбінація стратегічного мислення і характеру. Якщо треба було б обійтись без чогось одного, то обійдіться без стратегії» (Генерал Норман Шварцкопф).

- «Лідери повинні знаходитись в зоні дискомфорту і вчитись бути терпимими до невизначеності» (Річард Паскаль).

Своїм дослідженням «Психологія лідера» професор Антоніо Менегетті, італійський психолог, філософ, засновник онтопсихологічної школи, продовжує гуманістичну гілку психології. Як стверджують критики, це - настільна книга ділової людини, яка відкриває новий погляд на якості лідера, даючи відповідь на питання: чому одні стають переможцями, а інших обов'язково спіткає невдача?

Своєрідним є трактування автором поняття «лідер». Менегетті пояснює його через відношення людини до об'єкта – грошей, які він наділяє характерною якістю влади в житті, стверджуючи, що гроші – посередник економіч-

них відносин, гарантія свободи і реалізації особистості, нагорода тому хто перемагає[2, с. 14].

На думку А. Менегетті, справжній лідер – це доленосний момент духу у світі, рука допомоги для інших; це людина, яка, задовольняючи власний егоїстичний інтерес, одночасно сприяє реалізації загальносуспільного інтересу, мети всього колективу. Великий лідер, управляючи інтересами, розподіляючи блага, розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес в суспільстві, додає імпульсу, спричиняє еволюцію [2, с. 14]. Оперуючи поняттями бізнесової діяльності, дослідник розмежовує і трактує поняття «менеджер» («той хто маневрує діями»). Слово «менеджер» походить від латинського «*manus adere*», що означає «робити руками» - це людина, яка в якості управляючого економічною сферою оперує об'єктами, речами і ситуаціями, перетворюючи їх у гроші), «бізнесмен» (букв. «людина діла», оператор економічних прибутків. Різниця між менеджером і бізнесменом у тому, що другий діє виключно заради прибутку), «лідер» - глава, особистість-вектор, оперативний центр безлічі функцій. Лідер – ієрарх, який вибудовує функцію, розвиває її і коригує за потреби).

На думку А. Манегетті, лідер не належить до людей середньої норми, це поклик буття (онтичне покликання). Таке трактування поняття «лідер» є характерним для нового напрямку досліджень – онтопсихології, фундатором і засновником якої є науковець. Лідер, на думку дослідника, вже народжується із схильністю до першості, він вже наділений природним даром, а через отримання досвіду він навчається майстерності. Тому вождями не тільки народжуються, а й стають, а нереалізований потенціал природженого лідера може навіть призвести до психічних розладів[2, с. 17].

У своєму дослідженні психолог стверджує, що у суспільстві відсутність

вождя призводить до громадянської війни, яку провокують рівносильні (а їх завжди більше, ніж один). Дослідник у напрацюванні «Психологія лідера» оперує наступними визначеннями поняття «лідер»: лідер - це той, хто завдяки власному розуму спроможний гарантувати функціональність інших; лідер - це той, хто вміє створити гармонію відносин, бо він той, хто досконало творить як матеріальні так і духовні блага; лідер ніколи не перешкоджає функціям інших, він ці функції підпорядковує своїм та загальносуспільним інтересам; лідер – це творець; лідер – це той, хто вміє служити (теорія лідера-служителя) [2, с. 18 - 20]. Як дослідник лідерських якостей з точки зору онтопсихології, Антоніо Менегетті вважає, що лідер має володіти високим рівнем культурної освіти, яка передбачає сформованість загальної культури, професійної культури, культури дипломатичних відносин [2, с. 19]. Опіраючись на особистісні якості, Антоніо Менегетті визначає лідера як індивіда, який завоював славу та визнаний у певній групі чи спільноті [2, с. 34], а лідерство, на його думку, передбачає перевагу однієї людини над іншими завдяки певному набору якостей: творець і координатор; має глибокі професійні знання та високі результати діяльності у своїй сфері; розуміє інтереси групи, спільноти; може запропонувати програму задоволення потреб багатьох послідовників; уміє отримувати особисту вигоду економічного, біологічного, морального характеру, паралельно вирішуючи проблеми соціального контексту (саме це визначає і виправдовує позицію лідера). Окрему увагу дослідник привертає до проблеми асистенціалізму (система надмірної державної опіки обивателів, яка перетворює їх у споживачів, пожирачів благ). Він обґрунтовано вважає, що така політика заохочує неробство і поверховість у ставленні до світу: людина не старається реалізувати закладений у ній розумовий і творчий потен-

ціал, вона безвідповідально відноситься до свого дару. Саме тому, з точки зору автора, треба посилити відповідальність людини за розвиток її можливостей, які мусять служити загальному благу. Політика асистенціалізму пригнічує лідерів, творчих особистостей протиставляючи їх баластній більшості, що є згубним як для всього суспільства, так і для людини з лідерським потенціалом зокрема [2, с. 35]. Якщо не сприяти розвитку лідерів, посилиться влада посередності, саме тому Манегетті вважає за необхідне завжди підтримувати можливість лояльної конкуренції між лідерами[2, с. 37].

Як і попередні дослідники (М. Кетс де Вріс, Дж. Юделовіц, Р. Кох, Р. Філд), Манегетті визначає провідні, на його думку, якості лідера: прагнення до першості; амбіційність; прагматичність; любов до своєї справи; трансцендентність (знаходиться у ситуації, не занурюючись у неї повністю); інтуїція та інш.

Орієнтуючись на перелік необхідних для лідера якостей, фундатор онтопсихології, прихильник ірраціонального лідерства, А. Манегетті розробив практичні рекомендації з формування особистості лідера -бізнесмена:

- лідеру-бізнесмену не можна бути шахраєм, компрометувати себе безчесними вчинками, які можуть зруйнувати його імідж;

- бізнесмену потрібно зберігати статус єдиного носія ідеї чи проекту. Про свої проекти не слід розповідати навіть близьким;

- лідер повинен остерігатись нерозумних людей і злодіїв. Дурість неспроможна у творчості, в руйнуванні бездоганних справ вона виявляє геніальність;

- лідер повинен культивувати власну манеру поведінки, ведення справ;

- лідера вирізняє витончений смак в особистому житті;

- лідер повинен уміти не тільки заробляти, а й обслуговувати;

- лідер повинен досягнути найвищого у своїй справі[2, с. 74].

Таким чином, провівши детальний аналіз напрацювань європейських дослідників феномену лідерства, шляхів реалізації лідерського потенціалу М. Кетс де Вріса, Дж. Юделовіца, Р. Коха, Р. Філда, А. Манегетті, ми дійшли певних висновків. Виникнення лідерства датується ще періодом становлення родоплемінного суспільства, але на різних етапах розвитку людства лідерами ставали найрозумніші, фізично сильні, відважні, рішучі індивіди з розвиненими волювими, інтелектуальними, моральними якостями, затребуваними в умовах конкретних культурно-історичних обставин, соціально-економічної форми, суспільно-політичного ладу чи просто специфічної ситуації (війна, революція, період мирного творчого розвитку або застою). Саме тому серед дослідників існує багато точок зору щодо походження, сутності, функцій, структури лідерства, що знайшло відображення у різноманітних теоріях та концепціях (теорія деструктивного лідерства, теорія рис, теорія ціннісного обміну, теорія «сервант-лідерства», теорія лідерства як функції групи тощо), окремі з яких ми піддали аналізу у своєму дослідженні.

Список використаних джерел

1. Кетс де Вріс М. Мистика лідерства: развитие эмоционального интеллекта. Пер. с англ.: 3-е изд., испр. и доп. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 276 с.

2. Манегетти Антонио. Психология лидера. Пер. с итальянского Славянской ассоциации Онтопсихологии. Изд. 4-е. М.:ННБФ «Онтопсихология», 2002 г., 208 с.

3. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. О. Нестуля,

С. Нестуля, В. Карманенко. К.: Знання, 2013. 287 с.

4. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: монографія. К.: «ЦП «Компринт», 2012. 500 с.

5. Юделовиц Дж., Кох Р., Филд Р. Лидерство. Пер. с англ. М.: Зксмо, 2007. 176 с.

6. Bennis Warren. On Becoming a Leader: Basic Books, 2009. 254 p.

2. Maneghetti Antonio. (2002) Leadership psychology. M., 208 p.

3. Nestulya O., Nestulya S., Karmanenko V. (2013) Foundations of leadership. Training of leadership skills and practical skills of a manager: navch. posib. Kyiv, 287 p.

4. Sopivnyk R. (2012) The development of students' leadership qualities in the agrarian top-level mortgages: a monograph. Kyiv, 500 p.

5. Yudelowitz J., Koch R., Field R. (2007). M., 176 p.

6. Bennis Warren. (2009) On Becoming a Leader: Basic Books. 254 p.

References

1. Kets de Vries M. (2007) The Mystery of Leadership: The Development of Emotional Intelligence. M., 276 p.

GET THE IMPLEMENTATION OF THE LEADER POTENTIAL OF SPECIAL TYPES OF SUCCESSFUL PEOPLE: AN ANALYTICAL LOOK Sopivnyk R. V.

Abstract. *The article analyzes the research and advice of foreign scientists, especially successful in various aspects of social and professional activity, on the problem of realizing the leadership potential of an individual. Particular attention is paid to the fact that a leader is a person who notices changes in certain trends, predicts the future and accordingly transforms the content and vector of his activity. It is claimed that a leader is a person who knows how to implement new things in a timely manner, changing the unproductive. On the basis of the conducted research, the personal traits of an effective leader are singled out, which include dynamism, sociability, receptivity, reliability, willingness to agree, etc. The conceptual approach to defining the phenomenon of leadership from the standpoint of a clinical paradigm (psychoanalysis, psychotherapy, developmental psychology, family system theory) is thoroughly analyzed, which, in turn, forms the basis for analyzing the behavior of people in teams and organizations. A special place is given to the cross-cultural study of leadership as a phenomenon, the conditions of implementation and characteristics of which are dictated by territorial, national, and regional characteristics. The significance of the emotional potential of the organization in achieving success is substantiated, the concept of emotional intelligence, emotional expression, and charismatic leadership is briefly revealed.*

Key words: leader, leadership potential, leadership qualities, emotional intelligence of a leader.