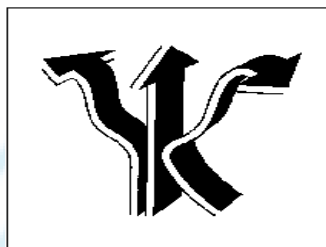


**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ  
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



**МАУП**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

**з дисципліни**

**«СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО»  
(для магістрів)**

**МАУП**

Київ 2016

Підготовлено доцентом кафедри соціології та соціальної роботи Ф.К. Бісенбаєвим

Затверджено на засіданні кафедри соціології та соціальної роботи  
(протокол № 8 від 29.03.2016 р.)

Схвалено Вченою радою Українсько-Азербайджанського Інституту  
соціальних наук і самоврядування Г.А. Алієва (протокол № 9 від 29.04.2016  
р.)

**Бісенбаєв Ф.К.** Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної  
роботи студентів з дисципліни «Соціальне лідерство». – К.: МАУП, 2016. –  
35 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний  
план, рекомендації з вивчення ключових навчальних питань, питання до  
самоконтролю, тематику рефератів, список літератури.

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів - це планована навчальна, навчально-дослідна, науково-дослідна робота студентів, що виконується у позааудиторний час за завданнями і методичному керівництві викладача, та носить індивідуальний характер.

Метою самостійної роботи студентів є оволодіння фундаментальними знаннями, професійними вміннями та навичками діяльності за профілем, досвідом творчої, дослідницької діяльності. Самостійна робота студентів сприяє розвитку самостійності, відповідальності та організованості, творчого підходу до вирішення проблем навчального та професійного рівня. Їх органічний зв'язок і взаємозумовленість реалізуються в навчальній діяльності, спрямованій на формування творчої особистості.

Для організації самостійної роботи необхідні такі умови: 1) готовність студентів до самостійної праці; 2) мотивація отримання знань; 3) наявність і доступність всього необхідного навчально-методичного та довідкового матеріалу; 4) система регулярного контролю якості виконаної самостійної роботи; 5) консультаційна допомога викладача.

Мета самостійного вивчення дисципліни «Соціальне лідерство - отримання студентами знань про сутність і зміст лідерства як невід'ємного компонента процесу соціального управління та про особливості прояву лідерства в контексті різних соціальних умов.

Завдання методичних рекомендацій:

- допомогти зрозуміти двоїсту соціально-психологічну природу феномена лідерства;
- навчити виявляти ціннісні та етичні підстави лідерства;
- сприяти самостійного розрізнення типів і стилів лідерства;
- розкрити зв'язок лідерства з ораторським мистецтвом, умінням переконувати;
- показати особливості лідерства в політиці, у науці та освіті, в системі виробництва, в сімейних відносинах;
- показати зв'язок лідерства з національною культурою.

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
дисципліни  
**«СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО»**

№ з/п	Назва змістового модуля і тем
	<b>Змістовий модуль 1.</b> <b>Лідерство як соціально-психологічний феномен</b>
1	Тема 1. Поняття соціального лідерства
2	Тема 2. Особистісний компонент лідерства
3	Тема 3. Соціальна природа лідерства
4	Тема 4. Типологія та стилі лідерства
5	Тема 5. Зв'язок лідерства з ораторським мистецтвом.
6	Тема 6. Ціннісні та етичні аспекти лідерства
	<b>Змістовий модуль 2.</b> <b>Соціальне лідерство як механізм інтеграції соціальної спільноти</b>
7	Тема 7. Політичне лідерство і його заснування
8	Тема 8. Особливості феномена лідерства у сфері науки і освіти
9	Тема 9. Соціальне лідерство і соціальне партнерство в системі трудових відносин
10	Тема.10. Лідерство в сімейних відносинах
11	Тема 11. Національні особливості соціального лідерства
	Разом годин: 90

МАУП

## ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО»

### Змістовий модуль 1.

#### Лідерство як соціально-психологічний феномен

#### Тема 1. Соціальне лідерство як предмет міждисциплінарного дослідження

##### План:

1. Поняття соціального лідерства. Лідерство як структурний феномен.
2. Міждисциплінарний характер вивчення соціального лідерства.
3. Основні підходи до дослідження соціального лідерства.
4. Роль, місце і функції соціального лідерства в житті суспільства.

##### **Методичні рекомендації:**

При висвітленні *першого питання* слід звернути особливу увагу на співвідношення понять «лідер», «лідерство», «керівництво», «влада» і «вплив». Поняття "лідерство" багатозначне. Лідерство розглядається і як якість особистості, і як неофіційне керівництво, і як організаційна функція, і як заняття передових позицій у якій-небудь області діяльності. Спільне між поняттями "керівництво" і "лідерство" в тому, що вони означають напрямок людей до мети; це форми соціального впливу в колективі, соціального контролю, соціального впливу. На відміну від керівництва, як соціального, зовні детермінованого процесу, пов'язаного з призначенням на посаду, лідерство - соціально-психологічний феномен, що передбачає вплив за допомогою авторитету особистості. Лідерство пронизує всі рівні суспільства, все страти. Найбільш яскраво сутнісні риси лідерства виявляються в малих групах, де відбувається безпосереднє спілкування лідера і послідовників.

У *другому питанні* необхідно розкрити особливість вивчення соціального лідерства, який визначається міждисциплінарним характером його аналізу, різноманітністю культурологічних, філософських, соціологічних, політологічних та психологічних підходів до його тлумачення. Передумови наукових підходів до вивчення лідерства були закладені в XIX в. Але тільки на початку XX ст. лідерство зробилося предметом наукових досліджень. На ґрунті його вивчення виникло безліч різних теорій. Традиційно їх об'єднують в три великі групи: теорії лідерських якостей (або теорії рис), поведінкові та ситуативні теорії. Їх називають ще

«підходами» до вивчення лідерства.

При вивченні *третього питання* слід враховувати, що часові межі першого підходу, для якого характерна концентрація уваги на особистості лідера, його якостях, датуються з початку 1900-х по середину 1940 років минулого століття. Час формування і найбільшою затребуваності поведінкових теорій припадає на 40 - 70-ті роки минулого сторіччя. Поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів лідерської поведінки. Центральна проблема поведінкового підходу - взаємодії лідера і послідовників. З початку 80-х років у дослідженні лідерства переважають ситуативні або імовірнісні теорії. Центральною темою ситуаційного підходу стало взаємодія лідерства з суспільним середовищем та соціальним контекстом. Ситуаційний підхід, що дозволив встановити зв'язок між характером ситуації і особливостями лідерства, в даний визнається одним з плідних і перспективних напрямків у вивченні цього феномена. Психологічні підходи до лідерства характеризуються також аналізом несвідомих факторів, розробкою концепції «авторитарної особистості» та харизматичного лідерства. Соціологія досліджує місце і роль лідерства в його взаємозв'язку з соціальною структурою. Сьогодні проблема політичного лідерства найбільш затребувана тема у дослідженні цього феномена

У *четвертому питанні* необхідно детально розкрити роль і функції лідерів в конкретному суспільстві, які залежать від ступеня зрілості його економічної, політичної, культурної сфер, від рівня культури населення, від характеру (типу) політичного режиму і, нарешті, від індивідуальних якостей самого лідера. Громадянськи зріле суспільство з високим ступенем розподілу соціальних і політичних ролей і функцій помітно скорочує можливості доступу до лідируючих позицій політикам-непрофесіоналам, що нерідко відбувається в традиційних і перехідних суспільствах.

### ***Питання до самоперевірки:***

1. Як співвідносяться поняття «лідер», «лідерство», «керівництво», «влада» і «вплив»?
2. В чому проявляється міждисциплінарний характер дослідження лідерства?
3. В чому полягає відмінність різних підходів до вивчення лідерства?
4. Як життєво важливу роль в діяльності людей грає лідерство?

*Література* [2;14;16;17;19;24;39]

## Тема 2. Особистісний компонент лідерства

План:

1. Лідерство як атрибут особистості.
2. Поняття харизматичного лідера.
3. Крайній психологізм у розумінні природи лідерства в концепції психоаналізу.
4. Лідерський потенціал, відмінні риси лідера і методика їх дослідження в сучасних теоріях.

### **Методичні рекомендації:**

При вивченні *першого питання* потрібно враховувати, що з давнини до 40-х років 20 століття лідерство розглядалося як атрибут видатної особистості. Вважалося, що лідерами народжуються, а не стають. Велися пошуки унікального набору стійких і не змінних в часі лідерських якостей: фізіологічних, психологічних, інтелектуальних і особистісних, що відрізняють великих людей в історії від мас. Сократ розглядав якості лідера з погляду «свідомого вибору», Платон як властивості «філософської особистості», Аристотель - «законодавця» і «шляхетної людини». Т. Гоббс розглядав їх відповідно до егоїстичної природою людини, Н. Макіавеллі виявив якості, які сприяють захопленню й утриманню влади. Т. Карлейль цікавили риси лідера як героя; Г. Лебон, а за ним Моска і В. Парето досліджували властивості видатної особистості («ватажок натовпу»).

У *другому питанні* необхідно довести, спираючись на роботи М. Вебера, А.Швейцера, А.Уілнера, Н.Енкельманна, що поняття харизматичного лідера, перед яким схиляються оточуючі, є абсолютним втіленням теорії великих людей. У широкому сенсі слова, харизма - це той «божественний дар», який люди бачать в видатну людину в процесі його життєдіяльності. Людина, що володіє таким особливим даром, надає не просто вплив на маси, але своїми діями вселяє їм віру в непогрішність власних вчинків і намірів. Так само потрібно показати, як в даний час це поняття знайшло успішне застосування в ряді гуманітарних дисциплін - психології, соціології, філософської антропології, політології, історії, культурології

У *третьому питанні* потрібно показати, в чому проявляється крайній психологізм у розумінні природи лідерства в концепції психоаналізу З. Фрейда, який трактував політичне лідерство як сферу прояви придушеного лібідо - несвідомого потягу сексуального характеру. У цьому ж питанні слід

докладно зупинитися на аналізі деструктивного типу політичної поведінки з рисами мазохізму і садизму, розглянутого в контексті сублімації пригніченого лібідю, який дав американський психолог Е. Фромм, у роботі «Некрофіли і Адольф Гітлер».

При розгляді *четвертого питання* потрібно показати особливості сучасних теорій особистісних якостей лідерства. Лідерство як сукупність певних психічних якостей у західній емпіричній соціології 30 - 50-х рр. ХХ ст., яка прагнула висловити феномен лідерства конкретно і відчутно (Е. Богардус); аналіз досліджень чорт лідерів в роботах К. Бірда, Р. Стогдилла, Ю. Дженнінгса та ін.

На завершення висвітлення цієї теми необхідно вказати, що виведення феномена лідерства із сукупності психологічних рис особистості або з його мотивацій і спонукань (свідомих і несвідомих) не в змозі відповісти на питання практичного характеру. Наприклад, чому влада часто опинялася в руках далеко не найрозумніших, порядних і чесних людей?

#### ***Питання до самоперевірки:***

1. Яка теорія у вивченні лідерства панувала з давнини до 40-х років ХХ ст.?
2. Яке уявлення про лідерство виступає як абсолютне втілення теорії великих людей?
3. В чому недолік крайнього психологізму в розумінні природи лідерства?
4. На які питання практичного характеру не в змозі відповісти теорія рис?

*Література* [2;3;4;7;12-14;16;18;21;27;31;39]

### **Тема 3. Соціальна природа лідерства**

План:

1. Лідерство як продукт взаємодії індивіда та суспільства.
2. Інституціоналізація і професіоналізація лідерства.
3. Особливості лідерства в групі та організації.
4. Ефективність лідерства як процесу соціального управління

#### ***Методичні рекомендації:***

При розгляді *першого питання* слід враховувати, що соціологи в аналізі джерел лідерства роблять акцент на соціальному середовищі, в якій реалізується особистість і в процесі спілкування і діяльності формуються її лідерські якості. Соціальна середовище породжує ситуації, що вимагають



лідерства. Придбані індивідом в процесі соціальної взаємодії особливості лідерського сприйняття, мислення, дії знаходять відображення в необхідних лідеру якостях, знаннях, уміннях і навичках конструювання лідерських ролей і функцій, і виявляються затребуваними в ситуаціях, аналогічних умовам, що їх породили. Таким чином, лідерство є як продуктом індивіда, так і суспільства

При розкритті суті *другого питання*, необхідно мати на увазі, що феномен лідерства не тотожні феномену лідера. Лідерство є імперсональний соціальний інститут, що сформувався внаслідок унікального поєднання історичних обставин, соціальних ролей, викликані необхідністю безперервного та стійкого відтворення існуючого в суспільстві порядку. Структури лідерства як одного з процесів соціального управління існують в суспільстві та прищеплюються через його інститути. Індивід займає лідерські позиції в ситуації, адекватної умовам формування його габітусу, конструює лідерські ролі та функції у відповідності зі своїми особистісними якостями і минулим досвідом. Таким чином, лідерство проявляється як інструмент ситуації, вимагає певних якостей (психологічний підхід); характер ситуації, індивідуальний лідерський габітус залежать від соціального середовища (соціологічний підхід).

У *третьому питанні*, при характеристиці особливостей лідерства в групі і організації, треба враховувати, що лідерство виступає як процес складної взаємодії людей в соціальних групах. На взаємини в колективі впливають характер групи, сфера її життєдіяльності, специфічні ознаки ситуації, психологічні особливості учасників, мета діяльності та особистість лідера. В системі спільної діяльності лідерство виникає як об'єктивна потреба певної групи, переломив у свідомості учасників і прийняла форму очікувань і вимог, що звертаються до лідера.

У *четвертому питанні* треба показати, що лідерство посилює ефективність керівництва. Ефективність лідерства та керівництва як процесів соціального управління включає в себе ефективність їх суб'єктів. Ефективність лідерства може бути виражена в ступені задоволеності його суб'єктів (лідера і послідовників) своїми становищем і діяльністю в групі, досягненням групових та індивідуальних цілей. Ефективність залежить від суб'єктивних та об'єктивних факторів: ступеня вираженості у лідера лідерських якостей, його рівня володіння вміннями і навичками, знання і реалізації ним на практиці лідерських ролей і функцій; особливостей групи, її членів, ситуації; відповідності умов функціонування лідерського габітусу умовам, викликав його формування. Ефективність керівництва і лідерства досягає великих значень в періоди виникнення та ліквідації організації та

групи і стає менше в період зрілості.

**Питання до самоперевірки:**

1. В чому особливість соціологічного підходу до обґрунтування природи лідерства?
2. Відповідно Ви з тим, що лідерство проявляється як інструмент ситуації?
3. Як лідерство може посилювати ефективність керівництва?
4. Які функції лідерства тісно пов'язані з лідерськими ролями?

*Література [12;15;39]*

**Тема 4. Типологія і стилі лідерства**

План:

1. Функціональні типології лідерства.
2. Типологія лідерства через стиль керівництва і стиль поведінки.
3. Типологія лідерства крізь призму соціальних ролей.
4. Класифікація лідерів на основі іміджу.

**Методичні рекомендації:**

Прояви лідерства досить різноманітні. Вживали спроби їх класифікації та типологізації викликані бажанням спрогнозувати можливе поведінка лідерів на основі тих чи інших ознак (змінних).

У першому питанні обов'язково вкажіть, що історично першим функціональну типологію лідерів застосував Платон. Він описав три типи лідерів на основі їх становища в соціальній ієрархії і відповідного йому функціонального розподілу: 1) правителі-філософи, розумно і справедливо керуючі державою; 2) воєначальники, що організують охорону державних кордонів і провідні в життя волю держави; 3) керівники ремесла і землеробства, завдання яких - організувати виробництво таким чином, щоб воно було ефективним і дозволяло виробляти продукцію, необхідну для задоволення потреб усіх громадян суспільства. Типологія Платона давно стала історією, але сам принцип виділення лідерів на основі виконуваних ними функцій є надзвичайно популярним серед сучасних дослідників.

При висвітленні другого питання, де в якості критерію створення лідерської типології береться стиль керівництва, необхідно враховувати, що переважна більшість сучасних теоретиків визнають три основних стилі лідерського керівництва: авторитарний (або орієнтований на завдання),

демократичний (орієнтований рівною мірою як на завдання, так і на взаємини з послідовниками) і ліберальний (орієнтований на взаємини з людьми). Останнім часом домінують класифікації лідерів за стилем поведінки. Ці класифікації дозволяють прогнозувати дії того чи іншого керівника. Поведінкові концепції лідерства акцентують увагу на його результативності та ефективності. Можна виділити п'ять стилів за ступенем домінування тих чи інших якостей: параноїдальний, демонстративний, компул'сивний, депресивний і шизоїдальний, хоча в історії зустрічаються лідери, що поєднують кілька стилів

При підготовці *третього питання* треба враховувати, що ще одним критерієм може бути соціальна роль, яку виконує лідер. У своїх роботах Е. де Боно описує 14 типів керівників залежно від виконуваної ними ролі. *Організатори*. Це ті керівники, чий талант полягає в умінні практично організувати справу. *Хранителі інформації*. Керівники, які вміють збирати й аналізувати інформацію. *Слідопити*. Ті, хто йде в одному напрямку. *Дослідники*. Добре зіставляють факти на підтримку будь-якої ідеї. *Генератори ідей*. Люди, постійно винаходять щось нове: поняття, гіпотези. *Синтезатори*. Маючи в розпорядженні великий обсяг інформації, вони виділяють з неї найважливіше, це часто дозволяє відкрити що-небудь нове. *Реактори*. Добре бачать ситуацію і жваво реагують на ідеї інших. *Раз'яснителі*. Здатні просто і зрозуміло пояснити веденим суть будь-якої, навіть найскладнішої ситуації. *Комунікатори*. Відрізняються високою комунікабельністю і вмінням спілкуватися з людьми. *Продавці ідей*. Ці люди допомагають поглянути на щось знайоме з абсолютно іншої точки зору. *Організатори груп*. Вони добре знають психологію своїх послідовників, чуйно реагують на стан справ у групі. *Дипломати*. Добре вміють обходитися з людьми, можуть вирішувати проблеми один на один і донести свою думку, не ущемляючи самолюбства інших. *Провідні за собою* (лідери). Ті, хто любить приймати рішення самостійно і не бояться особистої відповідальності. *Виконавці*. Це найважливіший з усіх типів. Він включає енергійну діяльність, напрямок діяльності інших, цілеспрямованість, а також уміння долати перешкоди, що є скоріше властивістю характеру, ніж розуму. Саме завдяки їм існують і функціонують організації.

У *четвертому питанні* потрібно вказати, що однією з найбільш сучасних і загальнопоширених типологій лідерів є система М. Херманн, яка класифікує лідерів на основі іміджу, ті є на основі візуальної привабливості особистості. М. Херманн виділяє чотири типових збірних образів лідера: лідер-прапорносець, лідер-служитель, лідер-торговець, лідер-пожежник. Існують і інші критерії типології лідерства.

**Питання до самоперевірки:**

1. Чим викликані спроби класифікації та типологізації лідерства?
2. За якими критеріями проводиться типологія лідерства?
3. Чим відрізняються функціональні типології лідерства від інших типологій?
4. У чому полягають особливості основних стилів лідерського керівництва?

*Література [2;14;17;39]*

**Тема 5. Зв'язок лідерства з ораторським мистецтвом**

**План:**

1. Роль риторики в становленні лідерства.
2. Мистецтво переконувати як відмінна риса успішності лідера.
3. Прийоми ораторської мови.
4. Механізм роботи з аудиторією.

**Методичні рекомендації:**

При підготовці *першого питання* треба пам'ятати, що всі кращі державні люди в епоху процвітання держав, кращі філософи, поети, реформатори були в той же час і кращими ораторами. "Квітами красномовства" був усипаний шлях до всякої кар'єри ". Історія свідчить, що в періоди фундаментальних суспільних змін риторика завжди була затребувана життям - можна згадати роль і місце риторики в житті Древньої Греції, Древнього Риму, в епоху Великої Французької революції, період Громадянської війни в США, роль революційної риторики після повалення самодержавства і в період Жовтневої революції та громадянської війни в Росії. В даний час права людини поступово стають найважливішою стороною суспільного життя розвинених держав. У цих умовах людей стало потрібно переконувати, причому осіб, які не рівних один одному за рівнем освіти та культури, але вимагають рівного до себе ставлення. У демократичних державах переконувати людей стало необхідно при підготовці до виборів. Ось що сказав з цього приводу Уїнстон Черчилль: «Красномовство - найдорогоцінніший з усіх дарованих людині талантів. Той, хто володіє ним, отримує владу більшу, ніж у наймогутнішого короля. Це найбільш незалежна сила в світі ».

При висвітленні *другого питання* потрібно вказати, що з найдавніших

часів люди прагнули зрозуміти, в чому секрет впливу живого слова, вроджений чи це дар або результат тривалого, копіткого навчання та самоосвіти? Відповідь на ці та інші питання дає РИТОРИКА. Аристотель, автор першої наукової розробки ораторського мистецтва, визначив риторику як "здатність знаходити можливі способи переконання щодо кожного даного предмета" Завдання оратора - вміло спонукати аудиторію задуматися про обговорюваному предметі, щоб активно виробляти власну позицію У більшості ситуацій людина говорить не стільки з метою інформувати слухачів, співрозмовників, скільки з метою впливати на них: переконати, разуверить, схилити на свою сторону. Мистецтву переконання здавна надавали великого значення. Найбільші уми людства внесли в свій внесок у цю науку. Вона вивчалася і вивчається в кращих навчальних закладах міра. Процес переконання, мабуть, найскладніший серед інших способів організаторського впливу.

В *третьому питанні* потрібно більш детально зупинитися на проблемах змістовного оформлення ораторської мови. Для цього корисно використовувати спеціальні ораторські прийоми, які спрямовані на поліпшення сприйняття інформації слухачами. Прийомів ораторської мови існує дуже багато. Метод порівняння, напевно, є основним, найбільш базовим прийомом ораторського мистецтва. Найважливіше правило риторики свідчить, що всі абстрактне необхідно представляти наочно за допомогою порівнянь і прикладів, образів або навіть коротких оповідань-ілюстрацій, що включаються в мову. Крім порівняння існують і інші ораторські прийоми, що вносять творчий відтінок в мову. Повторення, іносказання (алегорія), заклик, перехрещення (хіазм), цитування, антитеза (протиставлення), натяк, перебільшення (гіпербола), риторичні запитання

У *четвертому питанні*, де йдеться про механізми роботи з аудиторією, потрібно пам'ятати, що першорядне завдання оратора - це спонукати публіку до схвалення, згоди, дії, адже спочатку далеко не всі готові підтримати виступаючого. І перше, що потрібно зробити - говорити з аудиторією на її мові, щоб кожен зрозумів, у чому суть послання. Тут на допомогу приходять приклади і порівняння, досить прості і зрозумілі для кожного, які і сприяють досягненню взаєморозуміння. Активно повинні бути задіяні і невербальні засоби подачі інформації. Попросту кажучи, голос, жести, міміка повинні бути узгоджені з текстом послання і між собою. Лише в такому випадку публіка охоче сприйме ваші ідеї і підтримає їх. Аудиторія звертає увагу і на те, як говорить людина, тому потрібно вчитися керувати своїм голосом. Корисними в цьому плані будуть вправи, які з метою розвитку мови використовують актори. Не менш важливим є використання методів

отримання зворотного зв'язку.

**Питання до самоперевірки:**

1. Чому в демократичних державах зростає потреба в риториці?
2. Чому процес переконання є найскладнішим серед інших засобів організаторського впливу?
3. В чому полягає внесок Аристотеля у риторику як автора першої наукової розробки ораторського мистецтва?
4. Які методи переконання є найбільш ефективними?

*Література* [22; 33; 38; 39]

**Тема 6. Ціннісні та етичні аспекти лідерства**

План:

1. Моральний вигляд і ціннісні орієнтації лідера.
2. Класифікація лідерства на основі парадигми цінностей.
3. Етичні моделі лідерства

**Методичні рекомендації:**

У відповіді на *перше питання* потрібно пам'ятати, що особистісні якості і цінності, ідеали і гідності лідера - зразок для оточуючих. Існує чотири типи ставлення лідерів до цінностей (по К.Ходжкінсону). Тип I заснований на перевазі, виправдовує цінності на тій простій підставі, що об'єкт дії просто подобається суб'єкту. Наприклад, чесність була б бажана з тієї причини, що вона переважніше нечесності (на душі спокійніше, якщо ти щирий і правдивий). Тип II - ставлення до цінностей проявляється як «консенсус». Наприклад, чесність добре, тому що більшість громадян країни сприймають чесність як безумовне добро, бо в цих країнах є виражене соціальне згоду. Тип III передбачає встановлення цінності на основі аналізу наслідків від її утримання та збереження. Скажімо, чесність - це добре, бо вона допомагає створенню кращого організаційного порядку. Перевірити цінність судження або дії можна по їх наслідків. Тип IV - цінності трансраціональні, вони поза управління розуму (виходять за його межі). Вони мають на увазі вплив віри, прагнення або волі. Наприклад, чесність -це добре і правильно, бо так було сказано в Нагірній проповіді.

У відповіді на *друге питання* потрібно спиратися на класифікацію лідерства, створеної на основі парадигми цінностей К.Ходжкінсона. Розрізняють чотири основних архетипу: «лідер-кар'єрист», «лідер-політик», «лідер-технік» і «лідер-поет». *Архетип «лідера-кар'єриста»*. Цей архетип, з погляду моралі та етики, знаходиться на нижчому шаблі, але разом з тим виявляється основним, базовим, притаманним людській природі. Архетип «кар'єриста» легко помітний в будь-яких організованих сферах сучасної діяльності. Він характеризується цінностями I типу, серед яких домінують інстинкт самозбереження, турбота про себе, егоцентризм. Цінності та принципи поведінки тут гранично спрощені, єдиним об'єктом мотивації є насолода Докори сумління - не для нього, це доля слабких. *Архетип «лідера-політика»*. Цей архетип асоціюється з таким лідером, інтереси якого глибше суто особистих і включають в себе, перш за все, інтереси групи. Природа бажань і цінностей «політика» така, що його особисті інтереси повинні цілком і повністю відповідати інтересам групи чи організації. Він живе підтримкою групи і бачить себе виразником етичних засад і ідеалів групи, а його головна мета - згода в групі. «Архетип політика є перша форма адміністративної моралі. Це справді моральна, хоча і примітивна форма лідерства. *Архетип «лідера - техніка»* Цьому архетипу повною мірою відповідає також назву «бюрократ», так як він спирається на раціональний аналіз наслідків реального втілення ціннісних суджень. Вони мають на увазі неупередженість, логічний аналіз у вирішенні проблем, дієвість, ефективність, орієнтованість на виконання завдань, планування і утилітаристську ідею блага. *Архетип «лідера-поета»*. На противагу «лідеру-техніку» «лідер-поет» прагне до Блага, а не до благ, присвячуючи себе досягненню цінностей IV типу. Виходячи з високих етичних принципів, він шукає вищого блага для своєї групи або організації (держави). Його авторитет посилюється його моральним впливом. Його можуть вважати людиною принципів, людиною свідомості або людиною інтуїції, чії цінності незаперечні, навіть якщо вони не співвідносяться з раціональністю, розрахунком і прямою вигодою. Яскравими прикладами «лідерів-поетів» є Сергій Радонезький, Томас Мор, Мартін Лютер, Мохандас Ганді та ін..

В *третьому питанні* потрібно охарактеризувати шість етичних моделей лідерства, запропонованих Ходжкінсон. «Лідер - захисник (опікун)». Лідер бачить себе слугою народу, що представляє справжнє держава і справжні ідеали. «Лідер - конфуціанський мудрець». Лідер дотримується етики традицій, культури та порядку, виражає повагу до історичної та соціальної спадкоємності. «Лідер - виразник ідеї соціальної рівності». Він використовує свою владу для того, щоб задовольнити інтереси певної

соціально-пригнобленої групи (робітничий клас, негри, інваліди та т) «Лідер - неостоїк». У лідера сильно розвинене почуття обов'язку і прихильність до класично-етичним нормам. «Лідер - свержпрофесіонал». У лідера переважають професійні цінності. Він розглядає себе насамперед як воїна, професори, вчителі, вченого, художника. Його ремесло - це його пристрасть. «Релігійний лідер». Усі релігії, в тому числі і світські (цивільні), дають адміністратору готові етичні системи.

***Питання до самоперевірки:***

1. У чому полягає корінна відмінність чотирьох типів ставлення до цінностей?
2. У чому гідність класифікації лідерства, побудованої на основі парадигми цінностей?
- 3.Какой архетип лідера найбільш затребуваний в наш час?
- 4.Який з перерахованих етичних моделей лідерства найбільш близький Вам?

*Література* [4; 6; 13; 35; 36]

**Змістовий модуль 2. Соціальне лідерство як механізм інтеграції соціальної спільноти**

**Тема 7. Політичне лідерство і його заснування**

План:

- 1.Політика як суспільне явище.
- 2.Політичне лідерство як феномен влади.
- 3.Основні теорії політичного лідерства.
- 4.Тіпології і функції політичного лідерства.

***Методичні рекомендації:***

У першому питанні висвітлюючи основні парадигми соціологічного дослідження політики: — структурно-функціональна, конфліктологічна, консенсусу і пов'язане з ними різноманіття визначень політики, необхідно пам'ятати, що кожне з визначень відображає її сутнісні ознаки. По-перше, політика є сферою владних відносин, тобто відносин з приводу влади, її організації, розподілу між різними групами інтересів, визначення напрямку діяльності держави та її інститутів. По-друге, політика - це спосіб організації



суспільного життя, що базується на інтеграції різнорідних інтересів, їх узгодження на основі загального інтересу, що об'єднує всіх членів суспільства. Реалізацію і домінування загального інтересу на протигагу приватним потребам індивідів, груп реалізує держава. По-третє, політика являє собою діяльність еліт і лідерів з керівництва та управління процесами суспільного розвитку на всіх рівнях за допомогою інститутів державної влади

У *другому питанні* потрібно враховувати, що незважаючи на те, що термін «політичний лідер» широко використовується в сучасній літературі, досі за ним не закріпилося якесь певне значення. Нерідко він ототожнюється з поняттями «керівник», «вождь», «правитель», «глава», «керуючий» і т.д. Однак очевидно, що не кожен правитель є лідером. Ймовірно, політичним лідером правильніше називати того, хто здатний очолити маси, мобілізувати їх, повісти населення за собою, постійно спрямовувати його. Крім того, в його руках повинні бути засоби, за допомогою яких можливе досягнення поставлених ним цілей (влада, прихильники, наявність організації, гроші і т.д.). У політичному лідерстві поряд з функціями здійснення керівництва та управління слід особливо виділити здатність лідера висловлювати спільні інтереси, устремління, ідеали своїх реальних і потенційних прихильників. Ще Н. Макіавеллі виділяв чотири основних положення: 1) влада лідера корениться в підтримці його прихильників; 2) підлеглі повинні знати, що вони можуть очікувати від свого лідера, і розуміти, що він очікує від них; 3) лідер повинен мати волю до виживання; 4) правитель - завжди зразок мудрості і справедливості для своїх прихильників.

При розгляді *третього питання*, де потрібно представити основні теорії політичного лідерства, слід пам'ятати, що все більшу вагу сьогодні набувають концепції лідерства, автори яких прагнуть врахувати вплив усіх факторів. Так з'явилася інтегративна теорія лідерства, де при характеристиці політичного лідерства приймають до уваги: 1) характер самого лідера; 2) властивості його конститuentов (прихильників, виборців і, ширше, всіх політичних суб'єктів, що взаємодіють з даними лідером); 3) взаємозв'язок між лідером і його конститuentами; а також 4) контекст чи конкретну ситуацію, в яких лідерство здійснюється. Отже, політичне лідерство являє собою процес взаємодії, в ході якого одні люди (лідери) знають і висловлюють потреби та інтереси своїх послідовників і в силу цього мають престижем і впливом, а інші (їх прихильники) добровільно віддають їм частину своїх владних повноважень для здійснення цілеспрямованого представництва та реалізації власних інтересів.

При висвітленні *четвертого питання* потрібно враховувати, що форми

прояву лідерства досить різноманітні і спроби їх класифікації, що вживали в науці, обумовлені прагненням прогнозувати ймовірне поведінка лідерів, що володіють тими чи іншими якостями. Загально визнаною і зберігає свою актуальність типологія лідерства М. Вебера. Він розумів під лідерством вид авторитетного, владного керівництва, сенс якого полягає в здатності віддавати накази і викликати покору. В якості підстави типології лідерів він використовував поняття «авторитет», тобто «ймовірність того, що наказу зустрінуть покора у певної групи людей». Здатність віддавати накази і чекати їх виконання заснована на різних ресурсах. М. Вебер виділив три типи лідерства: традиційне, харизматичне і раціонально-легальне, яким відповідають три ідеальних типу легітимності політичної влади. В протилежність ідеальним типам лідерства М. Вебера в сучасній політичній науці переважають практично-орієнтовані класифікації. Актуальність подібних досліджень обумовлена прагненням виявити і зафіксувати найбільш ефективні стилі політичного лідерства. Стилi політики бувають ефективними і неефективними, авторитарними і демократичними. Функції лідера є головні напрями його діяльності. Найбільш повно в діяльності політичного лідера виражена інтегративна функція політики. Розрізняють ще орієнтаційну, інструменталістську, мобілізаційну і др. функції.

***Питання до самоперевірки:***

1. Чим відрізняється революційний лідер від реформатора?
2. Використовуючи публікації засобів масової інформації складіть портрети українських лідерів.
3. Визначте характерні риси і особливості регіональних лідерів (область, район).
4. Які риси політичного лідерства найбільше відповідають умовам України?

*Література* [1; 17; 20; 21; 25; 31; 34]

## **Тема 8. Особливості феномена лідерства у сфері науки і освіти**

План:

1. Орієнтація на лідера в сучасній науці і системі освіти
2. Особливості лідерства в сфері науки.
3. Загальне та особливе між лідерством та освітою.

### **Методичні рекомендації:**

При висвітленні *першого питання* слід враховувати, що лідерство має свої особливості у сфері науки і освіти. Орієнтація системи освіти на потреби особистості - це фактично поворот до лідерства. Під впливом освіти відбувається формування габітусу лідера. Від педагогів залежать можливості створення умов, що породжують схильності до лідерства, мотивування дошкільнят, школярів і студентів до розвитку якостей, від яких залежить не тільки їх майбутнє, але і благополуччя країни.

У *другому питанні* слід враховувати, що на відміну від освіти, в науці велику роль відіграють дослідницькі якості лідера, одним із завдань якого є створення умов функціонування індивідуальних габітусов вчених. Стосовно до науки лідерство трактується або як атрибут геніальності, або як синонім керівництва. Особливості лідерства в сфері науки - це широке використання опосередкованих методів управління діяльністю (вплив за допомогою ідей, концепцій); слабе значення офіційного статусу в процесі дослідження і при досягненні результатів; поширеність лідерства наукових керівників колективів; необхідність обліку лідером при створенні умов функціонування індивідуальних габітусов вчених, психологічних особливостей, творчих особистостей та особливостей наукової діяльності; погляд на заняття наукою як на передумову викладацької діяльності; можливість зниження творчого потенціалу вченого при призначенні його на офіційну посаду. Серед факторів, що сприяють висуненню на лідерські позиції в науці, можна виділити талант, працю, освіту і самоосвіту.

При висвітленні *третього питання* потрібно вказати, що між лідерством і освітою багато спільного: досягнення змін, навчання навичкам, взаємодія з оточуючими, вплив на інших, вираз цінностей, мотивування до діяльності. Багато в чому збігаються *ділові* (аналітичні навички, навички планування, організації та регулювання, вирішення проблем, мотивування і контролю - відображають орієнтацію на завдання і залежать від оточення) і *особистісні* (етичний компонент лідерства, відносяться до розряду основних і постійних; навички самоврядування, прийняття відповідальності, комунікаційні, вміння ризикувати і ін.) *навички лідера і педагога*.

Сучасний лідер орієнтується на групу та її членів, в освіті орієнтація на суб'єкта навчання отримала назву особистісно-орієнтованого підходу. І

лідеру, і педагогу потрібна "команда" для реалізації мети. При цьому отримання престижної освіти впливає на досягнення лідерських та керівних позицій. І для освіти, і для лідерства велика роль теорії, орієнтованої на традиційні цінності (для західної культури основні цінності лідерства - вербальні та інтелектуальні навички, здатність робити рішучі дії; на Сході воліють самоусунення, консенсус). Якщо педагоги-лідери не мають уявлень про теорію, вони стихійно чи інтуїтивно вибудовують її для себе. Оволодіння науковою теорією додасть ефективність діяльності вчителя, посилить лідерський потенціал.

***Питання до самоперевірки:***

1. Чому лідерство нерозривно пов'язано з наукою та освітою як соціальними інститутами?
2. Чим відрізняється лідерство в науці та освіті від інших типів лідерства?
3. В чому проявляється особливість лідерства в науці?
4. Чи можна говорити про збіг ділових і особистісних навичок лідера і педагога?

*Література* [13; 16; 18; 24; 39]

**Тема 9. Соціальне лідерство і соціальне партнерство  
в системі трудових відносин**

План:

1. Соціально партнерство як перспективна модель трудових відносин
2. Роль лідерства в побудові соціально-партнерської моделі трудових відносин.
3. Профсоюзне лідерство в просторі соціальних інтересів «базового» суб'єкта праці.
4. Функції лідерства в соціально-партнерській моделі трудових відносин: довіра, бачення, комунікація.

***Методичні рекомендації:***

При висвітленні *першого питання* необхідно враховувати, що сьогодні досить актуальною є побудова оптимальних відносин між основними суб'єктами праці - працівниками та роботодавцями. Таким випробуванням універсальним засобом і зізнається соціальне партнерство, яке може бути визначене як специфічний тип суспільних відносин, що забезпечує баланс інтересів між соціальними групами (класами), що мають принципові

відмінності в соціально-економічній сфері. Соціально-партнерські відносини в трудовій сфері є ще й повний внутрішньої напруги і навіть драматизму процес взаємодії суб'єктів праці (працівників і роботодавців) і, насамперед, лідерів, які представляють їх інтереси. У цьому сенсі сферу трудових відносин і соціального партнерства правомірно розглядати як особливу «середовище проживання» лідерства. Тому без розуміння і пояснення його законів наукова картина функціонування системи соціального партнерства не буде повною - лідерство, як показує практика, здатне врівноважити «експансію» власника, роботодавця і «народну волю» трудящих. Розвиток системи соціального партнерства в сфері праці дає шанс зробити співучасниками перетворень «базовий суб'єкт» трудових відносин - самих працівників. Дослідження лідерства в системі соціального партнерства допоможе визначити шляхи залучення в процес перетворень самого «масового елемента соціальної структури». Лідерство потрібно розглядати як спосіб виведення «пасивної маси» працівників із стану байдужості до своєї власної «трудова доля». Без цього побудова цивілізованих трудових відносин видається сумнівним.

У відповіді на *друге питання* потрібно враховувати, що соціально-партнерська модель трудових відносин являє собою зовсім особливе середовище функціонування лідерства. В системі соціального партнерства лідерство виступає як самостійний суспільний феномен, істотно відрізняється від організаційного та політичного лідерства. Тут воно виступає як позитивно орієнтована соціальна практика, необхідна умова побудови відносин між суб'єктами праці - працівникам і роботодавцями - на принципах партнерства, співпраці та злагоди. Соціальному партнерству в трудовій сфері відповідає тип соціально відповідального лідера, що створює «гармонію стосунків», але водночас здатного жорстко відстоювати інтереси своєї соціальної групи.

При висвітленні *третього питання* слід пам'ятати, що профспілковий лідерство являє собою абсолютно особливий тип лідерства у сфері інтересів працівників - принципово значущими компонентами профспілкового лідерства слід вважати постійне перебування в просторі інтенсивних «соціальних опозицій», перебування в сфері адміністративного впливу роботодавця і підвищених очікувань з боку послідовників.

При відповіді на *четверте питання* потрібно пам'ятати, що серед численних функцій лідерства в системі соціально-партнерської взаємодії суб'єктів праці функції довіри, бачення і комунікації виступають як об'єктивна необхідність, як важлива складова частина процесу лідирування. Один з головних практичних висновків полягає в тому, що лідерів організації

необхідно готувати не тільки як менеджерів, але і як соціальних партнерів. Висновки про побудову соціально-партнерських відносин у трудовій сфері на основі співробітництва, злагоди, довіри, обліку взаємних інтересів мають перспективу в сенсі їх прикладного використання у процесі організації діалогу різних соціальних груп.

***Питання до самоперевірки:***

1. В чому полягає політична доцільність та економічна ефективність соціально-партнерських відносин у трудовій сфері?
2. Яка роль лідерства у становленні та розвитку соціального партнерства на рівні соціальних організацій?
3. У чому полягає особливість профспілкового лідерства як особливого типу лідерства на рівні соціальних організацій?
4. Які функції виконує лідерство в системі соціально-партнерської взаємодії?

*Література* [5; 6; 8; 9; 11; 19; 23; 28; 29; 30]

**Тема 10. Лідерство в сімейних відносинах**

**План:**

1. Проблеми взаємодії сім'ї, як соціального інституту і суспільства.
2. Зміна характеру міжособистісних стосунків у сім'ї.
3. Модель лідерської поведінки в подружній парі.

***Методичні рекомендації:***

У першому питанні треба виходити з того, що минулий, ХХ століття ознаменував себе століттям революцій: соціальної, науково-технічної, космічної. З повним правом його можна назвати і століттям революції сімейно-шлюбних відносин. З початку століття почалися великі соціальні зміни, які змінили також шлюб і сім'ю. Насамперед - це масове включення жінок у виробництво. Жінка вийшла з вузького сімейного світу і включилася в активну трудову і громадське життя. Економічна самостійність жінки підірвала традиційний авторитет чоловіка як годувальника сім'ї. Не менше значення має і соціальна рівність статей. Воно означає не тільки право жінки на працю, освіту, соціальне забезпечення, участь у суспільно-політичному житті; це і рівність у сім'ї, закріплене конституціями прогресивних країн світу. В умовах початку ХХІ століття слабшає формальний зв'язок суспільства і сім'ї. Основу сім'ї становить шлюбна пара, але сьогодні існує

велика кількість сімей, в яких подружжя не оформляють свої відносини через інститут шлюбу. Соціологи відзначають, що кількість жінок, які вважають себе одруженими, перевищує кількість чоловіків. Одним з наслідків цього є збільшення числа неповних сімей - формальне (або фактичне) відсутність одного з батьків, наявність «приходять» батьків (так званий гостьовий шлюб). Найважливішими проблемами є: проблеми дошлюбного поведінки людей в суспільстві; нові форми сімейних відносин (у ряді держав узаконені одностатеві сім'ї) і ставлення до них суспільства; розводи; відносини розлучених подружжя і дітей; взаємодія сім'ї з дошкільними установами і школою; подружні конфлікти та ін.

У *другому питанні* слід зупинитися на зміні характеру міжособистісних відносин в сучасній сім'ї. В даний час можна говорити про існування трьох типів сімейних відносин: традиційних (роль лідера відводиться чоловікові; під одним дахом живуть кілька поколінь); нетрадиційних (зберігається традиційна установка на лідерство чоловіки, але без достатніх на те економічних та інших підстав); егалітарний (сім'я рівних, в якій здійснюється справедливий розподіл домашніх обов'язків; спільне прийняття рішень). Відбуваються зміни як традиційних ролей жінки, так і чоловіки. Соціологи фіксують зворотну залежність між рівнем професійної зайнятості жінок і рівнем народжуваності. На догляд за дітьми професійно зайняті жінки витрачають набагато менше часу, ніж непрацюючі. У той же час участь у громадському житті розширює кругозір жінки, збагачує її інтелектуальний та емоційний світ, що благотворно позначається на її ролі матері-виховательки. Сьогодні пропонуються різні виходи із ситуації: повернути жінку до домашнього вогнища (для цього слід оплачувати її домашня праця); перерозподілити функції в сім'ї (обоє з подружжя, працюючи, в рівній мірі беруть участь в обслуговуванні та вихованні дітей); допомогти жінці виконувати подвійне навантаження через всебічний розвиток служб побуту.

У відповіді на *третьє питання* треба виходити з того, що сучасна склалася неоднозначна ситуація вимагає абсолютно нової моделі лідерської поведінки в подружній парі. Вона повинна відрізнитися від раніше мали місце моделей лідерської поведінки за своїми змістовним характеристикам. Сучасна модель лідерської поведінки в подружній парі повинна бути мультिवаріантною, іншими словами - гнучкою. Лідерство має ділитися між обома подружжям, у складних ситуаціях вони повинні йти на компроміс. Відносини повинні бути побудовані на взаємоповазі, довірі та підтримці партнера. Такі відносини не передбачають яскраво вираженою домінантності. Подібна модель лідерської поведінки є самою адаптивною в

сучасній ситуації розвитку суспільства. Жінка не відчуває себе обмеженою в правах, так як дана модель передбачає гендерна рівність у шлюбі. Крім того, така модель прояви лідерства в подружній парі буде мінімізувати кількість розлучень, а значить зміцнювати інститут сім'ї.

***Питання до самоперевірки:***

1. Які революційні перетворення відбулися в сімейно-шлюбних відносинах у XX столітті?
2. В чому проявляється ослаблення формального зв'язку суспільства і сім'ї в наш час?
3. В чому корінна відмінність трьох типів сімейних відносин?
4. Яким має бути сучасна модель лідерської поведінки в подружній парі?

*Література [6; 15-16; 32]*

**Тема 11. Національні особливості соціального лідерства**

**План:**

1. Образ лідера і етичні підстави лідерства в західних соціокультурних системах.
2. Образ лідера і моральні підстави лідерства в східних соціокультурних системах.
3. Соціальне лідерство в пострадянських країнах.

***Методичні рекомендації***

У відповіді на *перше питання* основний акцент повинен робитися на національно-культурної диференціації як на спочатку визначальною специфіку явища лідерства і його механізмів. Зокрема, необхідно розрізняти західне лідерство і незахідне лідерство. Традиції, звичаї, етична оцінка соціальних процесів - все, що відображає особливості тієї чи іншої культурної середовища, коригує оціночні компоненти лідерства. Основним фактором відмінності між лідерами різнорідних культур стає моральні орієнтири. Лідерство як явище, що припускає конкуренцію і орієнтоване на перевагу і зовнішні символи домінування, органічно вписується в західну культуру, засновану на принципах раціональної практичності, індивідуального вдосконалення і значущості матеріальних цінностей. Лідер в західному суспільстві - це завжди менеджер-професіонал. Основа навчальних



програм (західне суспільство виходить з положення «лідерства можна навчитися») будується саме за принципом ефективного управління людьми. Західний лідер позиціонується як людина, що постійно працює над власним зростанням. І тільки через самовдосконалення можливий той соціальний ефект, який чекає суспільство від лідера. Консеквенціалізм і індивідуалізм лідерської позиції на Заході безпосередньо пов'язаний з перфекціоністськими устремліннями особистості. Популяризація феномена у всіх сферах життєдіяльності людини формує чіткий зразок ідеалу громадянина. Лідерські якості - основа ідеалу. Тому етика лідерства приймається як один з орієнтирів західного світогляду.

При висвітленні *другого питання* потрібно враховувати, що незахідне, зокрема, українське лідерство розвивалося в зовсім інших умовах. Моральні традиції соборності, колективізму, догмат духовних цінностей сформував особливий образ спочатку ватажка (державне предводительство, духовне провід, провід народного руху, проводу у сфері культурного просвітництва - до ХХ в.), потім системного керівника («будівник комунізму» - радянський період). Етика лідерства формувалася на основі цінностей смиренності, шанування старших, авторитарності влади, патріотизму, християнського милосердя, людинолюбства і в той же час бунтарського прагнення до справедливості і свободи, героїчної жертвовності. Позначений дуалізм моральних підстав, де протилежні ціннісні орієнтири (смиренність і бунтарське прагнення до свободи, зовнішній аскетизм і почуття справедливості і т.д.) формують унікальний образ лідера і підкреслюють відмінність вітчизняного феномена від західного, наступного суворой логіці раціоналізму. Треба виходити з того, що в радянській державі образ лідера був скоректований особливостями ідеологічного управління країною і розвилася системи номенклатурного бюрократизму. Прагнення до ідеального комуністичного суспільства, який не приймає матеріальні механізми саморегуляції і заснованому на свідомості і відповідальності громадянина перед суспільством, поєднувалася з примітивними трактуваннями базових етичних цінностей рівності і справедливості; проголошена колегіальність - з культом особи; зрівняльний принцип - з елітарними привілеями партійного керівництва і т.д. З одного боку - нові політичні пріоритети, з іншого - вихідні моральні механізми російської ментальності. Протиріччя переборювалося підпорядкованістю перших другим, зовнішнього формалізму світоглядним засадам. Етика радянського лідера будувалася на традиційних ціннісних пріоритетах, але змінювала їх зовнішню форму, згідно ідеологічним вимогам

При відповіді на *третьє питання* треба враховувати, що сучасне

лідерство в пострадянських країнах розвивається в руслі свого роду етичного симбіозу, що об'єднує західну і традиційну мораль. Інтеграція різних моральних орієнтирів у цілому вписується в загальну антиномічність національного характеру, що варіює між двома крайнощами (бунтарською свободою і рабською підпорядкуванням, декламували рівністю і елітарними привілеями і т.д.). Відносно політичного лідерства це проявилось як поділ відносин з електоратом, заснованих на ліберально-демократичних цінностях, і внутрішніх прагнень до необмеженої жорстко централізованої влади; щодо підприємництва - як копіювання моделей поведінки західних бізнесменів та оцінювання капіталу, насамперед, як можливість надавати владний вплив; щодо молодіжного лідерства - як тиражування західного розуміння лідерства, тотожного громадянської активності, можливості навчання лідерству і визнання ефективності авторитарних методів впливу.

***Питання до самоперевірки:***

1. Які принципові відмінності існують у підходах до аналізу феномену лідерства в західних і східних культурах ?
2. На яких ціннісних орієнтаціях базується етика лідерства у західних соціокультурних системах?
3. У чому полягає специфіка світоглядних підвалин лідерства у східних соціокультурних системах?
4. У якій етичній системі можна виразити унікальність посттоталітарного лідерства?
5. Які ціннісні орієнтири містить сучасний образ лідерства на пострадянському просторі?

*Література [10; 24; 35; 39]*

МАУП

## Теми рефератів

1. Поняття, типологія і соціальне призначення лідерства.
2. Феномен лідерства в історії світової соціально-гуманітарної думки.
3. Основні теорії лідерства.
4. Значущість дослідження соціальних аспектів лідерства.
5. Соціально-психологічна природа лідерства
6. Розуміння природи лідерства в концепції психоаналізу З. Фрейда,
7. Концепції «лідерського капіталу» як сукупності особистісних якостей і талантів.
8. Поведінкове і ситуаційне лідерство
9. Основні дослідницькі підходи до лідерства.
10. Розробка концепції «авторитарної особистості» та харизматичного лідерства (М. Вебер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Е. Фромм).
11. Багатоаспектність лідерства як управлінського феномену.
12. Особливості лідерства в групі та організації.
13. Формальне і неформальне лідерство.
14. Основні критерії типологізації політичного лідерства.
15. Роль ЗМІ та сучасних технологій у формуванні іміджу соціального лідера.
16. Функції політичного лідерства.
17. Політичне лідерство в тоталітарних і демократичних країнах.
18. Механізм впливу політичного лідера на суспільну свідомість та перебіг розвитку суспільства.
19. Ораторське мистецтво лідера
20. Цінності та ціннісні орієнтації соціального лідера.
21. Етичний аналіз соціального лідерства в західних країнах.
22. Основні тенденції в розвитку проблеми лідерства в Україні.
23. Лідерські якості як важлива складова особистості соціального працівника.
24. Особливості функціонування лідерства в специфічних умовах трудових відносин.
25. Етно-національна специфіка у прояві лідерських моделей.
26. Моделі лідерської поведінки в подружній парі.
27. Лідерство в сімейних відносинах.

МАУП

## ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ РЕФЕРАТУ

Основою оволодіння матеріалом програми вичення дисципліни «Соціальне лідерство» є систематична, активна та самостійна робота студентів щодо вивчення навчальної, наукової, спеціальної літератури, вирішення ситуаційних завдань та задач із навчальних тем дисципліни, написання рефератів і наукових повідомлень, виконання контрольних робіт. Засвоєння матеріалу сприятиме розвиненості індивідуальних умінь і здібностей слухачів щодо роботи з першоджерелами та підручниками.

Обираючи тему, студент на власний розсуд опрацьовує одну із запропонованих тем. Варто обирати так, щоб вона викликала інтерес, або була пов'язана з практичною діяльністю студента, а також сприяла максимальному застосуванню знань та набуттю практичного досвіду.

При підготовці відповідей на питання реферату студент повинен ознайомитись з навчальними посібниками, переліченими в списку літератури. Необхідно знайти глави чи розділи, які містять матеріал щодо конкретного питання та ретельно вивчити (прочитати, зрозуміти, законспектувати) його.

У рефераті потрібно концентровано викласти основний зміст відповідей на поставлені питання. В цілому в рефераті мають бути відповіді на кожне зазначене питання. По кожному питанню, якщо їх декілька, необхідно зробити стислий висновок.

Для підготовки відповідей потрібно також вивчити не тільки навчальну літературу, але й першоджерела - твори розробників теорії соціальної держави та поняття соціальної відповідальності, які варто прочитати і зрозуміти основні ідеї цих авторів. Адже підготовка реферату - це не тільки конспектування навчальної літератури, але й творчий процес. Саме тому відповіді на питання повинні бути досить повними, самостійними, відображати рівень загальної культури та спеціальних знань студентів.

Обсяг реферату - 10-15 сторінок друкованого тексту, відповідно вдвічі більше - рукописного. На початку роботи потрібно вказати тему або теми роботи та викласти план роботи, який відбиватиме структуру роботи (чіткий порядок побудови тексту, зв'язок між окремими частинами). Структура реферату має бути такою: титульний лист (прізвище, ім'я та по-батькові студента; факультет, назва навчального закладу; дисципліна, з якої виконується робота; прізвище, ім'я та по-батькові викладача; місто та рік виконання роботи); план роботи; вступ (де викладена актуальність та основні положення обраної теми або тем, об'єкт та предмет аналізу); основна частина (розглянуті питання); висновки; список використаної літератури (потрібно

вказати навчальні посібники та додаткову літературу, використані при виконанні реферату). Всі сторінки мають бути пронумеровані (крім першої - титульної) та відповідно відображені в плані роботи.

Реферат виконується на аркушах паперу формату А4 обсягом не менш ніж 12 сторінок друкованого тексту (Times New Roman, 14). Для чіткого та послідовного викладу матеріалу необхідно скласти план контрольної роботи, який має містити такі обов'язкові структурні частини:

**вступ** (обсягом до 2 сторінок), де висвітлюються суть і значення теми; **основну частину** — розкривається зміст питань теми роботи, наводяться зауваження; **висновки**, де підсумовується зібраний матеріал та містяться пропозиції; **список використаних джерел**, на які даються посилання в тексті.

Реферат оформлюється відповідно до методичних вимог: титульна сторінка, де вказується тема роботи, прізвище та ім'я виконавця, його група та навчальний структурний підрозділ (інститут, кафедра), дата виконання, підписується виконавцем. У ході написання реферату студент має використовувати вітчизняні та іноземні інформаційні матеріали, самостійно проводити пошук документальної та емпіричної інформації, здійснювати систематизацію та узагальнення даних, виявляти ключові моменти, використовувати електронну пошту та телеконференції, застосовуючи методи пошуку в мережі Інтернет. У випадку необхідності слід проводити реферування документів, формуючи власні погляди на явища, події та процеси, базуючись на знанні граматичних форм. Особливу увагу слід приділити оформленню реферату. Вона повинна бути виконана охайно, ретельно. Кожна відповідь розпочинається з назви питання, закінчується коротеньким висновком. Кожен розділ роботи починається з нової сторінки.

МАУП

## ПИТАННЯ ДО САМОКОНТРОЛЮ

1. Поняття соціального лідерства.
2. Міждисциплінарний характер вивчення соціального лідерства.
3. Основні теорії соціального лідерства.
4. Роль і місце лідерства в суспільстві.
5. Функції соціального лідерства.
6. Лідерство як структурний феномен.
7. Лідерство як атрибут особистості.
8. Поняття харизматичного лідера.
9. Крайній психологізм у розумінні природи лідерства в концепції психоаналізу.
10. Дослідження лідерства у соціогуманітарних науках.
11. Методологічні підходи до визначення лідерства як соціального явища.
12. Лідерський потенціал, відмінні риси лідера і методика їх дослідження в сучасних теоріях
13. Лідерство як продукт індивіда та суспільства.
14. Інституціоналізація і професіоналізація лідерства
15. Особливості лідерства в групі та організації
16. Згуртованість групи. Вплив лідера на формування групової згуртованості.
17. Поняття стихійних соціальних груп. Маса і її вождь.
18. Поведінка натовпу. Лідер в натовпі і механізми управління натовпом.
19. Лідерство в групі. Формування команди.
20. Ситуаційні теорії лідерства
21. Ефективність лідерства та керівництва як процесів соціального управління
22. Ефективний стиль лідерства. Лідерська гнучкість.
23. Емоційне лідерство і вплив. Емоційний інтелект.
24. Особливості лідерства у відносинах з людьми.
25. Лідерські компетенції. Технології позитивного впливу.
26. Функціональні типології лідерства.
27. Типологія лідерства через стиль керівництва і стиль поведінки.
28. Типологія лідерства крізь призму соціальних ролей.
29. Класифікація лідерів на основі іміджу.
30. Роль риторики в становленні лідерства.
31. Мистецтво переконувати як відмінна риса успішності лідера.
32. Прийоми ораторської мови.
33. Механізми роботи з аудиторією.
34. Моральний вигляд і ціннісні орієнтації лідера.
35. Класифікації лідерства на основі парадигми цінностей.
36. Етичні моделі лідерства.
37. Політика як суспільне явище.
38. Політичне лідерство як феномен влади.

39. Основні теорії політичного лідерства.
40. Типології і функції політичного лідерства.
41. Природа і типологічні характеристики індивідуального політичного лідерства.
42. Роль і значення в суспільному житті соціального лідерства.
43. Лідерство жінок у політиці.
44. Орієнтація на лідера в сучасній науці і системі освіти.
45. Особливості лідерства в сфері науки.
46. Загальне та особливе між лідерством та освітою.
47. Соціальне партнерство як перспективна модель трудових відносин.
48. Роль лідерства в побудові соціально-партнерської моделі трудових відносин.
49. Профсоюзне лідерство в просторі соціальних інтересів «базового» суб'єкта праці.
50. Функції лідерства в соціально-партнерській моделі трудових відносин: довіра, бачення, комунікація.
51. Лідерство в сімейних відносинах.
52. Проблеми зв'язку сім'ї і суспільства.
53. Зміна характеру міжособистісних стосунків у сім'ї.
54. Нова модель лідерської поведінки в подружній парі.
55. Національні і соціально-демографічні аспекти лідерства.
56. Образ лідера і етичні підстави лідерства в західних соціокультурних системах.
57. Образ лідера і моральні підстави лідерства в східних соціокультурних системах.
58. Образ лідера і керівника в посттоталітарній державі.
59. Сучасне лідерство в пострадянських країнах.
60. Національні особливості лідерської поведінки в Україні.
61. Поняття, типологія і соціальне призначення лідерства.
62. Феномен лідерства в історії світової соціально-гуманітарної думки.
63. Основні теорії лідерства.
64. Значущість дослідження соціальних аспектів лідерства.
65. Соціально-психологічна природа лідерства
66. Розуміння природи лідерства в концепції психоаналізу З. Фрейда,
67. Концепції «лідерського капіталу» як сукупності особистісних якостей і талантів.
68. Поведінкове і ситуаційне лідерство
69. Основні дослідницькі підходи до лідерства.
70. Розробка концепції «авторитарної особистості» та харизматичного лідерства (М. Вебер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Е. Фромм).
71. Багатоаспектність лідерства як управлінського феномену.
72. Особливості лідерства в групі та організації.
73. Формальне і неформальне лідерство.
74. Основні критерії типологізації політичного лідерства.

75. Роль ЗМІ та сучасних технологій у формуванні іміджу соціального лідера.
76. Функції політичного лідерства.
77. Політичне лідерство в тоталітарних и демократичних країнах.
78. Механізм впливу політичного лідера на суспільну свідомість та перебіг розвитку суспільства.
79. Ораторське мистецтво лідера
80. Цінності та ціннісні орієнтації соціального лідера.
81. Етичний аналіз соціального лідерства в західних країнах.
82. Основні тенденції в розвитку проблеми лідерства в Україні.
83. Лідерські якості як важлива складова особистості соціального працівника.
84. Особливості функціонування лідерства в специфічних умовах трудових відносин.
85. Етно-національна специфіка у прояві лідерських моделей.
86. Моделі лідерської поведінки в подружній парі.
87. Лідерство в сімейних відносинах
88. Відмінності у підходах до аналізу феномену лідерства в західних і східних культурах ?
89. Соціальне лідерство в пострадянських країнах.
90. Функції лідерства в системі соціально-партнерської взаємодії.

МАУП



## Список літератури

### Основна

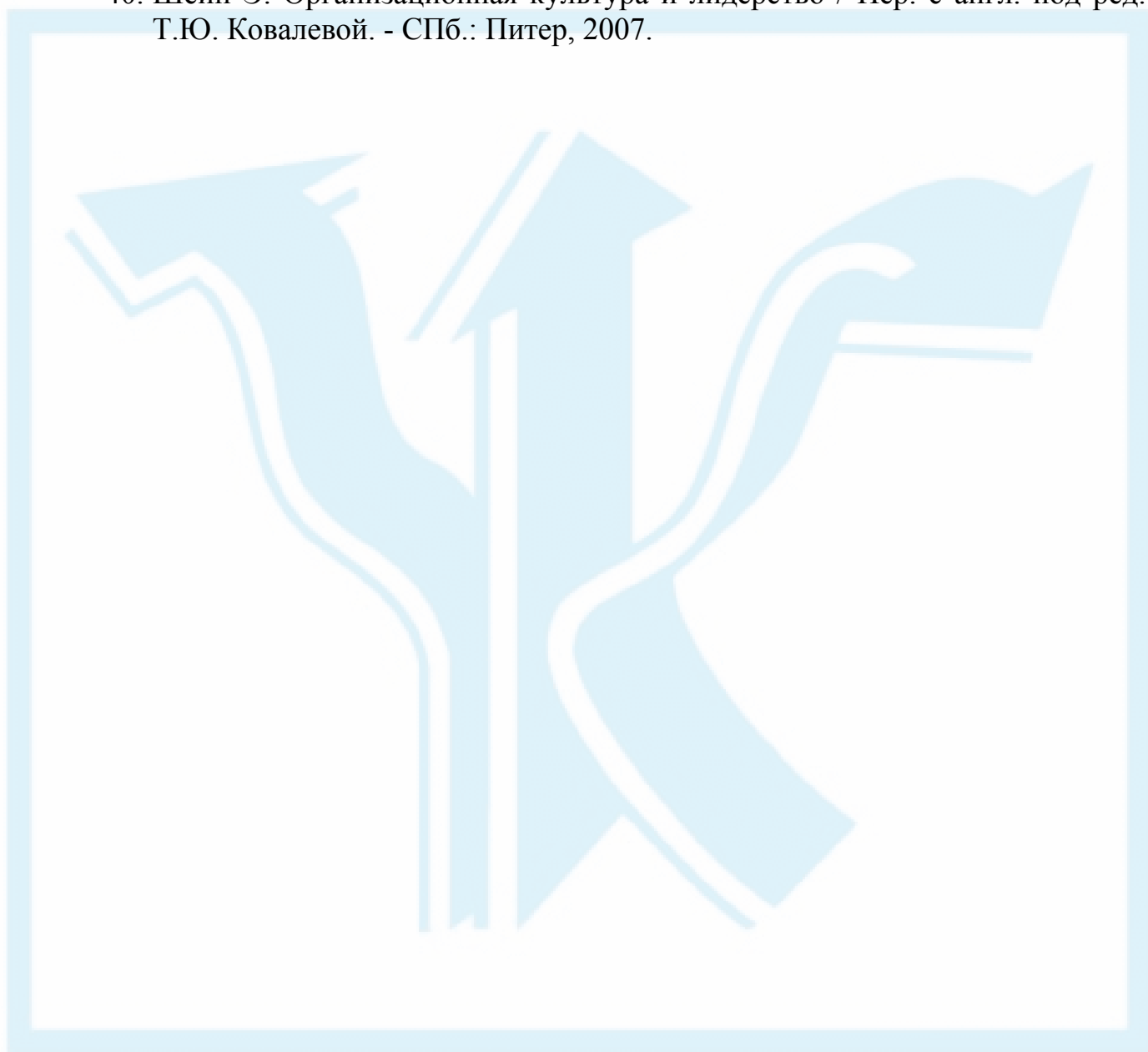
1. Адаир Дж. Эффективное лидерство. - М.: Изд-во. Эксмо, 2003.
2. Адизес, И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / Ицхак Кальдерон Адизес; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
3. Адорно Т. Исследование авторитарной личности.- М.: Серебряные нити, 2001.
4. Антоненко И.В. Доверие: социально-психологический феномен. Монография. М.: Социум; ГУУ, 2004.
5. Альтманн Г.Х. Звёздные часы лидерства. Лучшие стратегии управления в мировой истории / Пер. с нем. - М.: Интерэкспорт, 2009.
6. Бауман З. Индивидуализированное общество. / Пер. с англ. под ред. В. Я. Иноземцева. - М.: Логос, 2002.
7. Бендер П.У., Хеллман Э. Лидерство изнутри / Перевод с англ. - М.: Попурри, 2005.
8. Беннис У. Как становятся лидерами. Менеджмент нового поколения /У. Беннис, Р.Дж. Томас. - М.: Вильяме, 2006.
9. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. — Екатеринбург: Литур, 2000.
10. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха. - СПб.: Питер, 2008.
11. Бодалев А.А., Руткевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися. - М.: Квант, 2007.
12. Гибсон Р.К. Лидерство в свободном обществе. Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. По материалам американских исследований. Дубна: Издательский центр «Феникс». 2007.
13. Головешко Б.Р. Соціальні функції лідерства і його роль у професійній діяльності сучасного спеціаліста з інформаційних технологій. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://library.kpi.kharkov.ua/JUR/TPUSS%202013\\_4\\_6.pdf](http://library.kpi.kharkov.ua/JUR/TPUSS%202013_4_6.pdf).
14. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи.// Людина і політика.-2000. - №6. - С. 8-10.
15. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Текст] / Дэниел Гоулман, Энни Макки, Ричард Бояцис. – М., Альпина Бизнес Букс, 2008 г.
16. Гржелаковски М. Мама - лучший лидер: 50 женщин меняют привычные для компаний лидерские традиции. - Р н/Д.: Феникс, 2005.
17. Гриженко Л.В. Лідерство як соціальний феномен. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...)
18. Дафт Р. Уроки лидерства. - М.: Эксмо, 2006.
19. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. - М.: Вильяме, 2007.

20. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. - СПб.: Речь, 2007.
21. Залезник А. Менеджеры и лидеры: есть ли разница? Лидерство / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 44.Зуб А.Т. Лидерство в менеджменте./А.Т.
22. Кретов Б.Г. Современные западные концепции лидерства // Социально-гуманитарные знания. 2000. - № 4. - С. 75 - 81.
23. Кузнєцова С. Механізм формування політичного лідерства в Україні.// Нова політика. - 2001. - №2. - с.60-62.
24. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон ; перевод с франц. М. Шнайдера. — СПб : Издательство «Макет», 2005.
25. Лідерство, конформізм і соціальне лідарство в контексті колективної поведінки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uastudent.com/liderstvo-konformizm-i-socialne-ledarstvo-v-konteksti-kolektyvnoi-povedinky/>

#### Додаткова

26. Лоуб М., Киндел С. Лидерство для «чайников». Пер. с англ.- М.: Издательский дом «Вильямс», 2005.
27. Макиавелли Н. Государь: Сочинения / Н. Макиавелли ; перев. с итал. Н. Я. Рыковой ; авт. вступ. ст. М. Блюменкрац. М. : Изд-во Эксмо, Харьков : Изд-во «Фолио», 2005.
28. Михальченко Н.И. Теоретико-модернизационный анализ сфер общественной
29. Наумкіна С., Чемякова С. Політичне лідерство як суспільне явище // Нова політика. - 2000. - №2. - С.50-53.
30. Оуэн Х., Ходжсон В., Газард Н. Призвание лидер:- Полное руководство по эффективному лидерству / Пер. с англ. — Днепропетровск.: Баланс Бизнес Букс, 2005.
31. Пахарев А.Стиль політичного лідерства: фактори формування та складові.// Нова політика. –2001. –№5. –с.51-54.
32. Пищулин Н.П., Пищулин С.Н., Бетуганов А.А. Лидерство и лидеры в
33. Страус Д. Коллективный договор. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М; Пула, М Уорнена. - СПб: Питер, 2002.
34. Траверсе О. Соціальне та суспільне у змісті політичного лідерства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/ukrpolituk/1/39.pdf>.
35. Трейси Б., Шеелен Ф.М. Личность лидера / Перевод с англ. - М.: Попурри, 2002.
36. управления // Социальное управление: В 2-х томах. – Т.1.- М. 2003.
37. Хеллер Ф. Лидерство. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнена. - СПб.: Питер, 2002.

38. Хессельбайн Ф.О лидерстве. Перевод с англ. В.И Супруна. Н.: ФСПИ - «Тренды», 2004.
39. Хьелл Л. Теории личности. - СПб.: Питер, 2008.
40. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. - СПб.: Питер, 2007.



**МАУПЛ**