

problems caused by the relatively high levels of anxiety, so they need psychological help. The authors of the experiment compared the anxiety of healthy students (control group) and students who had been ill with tuberculosis (experimental group). Was used kvazieksperymentalnyy plan for ex-rost-fasto under which the experimenter using the event as an experimental life investigated influence as another type of experiment is not possible for ethical reasons. Revealed that the level of personal anxiety schoolchildren control and experimental groups were not significantly different. Significant differences were found in the level of physiological resistance to stress, which in the experimental group was significantly lower. This was reflected in significantly higher levels of anxiety in the experimental group participants experiences of certain categories of situations. It was a public assessment of the situation with a high risk of negative evaluation. The authors concluded that participants in the experimental group could significantly help psychotherapy, aimed at forming algorithms psychological protection from traumatic situations and rehabilitation after their completion.

Key words: anxiety, anxiety, tuberculosis, trauma, asthenic syndrome, depressive syndrome, Spielberg technique, method Phillips.

Отримано: 10.10.2015 р.

УДК 159.923:316.46

О.О. Білінська, М.В. Черняк

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА У ЗАРУБІЖНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

О.О. Білінська, М.В. Черняк. Феномен лідерства у зарубіжній та вітчизняній психології. У статті описано психологічні підходи до проблеми вивчення лідерства. Проаналізовано низку напрямів у зарубіжній психології (теорія героїв, теорія рис, ситуаційні, поведінкові, інтегративні теорії), в яких з різних поглядів описується феноменологія та специфіка лідерства. Вказується на діяльнісну природу в основі вивчення цього феномену у вітчизняній психології. Зроблено висновок про необхідність комплексного розгляду всіх аспектів лідерства при його вивченні: особистості самого лідера, соціальної ситуації, особливостей послідовників, цілей, виду діяльності групи та ін.

Ключові слова: лідер, лідерство, теорія героя, теорія рис, ситуаційні та поведінкові теорії, інтегративні теорії.

О.А. Билинская, М.В. Черняк. Феномен лидерства в зарубежной и отечественной психологии. В статье описаны психологические подходы к проблеме изучения лидерства. Проанализирован ряд направлений в зарубежной психологии (теории героев, теории черт, ситуационные, поведенческие, интегративные теории), в которых с той или иной позиции описывается феноменология и специфика лидерства. Указывается на деятельностную природу в основе изучения этого феномена в отечественной психологии. Сделан вывод о необходимости комплексного рассмотрения всех аспектов лидерства при его изучении: личности самого лидера, социальной ситуации, особенностей последователей, целей, вида деятельности группы и т.п.

Ключевые слова: лидер, лидерство, теория героя, теория черт, ситуационные и поведенческие теории, интегративные теории.

Постановка проблеми. Події сьогодення як в Україні, так і в усьому світі суттєво загострили проблему лідерства, керівництва і в соціальному, і в особистісному аспектах. Особистість лідера, його система цінностей, стиль керівництва, діяльність, ефективність тощо значно впливають на суспільні процеси групи незалежно від рівня її організації. Лідера висувують, підтримують, з ним ототожнюються, його наслідують, йому довіряють, ним захоплюються, його критикують, засуджують, скидають. Шлях лідера непростий та тернистий, проте абсолютно точно відповідальний.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Дослідники по-різному розглядали лідерство: і з погляду його особистісних детермінант і ситуаційних компонентів, і в плані виявлених типів лідерів та стилів лідерства. Цією проблематикою цікавився цілий ряд зарубіжних науковців: Е. Богардус, Р. Бейлз, К. Берд, Ц. Джибб, Л. Каргер, Ф. Кніккербоккер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Д. Філіпс, Г. Хоуманс та ін. Серед вітчизняних дослідників проблематикою лідерства займалися такі психологи, як: Г.М. Андрєва, І.П. Волков, Е.А. Ганцева, В.Д. Гончаров, Д.М. Гвішіані, Ю.А. Замошкін, І.С. Кон, Я.Л. Коломінський, Е.С. Кузьмін, Б.Д. Паригін, А.В. Петровський, І.С. Полонський, А.Г. Сороковий, Л.І. Уманський та ін. Низку питань цього напрямку розробляли також українські психологи: О.І. Василькова, Л.М. Карамушка, А.В. Мілош, С.В. Походенко та ін.

Недарма проблема лідерства є однією з найбільш обговорюваних та суперечливих у соціальних науках і зокрема й у психології. Науковці намагаються зрозуміти, теоретично осмислити та практично визначити, що дозволяє окремим людям виділятися з-поміж усіх та ставати лідерами. Чисельність поглядів на природу лідерства породила й низку теорій щодо цього феномену. З огляду на наші наукові інтереси метою цієї статті є аналіз психологічних концепцій лідерства в зарубіжній та вітчизняній літературі.

Виклад основного матеріалу. Предметом наукового аналізу лідерство стало наприкінці ХІХ – початку ХХ століття. Ранні його дослідження мали описовий характер і ґрунтувалися на вивченні людей, які вже були відомими лідерами, або міфологічних героїв. Ці напрямки досліджень відомі в науковій літературі як теорія "великої людини" (термін вперше використав Т. Карлайл) і теорія героїв. Їхніх прихильників (Е. Дженнінгс, Дж. Дауд та ін.) цікавили ті риси героїв, які, передаючись у спадок, сприяють захопленню ними мас. Гендерний аспект лідерства в них не піднімався взагалі, оскільки вважалося, що героєм може бути лише людина чоловічої статі, перш за все воїн, що перемагає в битвах. Звідси й розповіді про наявність у героя майже магічної неабиякої сили, відваги, що допомагає

врятувати суспільство. Теорії героїв належить і теза про те, що лідерство (або керівництво) залежить від походження і пов'язано з переважно аристократичним генезисом героїв, оскільки особи з нижчих класів мали обмежений доступ до влади [18]. Цінність цього напрямку полягає в актуалізації потреби вивчення феномену лідерства та зацікавленості особистістю самого лідера.

Подальшим логічним продовженням теорії героїв та теорії великої людини стали спроби виділення та оцінки особистісних рис, що дозволяли б відрізнити лідерів від "не-лідерів" та пояснювати лідерську ефективність певних індивідів. Ці погляди на природу лідерства оформились у напрямок, що отримав назву "теорія рис". Теорія рис, або харизматична теорія, походить із досліджень англійського психолога й антрополога Ф. Гальтона, який намагався пояснити лідерство спадковістю. Лідером, згідно з цією теорією, може бути лише така людина, яка володіє певним набором особистісних якостей або сукупністю певних психологічних рис, харизмою, екстраординарними властивостями й здібностями. Прихильники теорії рис намагалися емпірично виділити необхідні лідеру характеристики. Так, французький соціолог, один з основоположників соціальної психології, Г. Тард вважав, що лідерам властиве поєднання таких рис, як творча обдарованість і нонконформізм [9]. Його співвітчизник Г. Лебон виділяв іншу сукупність рис: тверду переконаність, фанатизм, одержимість ідеями, сліпу віру. При цьому він вилучав інтелект, розум із переліку необхідних лідеру рис, оскільки, за Г. Лебоном, саме фанатики з обмеженим розумом, але з енергійним характером і з сильними пристрастями можуть засновувати релігії, імперії та піднімати маси [3].

Новий виток поширення теорії рис почався в 50-60 рр. минулого століття, коли стали активно розроблятися проблеми суб'єктивних умов стресогенної праці. В американській соціальній психології виділення лідерських рис ретельно вивчалось на підставі потреби побудови комплексу тестів для відбору осіб з відповідними лідерськими здібностями. Р. Стогділл, що зробив широкий аналіз цих досліджень (понад 120), дійшов висновку, що лідера здебільшого характеризують п'ять якостей: 1) розум або інтелектуальні здібності 2) панування або переважання над іншими; 3) впевненість у собі; 4) активність та енергійність; 5) знання справи [22]. Пізніше він додав до них пильність, популярність і красномовство. Проте цей аналіз так і не дозволив пояснити природу лідерства й дати відповідь на низку питань, зокрема, чому люди, які володіють відповідним набором лідерських якостей, так і залишаються послідовниками, не досягаючи лідерського статусу.

Незважаючи на розпорошеність отриманих списків лідерських рис, відсутність можливості "прорахувати" майбутнього лідера й характер його керівництва, дослідники не залишали ідею пошуку та структуризації цих

рис. Наприклад, М. Макколл і М. Ломбардо в 1983 році [20] продовжили свої наукові розвідки в руслі концепції рис і визначили чотири основні, за наявності яких лідери могли б досягти успіху:

- емоційна стійкість і холоднокрівність, особливо в умовах стресу;
- здатність визнавати помилки, а не витратити енергію на їхнє приховування;
- хороші навички міжособистісного спілкування, здатність спілкуватися й переконувати інших, не вдаючись до негативної або примусової тактики;
- інтелектуальний світогляд, широкий спектр знань.

Також Д. Масрс, аналізуючи відповідні розробки, визначив, що універсальні риси ефективних лідерів у сучасних умовах усе ж існують. До них належать: впевненість у собі, що породжує підтримку з боку послідовників; наявність переконливих уявлень про бажаний стан справ і здатність донести їх іншим простою та ясною мовою; достатній запас оптимізму й віри в своїх людей, щоб надихати їх; непересічність; енергійність; сумлінність; поступливість; емоційна стійкість тощо [5].

Нездатність теорії рис все ж надати вичерпні відповіді на поставлені наукою питання про феномен лідерства, а також штучне ігнорування діяльності групи, умов та характеру групоутворення призвело до охолодження інтересу науковців до цієї теорії і навіть до різкої її критики. Падіння популярності теорії рис спонукало науковців розглядати природу лідерства не лише з огляду особистісних характеристик, а й з урахуванням конкретної ситуації та поведінки людей. Як наслідок, лідерство перестали характеризувати як довготривалу індивідуальну характеристику особистості. Фокус уваги змістився до дослідження ефективної поведінки лідера. Такий підхід став доміантним у дослідженнях лідерства протягом наступних десятиліть та спричинив появу низки "поведінкових" або "ситуаційних" теорій лідерства (Е. Богардус, А. Мерфі, Х. Персонал, Дж. Гемфілл, В. Гоккінг, Ф. Фідлер та ін.).

Згідно з цією концепцією, лідерство є функцією оточення, тобто певних умов часу, місця, обставин, зокрема й культурних. Цей підхід, спростовуючи надбання попереднього, ігнорував індивідуальні відмінності лідерів, пояснюючи їхню поведінку тільки вимогами середовища. Зокрема, Е. Богардус детермінантами виділення лідера в групі називав насамперед проблеми, які вона має вирішувати [14]. В. Гоккінг припускав, що лідер отримує повноваження в групі лише тоді, коли група бажає дотримуватися висунутої ним програми [14]. У зв'язку з цим Х. Персонал висунув дві гіпотези: 1) якості лідера, як і самого лідера, визначає ситуація; 2) якості індивіда, що характеризуються ситуацією як лідерські, є результатом попередніх лідерських ситуацій [14]. Дж. Гемфілл дотримувався схожих положень: 1) кожний ситуаційний контекст потребує відповідного набору особистісних якостей від лідера; 2) лідерські якості, ефективні в

одній ситуації, можуть виявитись непотрібними або просто нейтральними в іншій [17].

Відповідно до ситуаційної теорії, не існує оптимального психологічного типу лідера; натомість його дії залежать від характерних особливостей ситуації, в якій він функціонує. Науковці дійшли висновку, що до ефективного результату лідерства приводить постійний аналіз зовнішніх і внутрішніх умов та вибір ідеальної управлінської рамки.

Цей підхід значно розширив погляди на вивчення феномену лідерства, однак також залишив нез'ясованими низку питань, зокрема, наскільки сам лідер має вплив на розгортання ситуації, наскільки його якості визначають ефективність та результативність діяльності тощо. Водночас поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва, або стилів поведінки лідера, що стало серйозним внеском і корисним інструментом розуміння складностей феномену лідерства [11].

К. Левін є основоположником розподілу лідерів та керівників за трьома стилями: авторитарний, демократичний, ліберальний. Авторитарний (директивний) стиль формує лідера-керівника, який сам виробляє, координує та контролює діяльність групи. Цей стиль підсилює фрустрацію і цим сприяє виникненню неформальних груп. Характерна риса демократичного стилю керівництва, який ще називають колегіальним або товариським, – активна взаємодія керівника та підлеглих у групі. Цей стиль сприяє взаєморозумінню, взаємоповазі, полегшує прийняття рішень, однак важче реалізується через необхідність розподілення відповідальності. Ліберальний стиль (потурання) характеризується тим, що функція управління повністю передається членам групи, яка стає ніби "групою без керівника". Лідер існує, але його позиція непомітна. Така група живе дуже динамічно, але витрачає багато сил на свою організацію [19].

Подібні дослідження проводились також в Університеті штату Огайо (1940 рр.) й у Мічиганському університеті (1950 рр.), в рамках яких було створено й апробовано опитувальник для вимірювання дев'яти різних поведінкових проявів лідерства, тепер відомий як LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire). Науковці університету Огайо дійшли висновку, що є два стилі поведінки, які значуще корелюють між собою: уважність (орієнтація на підлеглих) та структурність (увага на завдання). Керівники, які орієнтовані на завдання, звертають увагу на організаційну структуру, операційні процеси, а також намагаються зберігати контроль. Їх турбують питання мотивації персоналу, однак це не є для них найважливішим. Вони надають перевагу поведінці, що характеризується ініціативністю, організованістю, роз'ясненнями, збором інформації. Лідери, орієнтовані на людей, фокусують свою поведінку на задоволенні потреб підлеглих та колег. Так вони намагаються мотивувати своїх співробітників, приділяючи ува-

гу людським стосункам. Такі лідери переймаються питаннями виконання завдань, однак вони досягають мети іншими засобами. Їхня поведінка пов'язана із заохоченням, спостереженням, слуханням, коучингом і наставництвом. Р. Лайкартер з Мічиганського університету виділив три характеристики ефективного лідерства: ступінь участі або лідерство участі, орієнтація на виконання завдань, орієнтація на людей (дві останні характеристики спостерігалися й у його колег з Огайо). На думку науковців з Мічиганського університету, ефективні лідери використовують стиль участі в управлінні груп та окремих індивідів, вони активно застосовують техніки командоутворення та залучають команду до прийняття рішень. Роль керівництва в такому разі є більш фасилітаторською, ніж директивною, проте не позбавляє керівника відповідальності в прийнятті важливих рішень. Метою лідерства участі є створення єдиної команди однодумців, що прагнуть працювати разом [2].

У рамках цієї теорії виділилися й інші напрямки, зумовлені потребою в оцінці феномену лідерства, в урахуванні взаємовпливу стилю лідера та ситуації: модель управлінської решітки Р. Блейка та Дж. Мутона [13]; теорія невизначеності Ф. Фідлера [15]; ситуаційна теорія П. Герсі та К. Бланшарда [16] тощо.

Так, наприклад, Ф. Фідлер стверджує, що ефективність лідера залежить від ситуаційної невизначеності. У зв'язку з цим він виділяє два типи лідера: ті, хто виконують завдання, розвиваючи гарні стосунки з оточенням, і ті, хто зосереджені на досягненні мети. Жоден з цих типів не є більш ефективним за інший. Усе залежить від обставин і від характеру ситуації, а саме від ступеня контролю лідера і його впливу на членів групи. Лідери, орієнтовані на завдання, найбільш ефективні в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем (занадто важка чи занадто легка робота). У ситуаціях середнього ступеня контролю найефективнішими є лідери, орієнтовані на взаємини.

Вихід за рамки особистості лідера в оцінці феномену лідерства спонукав до появи й інших напрямків досліджень, які тією чи іншою мірою брали до уваги соціальний контекст групи. Так, психологічні знання поступово збагатилися ідеями "гуманістичної теорії лідерства" (К. Аргіріс, В. Врум, Д. Макгрегор та ін.); "теорії обміну" (П. Блау, Дж. Тібо, Г. Саймон, Дж. Марч та ін.); "мотиваційної теорії" (Б. Басс, А. Маслоу); "ціннісної теорії" (Дж. Марч, Т. Парсон, Г. Саймон, Дж. Тібо та ін.) тощо [2; 8; 9]. Гуманістична теорія концентрувала увагу на потребах усіх членів групи, а тому від лідера вимагалось забезпечення таких умов взаємодії, щоб кожен учасник реалізував власні цілі та потреби, а також мав можливість зробити свій сильний внесок у вирішення справи або реалізацію групової програми тощо. Автори теорії обміну, або трансформаційного лідерства, також вважають,

що всі учасники групового процесу є рівноправними, а тому взаємодія лідера та його послідовників має форму обміну. Ціннісні теорії лідерства мають переважно політичну основу, а тому неодноразово критикувались за відсутність об'єктивності у вивченні через крайню суб'єктивність політичної ідеології, що є продуктом часу, епохи, конкретної держави, культури, державних пріоритетів тощо. Як стверджував Т. Парсон, політичні цінності – це концепція бажаного. Послідовники мотиваційного напрямку вважають, що ефективність лідерських дій залежить від того, як лідер впливає на мотивацію послідовників, їхню задоволеність від діяльності. Мотивація прихильників лідера змінюється відповідно до успіху виконання завдань та бажання одержати винагороду за успішно виконану роботу. Відповідно до біхевіористичних принципів, Б. Басс [12] вважав, що лідер має змогу змінювати поведінку й мотивацію прихильників за допомогою різних методів заохочення й покарання. Цінність та ефективність лідера, таким чином, визначається його здатністю надавати власній організації (групі) можливість отримати очікувану нагороду. А. Маслоу, який теж був прихильником цього напрямку, мотиваційні засади лідера та членів групи визначав прагненням кожного до саморозкриття, самореалізації – самоактуалізації [6].

Сучасні підходи до проблеми лідерства відрізняються більшою інтегративністю, прагненням до узагальнень і спробами врахувати всі відомі компоненти лідерства разом з особливостями лідера, характеристиками послідовників, а також стилями та умовами їхньої взаємодії. "Інтегровані" психологічні теорії лідерства є спробою об'єднати переваги попередніх теорій, знижуючи їхні слабкі сторони за допомогою введення нового елемента – потреби лідера в розвитку лідерської присутності, ставлення до інших та поведінкової гнучкості [18].

Початок цим концепціям було покладено Дж. Скоулером після публікації в 2011 р. його праці "Трирівнева модель лідерства", в якій він наголошував на обмеженості попередніх теорій у розв'язанні питання підвищення лідерської ефективності [21]. Зокрема, він стверджує, що більшість ситуаційних теорій вказують на те, що лідери можуть змінювати власну поведінку чи розширювати свої поведінкові патерни, тоді як на практиці, на думку науковця, це доволі складно здійснити через підсвідомі переконання, страхи та звички. Також дослідник звертає увагу на те, що жодна з попередніх теорій не охоплює питання розвитку "лідерської присутності" (leadership presence) – того, що змушує інших звертати на лідера увагу, вірити в нього, довіряти йому та прагнути з ним працювати. Відповідно до цього Дж. Скоулер пропонує трирівневу модель, яку пізніше було названо інтегрованою психологічною теорією лідерства [21].

Згідно з моделлю Дж. Скоулера для лідера характерні три рівні: публічний, приватний та особистісний. Перші два рівні є зовнішніми чи

поведінковими. Особистісне лідерство є внутрішнім рівнем і визначає потребу в особистісному зростанні та саморозвитку. Модель Дж. Скоулера актуалізувала питання можливості та шляхів розвитку лідерських якостей людини, для чого потрібно враховувати три аспекти: технічні знання, вміння та навички; розвиток правильного ставлення до інших людей; психологічне самовдосконалення.

У вітчизняній соціально-психологічній літературі (за радянських часів) проблеми лідерства розроблялися на основі діяльнісного підходу, запропонованого О. Леонтьєвим [4] і розкритого також у працях інших корифеїв психології. Діяльнісний підхід – методологічний напрям досліджень, в основу якого покладено категорію предметної діяльності. Відповідно до теорії діяльності, вивченню піддавалися сенсорні, перцептивні, предметні, виконавські, мнемічні, розумові, афективні та інші дії, а також їхні структурні компоненти: мотиви, цілі, завдання, способи виконання та умови здійснення.

Б. Паригін порушував питання про диференціацію категорій лідерства та керівництва, тоді як у зарубіжній літературі ці поняття переважно використовуються як тотожні. Зокрема, науковець визначав, що:

- 1) лідер покликаний здійснювати функцію регуляції офіційних відносин;
- 2) лідерство виникає в умовах мікросередовища, керівництво – елемент макросередовища, пов'язаний з системою суспільних відносин;
- 3) лідерство, на відміну від керівництва, виникає стихійно;
- 4) явище лідерства менш стабільне, висування лідера залежить від настрою групи;
- 5) керівництво володіє більш визначеною системою санкцій;
- 6) процес прийняття рішення керівниками складніший і опосередкований безліччю різних обставин, тоді як лідер приймає більш безпосередні рішення;
- 7) сфера діяльності лідера – мала група, керівник же репрезентує малу групу в більш широкій соціальній системі [7].

Сучасна українська наукова думка пріоритетом у вивченні феномену лідерства ставить політичне лідерство, характеризуючи його в різних, зокрема й психологічних, аспектах: І. Колісніченко, В. Корнієнко, І. Похило, А. Пахарєв, Т. Слабчук, Є. Суліма та ін. Значно менше уваги приділяється вивченню лідерства в малих учнівських групах, процесам його розвитку, проте й цей напрямок поступово освоюється наукою: О. Василькова, А. Мітлош, С. Походенко.

Отже, виходячи з вищесказаного, робимо наступні висновки цього дослідження:

- 1) проблема лідерства не є пересічною і з давніх часів цікавила мислителів і науковців;

2) вивчення феномену лідерства просувалось поступово від оцінки якостей самого лідера та його здатності впливати на групу чи послідовників до охоплення ширшого кола явищ соціально-психологічного клімату групи, характеру вирішуваних завдань, стилів взаємодії, функцій, мотивів тощо;

3) лідерство – закономірно соціальне явище; основна функція лідера полягає в організації групи чи послідовників на досягнення спільних цілей, завдань, виконання певної діяльності;

4) лідерство зумовлене відповідними особистісними характеристиками лідера, що забезпечують ефективність у заданому класі соціальних явищ і можуть бути змінними залежно від конкретної ситуації;

5) лідерські якості можна розвивати за наявності певних умов.

Як і в безлічі інших психологічних явищ, у вивченні феномену лідерства крапку ще не поставлено. До особистості лідера прикута увага не лише його послідовників, підлеглих, опонентів, але й науковців, які прагнуть розібратися в усіх особливостях становлення та утримання, підйомів та падінь, слави та повалення тих, хто отримав визнання лідера.

Список використаних джерел

1. Андреева Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.

2. Канджеми Дж.П. Психология современного лидерства: Американские исследования / Дж.П. Канджеми. – М. : Когито-Центр, 2006. – 288 с.

3. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон. – М. : Макет, 1995. – 320 с.

4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

5. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 1997. – 688 с. (Серия "Мастера психологии").

6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с. (Серия "Мастера психологии").

7. Парыгин Б.Д. Основы социально психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 351 с.

8. Пахарев А.Д. Политическое лидерство и лидеры [Текст] : монография / А.Д. Пахарев. – К. : Ин-т полит. и этнонац. исслед. НАН Украины, 2001. – 270 с.

9. Семечкин Н.И. Социальная психология на рубеже веков. Истории, теория, исследования. – Ч. 2. / Н.И. Семечкин. – Владивосток : Изд-во Дальневосточного ун-та, 2003. – 133 с.

10. Уилк Х. Групповое действие / Х. Уилк, Э. Книппенберг // Перспективы социальной психологии. – М. : Эксмо-Пресс, 2001. – С. 454-503.

11. Якокка Л. Карьера менеджера ; [пер. с англ.] / Л. Якокка. – Мн. : Попурри, 2005. – 544 с.
12. Bass, B., Bass & Stogdill's Handbook of leadership / B. Bass. – N.Y. : The Free Press, 1990. – 1184 p.
13. Blake, R.R. and Mouton, J.S. (1961). Group dynamics – Key to decision making, Houston : Gulf Publishing Co.
14. Coaching for New Leadership / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sacap.edu.za/content/uploads/2014/12/SSR-Coaching-for-New-Leadership-14-May-2014.pdf>
15. Fiedler, F.E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. In L. Berkowitz (ed), Advances in experimental social psychology, NY: Academic press.
16. Hersey, P. and Blanchard, K.H, Leadership and the One Minute Manager, William Morrow, 1999.
17. Hemphill, J.K. (1952). Leadership in small groups (Tech. Rep.). Columbus: Ohio State Leadership Studies.
18. Leadership Theories / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/leadership_theories.htm
19. Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10, 271-301.
20. McCall, M.W. & Lombardo, M.M. (1983) Off the Track: Why and How Successful Executives Get Derailed.
21. Scouller, J. (2011). The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill. Cirencester: Management Books 2000, pp. 34-35.
22. Stogdill, R.M. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature, New York : Free Press.

Spisok vykorystanykh dzherel

1. Andreeva G.M. Psihologija social'nogo poznanija / G.M. Andreeva. – M. : Aspekt Press, 2000. – 288 s.
2. Kandzheni Dzh.P. Psihologija sovremennogo liderstva: Amerikanskije issledovanija / Dzh.P. Kandzheni. – M. : Kogito-Centr, 2006. – 288 s.
3. Lebon G. Psihologija narodov i mass / G. Lebon. – M. : Maket, 1995. – 320 s.
4. Leont'ev A.N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' /A.N. Leont'ev. – M. : Politizdat, 1975. – 304 s.
5. Majers D. Social'naja psihologija / D. Majers. – SPb. : Piter, 1997. – 688 s. (Serija "Mastera psihologii").

6. Maslou A. Motivacija i lichnost' /A. Maslou. – SPb. : Piter, 2008. – 352 s. (Serija "Mastera psihologii").
7. Parygin B.D. Osnovy social'no psihologicheskoy teorii / B.D. Parygin. – M. : Mysl', 1971. – 351 s.
8. Paharev A.D. Politicheskoe liderstvo i lidery [Tekst] : monografija / A.D. Paharev. – K. : In-t polit. i jetnonac. issled. NAN Ukrainy, 2001. – 270 s.
9. Semechkin N.I. Social'naja psihologija na rubezhe vekov. Istorii, teorija, issledovanija. – Ch. 2. / N.I. Semechkin. – Vladivostok : Izd-vo Dal'nevostochnogo un-ta, 2003. – 133 s.
10. Uilk X. Gruppovoe dejstvie / X. Uilk, Je. Knippenberg // Perspektivy social'noj psihologii. – M. : Jeksmo-Press, 2001. – S. 454-503.
11. Jakokka L. Kar'era menedzhera ; [per. s angl.] / L. Jakokka. – Mn. : Popurri, 2005. – 544 s.
12. Bass, V., Bass & Stogdill's Handbook of leadership / B. Bass. – N.Y. : The Free Press, 1990. – 1184 p.
13. Blake, R.R. and Mouton, J.S. (1961). Group dynamics – Key to decision making, Houston : Gulf Publishing Co.
14. Coaching for New Leadership / [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.sacap.edu.za/content/uploads/2014/12/SSR-Coaching-for-New-Leadership-14-May-2014.pdf>
15. Fiedler, F.E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. In L. Berkowitz (ed), Advances in experimental social psychology, NY: Academic press.
16. Hersey, P. and Blanchard, K.H, Leadership and the One Minute Manager, William Morrow, 1999.
17. Hemphill, J.K. (1952). Leadership in small groups (Tech. Rep.). Columbus: Ohio State Leadership Studies.
18. Leadership Theories / [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/leadership_theories.htm
19. Lewin, K., Lippit, R. and White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10, 271-301.
20. McCall, M.W. & Lombardo, M.M. (1983) Off the Track: Why and How Successful Executives Get Derailed.
21. Scouller, J. (2011). The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill. Cirencester: Management Books 2000, pp. 34-35.
22. Stogdill, R.M. (1974). Handbook of leadership: A survey of the literature, New York : Free Press.

O. Bilinska, M. Cherpach. Leadership Phenomenon in Foreign and Ukrainian psychological research. The article concentrates on studying main

psychological theories, like Great Man theory, behavioral theories, contingency theories and others. Recent studies of classical leadership theories (Great Man theory or trait theory) are examined in the article. It is pointed out in the article that key aspects of leadership theories were changed through time: from studying the outstanding personality of a leader and his characters to the followers of a leader and their behavior. Humanistic aspect of leadership appeared in late twentieth century and studied the influence leader and his behavior makes on the followers. It was mentioned that everybody should benefit from being in the team and the main responsibility of a leader is to help all others in the group to develop personal skills and traits. Transformational and motivational theories, which take into account this prospective of leadership, describe the processes happens in team between the leader and followers and underline the importance of the relationships between them. Apart from traditional leadership theories current research on leadership is also analyzed. Main idea of leadership studies nowadays is to study this phenomenon on different levels and to combine all previous theories.

The article is devoted to examine not only foreign leadership research, but also to those made in Ukraine and former Soviet Union. The distinguished feature of native studies is action nature of leadership and differentiation between management and leadership, when the first one has more formal aspect, while the second one is based on informal relationship between people.

The conclusion of the article states that it is important to have complex study of leadership researching all aspects of this phenomenon.

Key words: leader, leadership, trait theory, Great Man theory, behavioral theories etc.

Отримано: 16.11.2015 р.

УДК 15.21.41.13:159.953

В.О. Волошина, Т.А. Довгалюк

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТАПАМ'ЯТІ СТУДЕНТІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

В.О. Волошина, Т.А. Довгалюк. Оптимізація метапам'яті студентів як проблема психолого-педагогічної взаємодії. У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми організації психолого-педагогічної взаємодії викладача та студента з позиції як підвищення ефективності процесів метапам'яті студента, так і корекції діяльності викладача для покращення ефективності навчального процесу. Авторами запропоновано класифікацію системи психолого-педагогічних принципів оптимізації метапам'яті в засвоєнні знань студентами. Визначено, що в навчальному процесі інструктування викладачем студентів щодо вибору ефективних способів та технік розв'язання завдань, правильного цілепокладання, тестування з наданням зворотного зв'язку є одними з чинників оптимізації метапам'яті.

Ключові слова: метапам'ять, психолого-педагогічна взаємодія, оптимізація.

В.А. Волошина, Т.А. Довгалюк. Оптимизация метапамяти студентов как проблема психолого-педагогического взаимодействия. В статье осуществлен теоретический анализ проблемы организации психолого-пе-