

УДК 141.172

DOI <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2025.1.3>**Врайт Галина Яківна**

кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії і соціології менеджменту соціокультурної діяльності
Державного закладу «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
вул. Старопортофранківська, 26, Одеса, Україна
orcid.org/0000-0001-7299-409X

Даниленко Анастасія Володимирівна

здобувач першого (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри філософії соціології та менеджменту соціокультурної діяльності
Державного закладу «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
вул. Старопортофранківська, 26, Одеса, Україна

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЛІДЕРСТВА (СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АСПЕКТ)

***Актуальність проблеми.** У сучасному світі, що швидко змінюється, лідерство в організаціях набуває особливого значення. З розвитком новітніх технологій, економічними трансформаціями, глобалізацією та змінами в соціальних структурах, керівники змушені застосовувати нові підходи до управління. Традиційні авторитарні моделі, що базуються на ієрархії, втрачають свою ефективність. У світі, де невизначеність і зміни стали нормою, організації потребують лідерів, здатних швидко адаптуватися, знаходити нові можливості та ефективно управляти ресурсами. Лідери мають постійно вдосконалювати свої навички, щоб задовольняти вимоги часу та потреби своїх команд.*

Зміни в суспільстві та на глобальному рівні ставлять перед керівниками завдання, які потребують не лише технічних і управлінських знань, а й високого рівня емоційного інтелекту, стратегічного мислення та здатності до інновацій. В умовах кризових ситуацій важливою стає гнучкість управлінських рішень, здатність оперативно реагувати на нові виклики та створювати умови для ефективної роботи команди. Тому традиційні авторитарні методи управління все більше замінюються сучасними підходами, що орієнтовані на динамічні та відкриті форми взаємодії.

***Мета та завдання роботи** полягають в аналізі основних принципів та підходів до лідерства, їх розвитку та впливу на ефективність управлінських практик в умовах сучасних змін. **Завданням** є виявлення актуальних моделей лідерства, здатних забезпечити успіх організацій у сучасному світі.*

*Використовуються **методи** аналізу наукової літератури для вивчення теоретичних моделей лідерства, компаративний аналіз для порівняння різних підходів.*

***У результаті дослідження** визначено соціально-філософський аспект лідерства, зокрема роль взаємодії між лідером і суспільством. Аналізуються різні підходи до лідерства, зокрема вплив соціальних норм, культури та емоційного інтелекту на формування ефективних лідерських практик.*

***Ключові слова:** лідерство, принципи лідерства, підходи до лідерства, адаптивне лідерство, моделі лідерства, сучасне лідерство, лідерські якості.*

Вступ. Лідерство є важливим елементом не лише для кожної організації, а й для суспільства загалом, оскільки воно визначає, як керівники взаємодіють з підлеглими, формують ефективні команди та досягають стратегічних цілей. З часом підходи до вивчення лідерства зазнали значних змін. Спочатку основний акцент робився на особистісних рисах лідера, однак сучасні підходи більше зосереджуються на взаємодії між лідером та командою, а також на важливості контексту та стилів управлінського впливу.

Здатність лідерів впроваджувати інновації та адаптуватися сприяє формуванню стратегій розвитку для сталого зростання в умовах сучасних викликів. Оновлення підходів до лідерства підвищує ефективність управління та розвиває лідерські якості у майбутніх керівниках. Саме тому вивчення лідерства залишається важливим в умовах постійних змін та глобальних трансформацій, з якими стикаються сучасні організації та суспільства.

Метою даної роботи є глибоке дослідження основних принципів і підходів до лідерства, аналіз їх еволюції та впливу на підвищення ефективності управлінських практик в умовах швидких соціальних, економічних та технологічних змін. **Завданням** є виявлення і детальне вивчення найбільш сучасних і ефективних моделей лідерства, які здатні не лише адаптувати організацію до викликів сьогодення, а й сприяти її успішному розвитку та досягненню стратегічних цілей в умовах постійних трансформацій.

Методи дослідження. У роботі застосовуються методи аналізу наукових джерел для детального вивчення теоретичних моделей лідерства та їх розвитку в сучасних умовах. Для порівняння різних підходів до лідерства використовується компаративний аналіз, який дозволяє оцінити їх ефективність.

Результати дослідження. Дослідження зосереджувалося на кількох ключових питаннях: визначенні лідерства і його відмінностях від менеджменту, основних теоретичних концепціях, історичному розвитку лідерства, змінах лідерських підходів у культурних організаціях.

Історія розвитку лідерства показує, як змінювались підходи до управління та взаємодії з людьми. Якщо в античності лідери мали переважно авторитарні характеристики, спираючись на особисту владу та вплив, то сьогодні лідерство вимагає більшої гнучкості та здатності адаптуватися до нових умов. Лідери стародавніх цивілізацій, такі як фараони Єгипту або римські імператори, часто виступали як диктатори, що визначали майбутнє своїх народів завдяки своїй майже абсолютній владі. Їх рішення мали вирішальний вплив на життя мільйонів людей, і в той час лідерство часто ґрунтувалося на фізичній силі, політичному впливі та можливості маніпулювати масами через страх або поклоніння.

З розвитком демократії в середньовіччі лідерство стало централізованим, поєднуючи релігійний і культурний вплив. Релігійні лідери, як папи Римські чи візантійські імператори, мали духовну та політичну владу, що надавало їм легітимність та великий вплив на суспільство. Лідерство базувалося на божественному праві чи моральній відповідальності, що дозволяло монархам і церковним ієрархам вільно приймати рішення.

З розвитком гуманістичних ідей у Відродженні з'явилися нові моделі лідерства, орієнтовані не лише на збереження влади, а й на розвиток суспільства та культури. Гуманізм, який підкреслював важливість людської гідності, свободи та розвитку особистості, став важливим чинником змін у підходах до лідерства. Лідери почали приділяти більше уваги культурним, науковим та соціальним досягненням своїх народів. Наприклад, Лоренцо Медічі в Італії став символом меценатства, активно підтримуючи розвиток мистецтва, науки та філософії, що стало поштовхом до нової ери в історії.

У ХХ столітті лідерство значно змінилося завдяки ідеям демократії, прав людини та соціальних змін. Лідери почали бачити свої команди не як засіб досягнення особистих цілей, а як партнерів у розвитку організацій та суспільства. Ідеї демократії, які передбачали більшу залученість громадян до процесу прийняття рішень, призвели до виникнення нових моделей лідерства, де акцент став робитися на інклюзивність та залучення співробітників до процесу ухвалення рішень. Лідери ХХ століття прагнули створювати робочі середовища, де цінувалися права людей, їхній інтелектуальний потенціал і соціальна відповідальність.

Зміни в лідерстві відображались на соціальних і культурних процесах. Лідери, адаптуючи свої підходи до технологічних змін та глобалізації, ставали гнучкими, інноваційними та надихали команди на високі результати. Вони не тільки управляли організаціями, але й підтримували нові культурні тренди, зокрема в мистецтві, освіті та соціальних ініціативах.

Сучасне лідерство ґрунтується на кількох ключових принципах, серед яких здатність надихати інших, мотивувати команду, приймати стратегічні рішення і володіти емоційним інтелектом.

Хоча існує безліч теорій і підходів до лідерства, вони мають спільну мету – підвищити ефективність організацій та сприяти їхньому сталому розвитку в умовах постійних змін [6, с. 47].

Визначення лідерства та відмінність від менеджменту. Перш за все, було визначено, що лідерство – це процес впливу на людей, який спрямований на досягнення спільних цілей, сприяючи їх мотивації та розвитку. Лідери визначають напрямки розвитку, формують бачення, мотивують команду і приймають стратегічні рішення. Важливою рисою лідерства є здатність до змін, інновацій та розвитку, що особливо актуально в культурній сфері, де постійно виникають нові тренди, потреби і виклики.

Менеджмент зосереджується на організації та управлінні ресурсами, виконанні поточних завдань і досягненні короткострокових цілей. Менеджери фокусуються на підтримці стабільності і ефективності, оптимізуючи існуючі процеси та забезпечуючи виконання стратегій. Вони займаються плануванням ресурсів, координацією завдань і контролем, що необхідно для стабільного функціонування організації. Проте менеджмент зазвичай не схильний до радикальних змін, оскільки його мета – досягнення стабільних результатів у короткостроковій перспективі.

Лідерство, на відміну від менеджменту, орієнтоване на довгострокові цілі та стратегічні ініціативи. Лідери ініціюють зміни, здатні змінити курс організації, створюючи нові проекти і встановлюючи стандарти, що відповідають сучасним потребам суспільства. Вони сприяють адаптації організацій до змін у зовнішньому середовищі, підтримуючи інноваційний розвиток і реагуючи на культурні та соціальні трансформації.

Таким чином, лідерство і менеджмент взаємодіють, але мають різні функції. Менеджери забезпечують поточне функціонування організації, підтримуючи стабільність і ефективність, а лідери впроваджують зміни для довгострокового розвитку, особливо в динамічних сферах, як культура. Лідерство допомагає долати кризові ситуації, адаптувати організацію до нових реалій і відкривати горизонти для творчого розвитку, тоді як менеджмент забезпечує належне функціонування процесів.

Дослідження також зосередилося на основних теоретичних концепціях лідерства, які мають значення для розуміння його ролі в культурних організаціях.

Теорія рис лідера вказує на те, що ефективно лідерство залежить від певних вроджених характеристик або рис, таких як харизма, рішучість, інтелектуальні здібності та емоційна стабільність. Згідно з цією теорією, лідери мають природні якості, які дозволяють їм впливати на інших, формувати довіру та надихати команду. Такі риси, як рішучість і здатність швидко приймати рішення, є важливими для ефективного управління в умовах змін. Харизма допомагає лідерам привертати увагу і мотивувати людей, а емоційна стабільність дозволяє залишатися спокійними навіть у стресових ситуаціях [2, с. 158].

Хоча певні характеристики важливі для лідерства, цього недостатньо для успіху в сучасному світі. Лідерство вимагає гнучкості та здатності адаптуватися до змін, постійно навчаючись і приймаючи інноваційні рішення. В умовах глобалізації, цифрових технологій і соціальних змін лідерам потрібно не тільки мати вроджені якості, а й здатність до стратегічного мислення та прогнозування майбутніх трендів. Культурні організації вимагають лідерів, які поєднують традиційні риси з новими підходами, що включають інклюзивність, колективну роботу та адаптацію до змін у культурному та технологічному середовищі [2, с. 159].

Теорія поведінки акцентує увагу на тому, як лідери діють у різних ситуаціях. Лідерство, за цією теорією, є результатом певної поведінки, яку лідер демонструє в процесі управління, зокрема, підтримки, делегування або контролю. Цей підхід зосереджується на тому, що лідер не обов'язково повинен мати вроджені риси, а його ефективність залежить від того, як він взаємодіє з людьми та які методи використовує для досягнення поставлених цілей.

Зокрема, за теорією поведінки, лідери повинні вміти адаптувати свій стиль управління залежно від ситуації та потреб команди. Наприклад, у випадку кризових ситуацій або змінних умов лідер може демонструвати більш авторитарний підхід, щоб швидко і ефективно прийняти рішення. Натомість у більш стабільних умовах або в процесі творчих ініціатив лідер може застосовувати демократичний стиль управління, активно залучаючи команду до обговорень та прийняття рішень.

Такий підхід має важливе значення в культурних організаціях, де лідери повинні постійно взаємодіяти з командою і надихати її на нові творчі досягнення. Культурні організації часто працюють у динамічному середовищі, де важливі не тільки оперативні рішення, а й здатність підтримувати атмосферу довіри, мотивації та співпраці. Лідер, який активно демонструє підтримку, розуміє потреби своїх співробітників і вчасно делегує завдання, може створити сприятливу атмосферу для розвитку творчого потенціалу команди.

Більше того, за теорією поведінки, лідер має вміти адаптувати стиль взаємодії до контексту. Наприклад, під час реалізації інноваційних проєктів лідер може використовувати стиль, орієнтований на довіру і мотивацію, щоб спонукати команду до нестандартних рішень. Водночас, для чіткої організації процесів він може застосувати більш структурований підхід для ефективного виконання завдань.

Таким чином, теорія поведінки показує, що лідерство не є фіксованою роллю або рисою, а результатом того, як лідер поводить себе у відповідних ситуаціях. Це дозволяє культурним організаціям мати більш гнучку та адаптивну модель управління, що важливо для розвитку креативних проєктів і досягнення стратегічних цілей у змінному культурному середовищі.

Трансформаційне лідерство базується на ідеї, що лідер повинен не просто управляти, а й надихати та мотивувати людей до змін. Трансформаційні лідери створюють спільну візію та вірять у потенціал кожного члена команди, допомагаючи їм побачити більшу картину та відчутти свою важливість у досягненні загальних цілей. Цей стиль лідерства фокусується на розвитку і підтримці мотивації в команді, що сприяє створенню сильної та ефективної організації [6, с. 14].

У культурних організаціях такий стиль лідерства особливо важливий, оскільки він стимулює творчість, новаторство та інновації. Лідери, які практикують трансформаційне лідерство, сприяють формуванню середовища, де кожен член команди може вільно висловлювати свої ідеї, пропонувати нові концепції та брати участь у розвитку нових проєктів. Це особливо цінно в культурних організаціях, де інновації та творчі підходи є основними рушіями змін і розвитку.

Трансформаційні лідери також здатні надихати команду на досягнення високих стандартів, мотивувати до кращих результатів і впроваджувати нові ідеї. Вони прагнуть не лише досягти конкретних цілей, але й зробити внесок у загальний культурний розвиток, розвиваючи індивідуальні таланти, підвищуючи якість виконаних проєктів та сприяючи розвитку культурної спадщини [6, с. 16].

Контекстуальні моделі лідерства підкреслюють, що ефективність лідерства залежить від конкретної ситуації, в якій воно проявляється. Згідно з цією концепцією, немає єдиного універсального підходу до лідерства, оскільки кожен контекст вимагає специфічних стратегій і методів управління. Лідер повинен бути здатним адаптувати свої дії та стиль управління в залежності від особливостей ситуації, оточення та потреб організації чи команди.

У культурних організаціях цей підхід набуває значення через постійну змінюваність середовища та потребу враховувати особливості кожного проєкту. Оскільки ці організації часто працюють в умовах невизначеності, де соціальні, економічні та технологічні фактори змінюються швидко, лідери мають бути готові адаптувати рішення до ситуацій, з якими стикаються їхні команди, і враховувати унікальні характеристики кожної ініціативи.

Наприклад, при реалізації культурного проєкту, що включає в себе різноманітні колаборації з іншими установами або міжнародними партнерами, лідер може прийняти більш кооперативний і демократичний стиль управління, щоб забезпечити ефективну взаємодію та взаєморозуміння між усіма сторонами. Водночас, у випадку роботи з командою в межах більш обмеженого проєкту, де важлива швидкість і чіткість дій, лідер може використовувати більш авторитарний підхід для забезпечення оперативності та точності виконання завдань [5, с. 69].

Висновки. Результати дослідження вказують на те, що лідерство в культурних організаціях є багатогранним і змінюється під впливом соціальних, економічних та технологічних умов. У сучасних умовах лідери повинні володіти не лише класичними управлінськими навичками, такими як планування, координація та контроль, але й мати глибоке розуміння культурних процесів і тенденцій. Вони повинні бути здатними швидко адаптувати свої стратегії до змін, що

відбуваються у суспільстві, технологіях та глобальному культурному контексті. Це вимагає від лідерів готовності до постійного навчання та розвитку, а також здатності передбачати майбутні зміни та створювати інноваційні моделі управління культурними організаціями.

Водночас, ефективні лідери в культурних організаціях мають бути не тільки адміністраторами, а й натхненниками для своїх команд. Вони повинні стимулювати творчість, підтримувати ініціативи та сприяти розвитку нових форм мистецтва і культури. Важливо створювати атмосферу підтримки та натхнення для реалізації інноваційних ідей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ковбасюк Ю. В. Розвиток лідерства у державній службі. Державна служба: підручник. Одеса: НАДУ, 2013. С. 277–312.
2. Сахно П. Лідер і лідерство. 2004. URL:<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/23154> .
3. Романенко Н. І. Керівництво та лідерство. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/16397> .
4. Малуська В. Лідерські якості керівника – умова ефективного функціонування трудового колективу. 2007. URL: http://www.rusnauka.com/4._SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm
5. Пірен М. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: Університет "Україна", 2012. с. 232
6. Куш В. Феномен трансформаційного лідерства. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/66945> .

REFERENCES

1. Kovbasyuk, Yu. V. (2013). Rozvytok lidershykh yakosti v derzhavnij sluzhbi [Development of leadership in civil service]. In Derzhavna sluzhba: Pidruchnyk [Civil service: Textbook] (pp. 277–312). Odessa: National Academy for Public Administration.
2. Sakhno, P. (2004). Lider i lidershyt [Leader and leadership]. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/23154>
3. Romanenko, N. I. (2009). Menedzhment i lidershyt [Management and leadership]. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/16397>
4. Malyuska, V. (2007). Liderstvi yakosti menedzhera yak umova efektyvnoho funktsionuvannya trudovogo kolytyvu [Leadership qualities of a manager as a condition for the effective functioning of the labor collective]. Retrieved from http://www.rusnauka.com/4._SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm
5. Piren, M. (2012). Lidershyt: esensiya ta realizatsiya v ukrains'komu suspilstvi [Leadership: Essence and implementation in Ukrainian society]. Educational guide for university students. Kyiv: University "Ukraine."
6. Kush, V. (2018). Fenomen transformatsiynoho lidershyty [The phenomenon of transformational leadership]. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/66945>

Wright Halyna Yakivna

Candidate of Philosophical Sciences,
Associate Professor at the Department of Philosophy
and Sociology of Social and Cultural Activity Management
South Ukrainian National Pedagogical University
named after K. D. Ushynsky
26, Staroportofrankivska str., Odesa, Ukraine
orcid.org/0000-0001-7299-409X

Danylenko Anastasiya Volodymyrivna

Applicant for the first (educational-scientific) level
of higher education at the Department of Philosophy,
Sociology, and Management of Socio-Cultural Activity
South Ukrainian National Pedagogical University
named after K. D. Ushynsky
26, Staroportofrankivska str., Odesa, Ukraine

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF LEADERSHIP STUDY (SOCIAL-PHILOSOPHICAL ASPECT)

Problem. *In the rapidly changing modern world, leadership in organizations has gained particular importance. With the development of new technologies, economic transformations, globalization, and changes in social structures, leaders are compelled to adopt new approaches to management. Traditional authoritarian models based on hierarchy are losing their effectiveness. In a world where uncertainty and change have become the norm, organizations need leaders who can quickly adapt, find new opportunities, and manage resources effectively. Leaders must constantly improve their skills to meet the demands of the time and the needs of their teams.*

Changes in society and at the global level present leaders with challenges that require not only technical and managerial knowledge but also a high level of emotional intelligence, strategic thinking, and the ability to innovate. In crisis situations, flexibility in decision-making becomes crucial, as does the ability to respond quickly to new challenges and create an environment conducive to effective teamwork. Therefore, traditional authoritarian management methods are increasingly being replaced by modern approaches that focus on dynamic and open forms of interaction.

The aim and objectives of the work are to analyze the main principles and approaches to leadership, their development, and impact on the effectiveness of management practices in the context of modern changes. **The task is** to identify relevant leadership models capable of ensuring the success of organizations in the contemporary world.

The study uses methods of analyzing scientific literature to explore theoretical leadership models, as well as comparative analysis to compare different approaches.

As a result of the study, the socio-philosophical aspect of leadership is defined, particularly the role of interaction between the leader and society. Different approaches to leadership are analyzed, including the impact of social norms, culture, and emotional intelligence on the formation of effective leadership practices.

Key words: leadership, principles of leadership, approaches to leadership, adaptive leadership, leadership models, modern leadership, leadership qualities.