**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Кафедра соціології та політології**

**КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ**

**з навчальної дисципліни**

**«Соціологія лідерства»**

**Харків – 2020**

**Тема 1. Політика і влада. Особистість як суб'єкт та об'єкт влади.**

**1. Природа влади. Трансформація влади у вплив.**

**2. Джерела влади. Динаміка влади в організації.**

**3. Стратегії впливу. Влада і вплив як інструмент лідерства**

**1. Природа влади. Трансформація влади у вплив.**

Керівники виконують свою роботу, спираючись на підтримку інших людей. Будь-яка спільна праця потребує координації зусиль як окремих людей, так і робочих груп. Керівники організацій можуть повністю використовувати організаційний потенціал і запобігти дисфункціональним наслідкам дезорганізації тільки в тому випадку, коли спільна діяльність членів організації та їх підрозділів буде скоординована так, щоб вони повністю об'єднали свої зусилля.

У менеджменті прийнято вважати, що відсутність координації свідчить про ненормальний стан справ. Полишені самі на себе люди навряд чи будуть автоматично спрямовувати зусилля на ефективне досягнення спільних цілей організації. Відомо, що координація діяльності здійснюється через реалізацію функції «організація». Однак лише формування структури організації (спеціалізації та департаменталізації робочих завдань, побудова структури владних повноважень, визначення норм керованості, централізація або децентралізація прийняття рішень, формалізація робочих завдань, побудова механізмів координації) є недостатнім для того, щоб ефективно здійснювати процес координації.

За допомогою яких інструментів керівник може підвищити ефективність координації спільної діяльності людей?

Інструментами керівництва для координації є влада і вплив. Влада і вплив - необхідна складова частина успішного функціонування організації. У більшості людей поняття «влада» асоціюється з чимось негативним. Люди, які негативно ставляться до будь-яких проявів влади, вважають, що розвиток навичок набуття влади і впливу у керівників рівносильно санкціонуванню використання найпримітивніших форм гноблення людей.

Влада в контексті лідерства повинна розглядатися як вираз особистої ефективності, як здатність керівника мобілізувати всі ресурси, що дозволить домогтися ефективно досягти поставлених цілей. Керівники, володіючи владою, можуть активно впливати на поведінку оточуючих їх людей. Керівники, що не володіють владою і здатністю впливати на поведінку підлеглих, можуть виявитися в повній залежності від них. При цьому керівники повинні розуміти, що зловживання владою, недостатність влади або незбалансований розподіл владних повноважень у довготривалій перспективі може призвести до дисфункціональних наслідків і завдати шкоди організації.

Часто поняття «влада» має певний негативний відтінок, оскільки воно пов'язується з уявленнями про примус, пригнічення, насильство, покарання тощо. Однак із цим поняттям співвідносяться й позитивно оцінюються такі явища: законне керівництво, авторитет, визнання, вплив, лідерство.

Відомі різні погляди на владу з позицій різних дисциплін. Так, соціолог Макс Вебер (1964) вважав, що влада означає будь-яку можливість наполягати на своєму в рамках соціальних відносин, навіть при наявності опору. Філософ Бертран Рассел (1938) визначав владу як досягнення намічених ефектів. Політолог Р. Е. Дал (1957) характеризував владу як взаємодію осіб А і В: А має владу над В у тій мірі, наскільки вона може змусити Вробити те, що В сам по собі не став би робити. Психолог Курт Левін (1951) вважав, що владу А над В можна визначити як відношення максимально сильного впливу А на В до максимального опору з боку В.

Якщо ми задумаємось про суть цих висловлювань, то зрозуміємо, що коли будь-яка особа в змозі спонукати іншу зробити щось, то ми маємо справу з проявом влади і впливу. Що ж собою являє поняття «влада»?Термін «влада» іноді використовують як синонім слова «авторитет». Однак більшість дослідників вважають, що ці терміни не є синонімами, ба мають певні відмінності. Термін «влада» означає можливість керівника впливати на діяльність і поведінку людей за допомогою певних засобів: волі, права, авторитету, насильства. Термін «авторитет» означає загальновизнаний вплив особи, заснований на знаннях, моральних якостях, досвіді.

Авторитет більшою мірою персоніфікований, ніж влада, і має відношення до вміння будь-якої людини, незалежно від займаної нею посади, домагатися виконання завдань шляхом впливу на інших людей. Таким чином, авторитет є прямим результатом впливу особистості людини на поведінку інших людей. Керівник, який має авторитет, здатний чинити сильний вплив на поведінку людей. Авторитет є однією з форм влади та впливу.

Якщо розглядати владу в контексті владних повноважень, якими наділений формальний керівник, то влада є правом, яким володіє людина внаслідок свого службового становища та посади в організаційній структурі. Влада, якщо її розглядати з цієї точки зору, має позаособистісний характер при відсутності чогось спільного з конкретною людиною як індивідом, що обіймає якусь конкретну посаду. Формальна влада керівника визначається рамками його офіційної посади в організації. Таким чином, ми можемо розглядати владу як можливість впливати на діяльність і поведінку людей за допомогою права, яким володіє людина в рамках своєї офіційної посади. Однак наразі, як уже зазначалось, з'явилася тенденція до перенесення акценту у визначенні влади з «влади над іншими» на «владу разом з іншими». Підставами для цього є такі реалії сучасних організацій:

1. Організації стають менш ієрархічними. Спостерігається тенденція до скорочення рівнів управління, або до «сплощення», що пов'язано з:-зменшенням кількості менеджерів, особливо середньої ланки;- переміщенням виробництва в інші регіони з дешевою робочою силою;- залученням до роботи тимчасових працівників і працівників з неповною зайнятістю. Такі економічні організації управляються меншою кількістю менеджерів, але ці менеджери повинні досконало володіти технікою застосування влади і здійснення впливу на підлеглих, бути здатними вирішувати організаційні завдання.

2. Інформаційні технології сприяють децентралізації потоку інформації, спрямованого до нижніх рівнів організаційної ієрархії. Це приводить не тільки до посилення впливу співробітників нижніх рівнів організації, але й до підвищення їх гнучкості. Крім того, сьогодні все більше співробітників працює поза стінами своїх організацій з використанням комп'ютерних технологій. За цих умов менеджмент змушений надати їм право приймати рішення.

3. Широке поширення отримують організації «без кордонів», що приводить до значних структурних змін і чинить серйозний вплив на владні відносини.

4. Має місце тенденція до розукрупнення організацій. Відсоток робочої сили, що працює в компаніях з числом співробітників менше ста осіб, постійно зростає. У малому бізнесі, де виживання організацій залежить від професіоналізму співробітників, особисті якості стають основним фактором влади.

Кожна з цих тенденцій впливає на трансформацію ролі керівника, який більше схожий не на начальника, що віддає команди, а на консультанта або наставника. Тому ми визначимо владу як потенційну можливість індивіда впливати на діяльність і поведінку інших людей. Всім відомі приклади, коли високопоставлені керівники, наділені всіма правами, які відповідають займаним ними посадам, мають невисокий авторитет або малу здатність впливати на інших. У той же час ми знаємо людей, які, не маючи формального права впливатина інших, тим не менше стають надзвичайно впливовими. Ці люди мають здатність впливати на поведінку інших людей в силу свого авторитету, заснованого на професійних та особистих якостях.

Тому ми визначимо вплив як здатність індивіда впливати на поведінку інших людей, засновану на його особистих якостях. коли прагнення індивіда досягти поставлених цілей приводиться у відповідність до намірів особи, яка має владу. Тому лідери повинні вміти вибрати найбільш ефективну стратегію впливу. Для цього їм потрібно:

1.Правильно оцінити мотиваційну основу людини, на яку чиниться вплив.

2. Визначити, які джерела влади вони мають у своєму розпорядженні та оцінити силу цих джерел.

3. Вміти переналаштувати привабливість наслідків активності підлеглих, що є вирішальним для здійснення впливу керівника.

4. Враховувати ситуаційні особливості, що сприяють або перешкоджають ефективному застосуванню стратегії впливу.

5. Знати динаміку влади в організації.

6. Правильно визначити баланс влади

**2. Джерела влади. Динаміка влади в організації.**

Джерела влади та впливу являють собою ресурси, використовувані керівником для здійснення впливу на поведінку окремих людей або груп. Влада може приймати різноманітні форми. Існують різні точки зору на визначення джерел влади і впливу. Розглянемо підходи Дж. Френч і Б. Райвена (J. French and B. Raven,1959), К.Хейлса (C. Hales, 1993) та групи вчених Дж. Пфеффера (J. Pfeffer,1992), Р. Кантер (R.Kanter,1979), Дж. Коттера (J. Kotter,1985).

Дж. Френч і Б. Райвен виділили шість форм джерел влади та впливу:

1) влада, заснована на примусі;

2) влада, заснована на винагороді;

3) експертна влада;

4) еталонна влада;

5) законна влада;

6) інформаційна влада.

Влада, заснована на примусі:особа В,на яку впливають, вірить, що особа А, що чинить вплив, має можливість карати таким чином, що це завадить задовольнити будь-яку нагальну потребу. Багато людей відчувають занепокоєння з приводу того, що вони можуть втратити захищеність, любов або повагу. Тому страх є причиною того, чому люди дозволяють впливати на себе через примус або покарання. Хоча примус і може привести до зміни поведінки та покори підлеглого, ця форма впливу може стати причиною небажаних побічних ефектів - боязкості, скутості, страху, відчуження, помсти. Це, своєю чергою, негативно позначається на продуктивності праці, задоволеності роботою і, як наслідок, плинності кадрів. Влада, заснована на примусі, ефективна за умови, якщо вона підкріплюється чіткою системою контролю, що вимагає великих затрат.

Влада, заснована на винагороді (вплив через позитивне підкріплення): особа Ввірить, що особа А має можливість задовольнити насущну потребу або принести задоволення. Залежно від очікуваного рівня компенсації, одержуваної від керівника у формі подяки, просування по службі, премії, додаткової відпустки тощо, підлеглий докладає тих чи інших зусиль для виконання вказівки або розпорядження. Влада винагороди - це один із найдавніших і широко використовуваних джерел влади в організації. Відзначено, що цей тип влади є досить ефективним способом впливу на людей. Влада винагороди нерідко використовується для підкріплення права на владу. Значною мірою сила влади винагороди визначається рівнем формального права на владу. Керівники можуть послабити силу цього джерела, якщо вони обіцяють заохотити за виконану роботу, але не виконують своєї обіцянки. До цього ж призводить і заохочення підлеглих, які не виконали доручені завдання. Керівникам, які використовують це джерело влади, необхідно враховувати цінність винагороди.

Експертна влада(вплив через розумну віру): особа В вірить, що особа А володіє спеціальними знаннями, які дозволять задовольнити потребу особи В. Підлеглий вірить в компетентність керівника. У цьому випадку вплив вважається розумним тому, що рішення підлеглого виконувати вимоги керівника є свідомим і логічним. Експертна влада жорстко не пов'язана з певною посадою. Рівень експертної влади визначається рівнем, на якому керівник демонструє свою компетентність в аналізі, оцінці та контролі роботи підлеглих. Спеціалізація в знаннях обмежує застосування експертної влади. Недолік такої влади – «вузьке місце» молодих керівників, бо їм потрібен час для того, щоб набути її та ефективно використовувати. При вирішенні складних специфічних завдань підлеглі можуть мати більшу компетентність, ніж їх керівники. Якщо керівник у цій ситуації дозволить підлеглим продовжувати вважати себе «експертом», то підлеглі можуть не поділитися цінною інформацією, що здатне призвести до прийняття менш ефективного вирішення. Беручи на віру думки фахівців, керівник таким

чином вивільняє час для іншої діяльності. Відмова приймати на віру поради експертів може означати, що керівник боїться втратити вплив, більше піклується про захищеність, ніж про задоволення більш високих власних потреб і потреб своїх підлеглих. Обмеження використання розумної віри пов'язано з тим, що вона менш стійка, ніж сліпа віра (заснована на харизмі). Будь-яка помилка експерта може призвести до втрати його впливу. Формування розумної віри займає багато часу. Вплив розумної віри змінює баланс влади «керівник -підлеглий». Це джерело влади набирає ефективності через бурхливий розвиток технологій і зростання організацій.

Еталонна влада (влада прикладу): характеристики особи А настільки привабливі для особи В,що остання хоче бути такою ж, як і особа А. Еталонна влада заснована на харизмі. Харизма - ця влада, заснована на силі особистих якостей і стилі керівництва. Влада прикладу нерідко формується в міру того, як ототожнюють підлеглі себе зі своїм керівником, аж до наслідування йому в усьому. Це прагнення непомітно підводить наслідувача під уплив того, кого він наслідує. Чим більше керівник є для підлеглих ідеалом, тим більше його поважають, підкріплюючи тим самим його особистісну основу влади. Формально керівники, що обіймають одні й ті ж посади, мають рівні права. Однак кожен із них використовує дане йому право в межах своїх здібностей. Харизматична особистість має такі риси: енергія, приваблива зовнішність, незалежність, ораторські здібності, сприйняття захоплення своєю зовнішністю, впевнена манера триматися.

Законна влада: особа В вірить, що особа А має право віддавати накази і що обов’язок особи В - підкорятися особі А. Основою законної влади є традиція. До останнього часу законна влада або традиція була найпоширенішим елементом впливу. Безперебійне функціонування організації прямо залежить від готовності підлеглих за традицією визнавати законну владу керівництва. На противагу страху вона пропонує позитивну винагороду -задоволення потреби приналежності до соціальної групи, захищеність. Традиція - привабливий інструмент для керівника. Вона має величезну перевагу - безликість, невиразність, адже підлеглий реагує не на особистість керівника, а на його посаду, що підвищує стабільність організації та сприяє зростанню покірності її членів. Традиція може чинити і негативний вплив перш за все через опір змінам. Твердження «ми завжди робили це так» не дозволяє організації швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Крім того, влада, заснована на традиції, перешкоджає залученню людей до прийняття рішень, не використовує можливості окремих співробітників, що, врешті-решт, негативно позначається на продуктивності праці та призводить до зростання незадоволеності співробітників. Люди в умовах ієрархічної структури не можуть повною мірою задовольнити потреби в самоствердженні та самоактуалізації.

Інформаційна влада: особа А володіє інформацією, здатною змусити В побачити наслідки своєї поведінки в новому світлі. Влада інформації базується на можливості доступу до потрібної і важливої інформації та умінні використовувати її для впливу на підлеглих. Отримана інформація дозволяє її власникові приймати оптимальні рішення і тим самим здійснювати владу. Координація інформаційних потоків і контроль за комунікаційною мережею роблять людину владною. Інформація відіграє важливу роль у формуванні влади керівника. Особливе значення це набуває в еру суцільної загальної комп'ютеризації. Владу інформації слід відрізняти від експертної влади, яка пов'язана з розумінням або здатністю використовувати дані. Так, наприклад, помічники і секретарі нерідко мають значну кількість інформації, проте це зовсім не означає наявність у них експертної влади, особливо в спеціальних сферах. Вони можуть допомогти підготувати інформацію для прийняття вирішення, але не прийняти рішення.

**3. Стратегії впливу. Влада і вплив як інструмент лідерства**

Ефективне використання влади є найважливішим елементом управління. Як стверджує соціолог Роберт Бірстед (R. Biersted, 1950), «влада стоїть за кожною організацією і підпирає її структуру. Без влади немає організації та немає порядку». У той же час Лорд Ектон сказав: «Влада має тенденцію розбещувати, а абсолютна влада розбещує абсолютно». Чи не означає це, що керівники повинні будь-якими способами ухилятися від влади? Який обсяг влади повинен мати керівник, щоб ефективно управляти організацією? Щоб отримати відповідь на ці питання, розглянемо концепції балансу влади. Дослідження показали, що вплив і влада рівною мірою залежать від особистості, на яку чиниться вплив, ситуації і здібностей керівника. Використання влади керівником передбачає зміну поведінки підлеглих у потрібному для керівника напрямі. Поведінка людей залежить від їхніх потреб та пов'язаної з ними мотиваційної поведінки. Якщо підлеглий бачить, що в результаті зміни своєї поведінки в потрібному напрямі його потреби будуть задоволені, він, швидше за все, буде намагатися виконати вимоги керівника. І навпаки, він буде чинити опір вимогам керівника у разі відсутності своєї мотивації. Рівень впливу також залежить від ситуації. Наприклад, перевантаження роботою підлеглого призведе до опору впливу з боку керівника. Люди мають різні здатності до мотивації влади. Якщо у керівника спостерігається високий ступінь потреби у владі, то він буде поводитися більш активно й наполегливо, використовуючи різноманітні джерела влади. Багато керівників вважають, що формальна влада надає їм право і можливість нав'язати свою волю, незалежно від почуттів, бажань і здібностей іншої особи. Однак це не так. У сучасних організаціях знайдеться чимало людей, які не виконуватимуть вимог керівника тільки тому, що він наділений формальною владою. Макс Вебер (Max Veber) вважав, що для функціонування імперативного (наказового, владного) управління повинна бути певна «готовність підкоритися», або сприйняття панування керівника над підлеглим. Готовність підлеглих беззаперечно виконувати накази і розпорядження визначається такими факторами:

1) ступенем розуміння смислу розпоряджень, які віддає керівник;

2) ступенем відповідності розпоряджень і повідомлень призначенням організації;

3) сумісністю розпоряджень і повідомлень з індивідуальними потребами та інтересами працівників;

4) інтелектуальними і фізичними можливостями співробітників

Влада - складний феномен, що складається з безлічі протиріч. Протиріччями (суперечностями або парадоксами) влади є таке.

По-перше,хоча багато людей в організаціях і сприймають владу як ворожу силу, багато хто волів би працювати під керівництвом владного керівника, який має у своєму розпорядженні ресурси й інформацію та чий успіх приносить визнання не тільки йому самому, а й підлеглим. Найпоширенішою проблемою в організаціях є не надлишок влади, а безвладдя.

По-друге,надмірне застосування влади сприяє зменшенню впливу керівників.

По-третє, людина, яка часто використовує силу влади і впливу, схильна до змін, які призводять до спотворення її самооцінки і хибного сприйняття підлеглих. Поступово такий керівник починає переоцінювати свою значимість і власний внесок у роботу та недооцінювати значущість і внесок інших працівників. Тенденція до власної величі призводить до зловживань владою.

**Тема 2. Держава і партії як соціальні інститути і суб'єкти політики**

1. **Суб'єкти політичної системи суспільства: поняття і основні характеристики**
2. **Держава як суб'єкт політичної системи суспільства**
3. **Політичні партії, громадські організації у політичній структурі суспільства**

**4. Держава і партії як суб'єкти соціальної політики**

**1. Суб'єкти політичної системи суспільства: поняття і основні характеристики**

**Суб'єкти політичної системи суспільства – це соціуми, а також створені ними установи, організації, активна практична діяльність яких спрямована на перетворення політичної та інших сфер життєдіяльності людини як відповідних об'єктів політичної системи суспільства.**

**Суб'єкт політичної системи суспільства, таким чином, передбачає:**

**1) наявність самих соціумів та їх організацій, здатних до політичної діяльності і створених з цією метою;**

**2) певні цілі їх діяльності;**

**3) цілеспрямовану активність;**

**4) певний інтерес;**

**5) взаємозв'язок, взаємодію з об'єктом політичної структури суспільства.**

**Суб'єктом політичної системи суспільства може бути будь-який соціум, здатний творити політику. Творіння політики означає запозичення політичного досвіду попередніх поколінь, набутого в процесі історичного розвитку, підтримання реального політичного стану в усій системі його залежностей, закладення в реалії політики імпульсів її майбутнього розвитку, внутрішніх механізмів політичного руху тощо.**

**Отже, суб'єкт політичної системи суспільства є активним за своєю природою. Рушійною силою такої активності, цілеспрямованої політичної діяльності є наявність політичного інтересу. Обсяг активності зумовлений здатністю суб'єкта впливати на поведінку людей (взаємодіяти з іншими суб'єктами політичної системи суспільства), підпорядковувати політичні дії виробленим цілям, викликати зміни у політичному стані, впливати на політичний процес. Ця здатність визначається як "політична суб'єктність" .**

**У політології суб'єктів політичної системи суспільства поділяють на первинних та вторинних.**

**До первинних суб'єктів політичної структури суспільства належать індивіди та соціально-історичні спільноти: світове співтовариство, громадянське суспільство, народи, етнічні й соціальні групи. Ці спільноти формують певні об'єднання, які відображають їх інтерес і дають змогу втілити його у життя.**

**До вторинних суб'єктів політики належать політичні інституції і політичні організації – держава, партії, громадські організації. Отже, вторинні суб'єкти політичної структури суспільства є похідними від первинних.**

**Між суб'єктами політичної системи суспільства існують динамічні відносини взаємозалежності, підпорядкування, супідрядності, певної автономності тощо. Місце і роль того чи іншого суб'єкта у цій системі визначаються його готовністю впливати на політичні процеси ц суспільстві.**

**Головним суб'єктом політичної системи суспільства є людина. Саме завдяки активній її діяльності функціонують соціально-політичні спільноти і створені ними організації.**

**Стабільний розвиток політичної сфери може бути лише в такому суспільстві, де існує механізм політичної соціалізації людини як процес набуття і реалізації її політичної культури. Саме за такої умови особа поступово оволодіває реаліями політичного життя, формами і методами впливу на нього, певними організаційними структурами, ідентифікує себе з іншими суб'єктами політики, входить до різних соціально-політичних спільнот тощо.**

**Людина бере участь у політиці безпосередньо або опосередковано. Безпосередня участь здійснюється через форми прямої демократії: референдуми, вибори, збори тощо. Представницькі форми демократії – парламент, місцеві органи влади, представницькі органи партій та інших громадських об'єднань – забезпечують опосередковану діяльність людини у політичній сфері. У цих органах власне політичну діяльність особи здійснюють як політичні діячі, політичні лідери, політичні керівники тощо.**

**Соціально-політичні спільноти як суб'єкти політичної системи суспільства – це цілісні соціальні утворення, котрі формуються на основі певних соціально-політичних і культурно-економічних зв'язків, тенденцій і перспектив розвитку.**

**Основні характерні ознаки соціально-політичних спільнот як суб'єктів політичної структури суспільства: є**

**1) рушієм суспільно-політичного прогресу;**

**2) без їх активної діяльності, свідомої поведінки, політичної волі неможливі прогресивні соціальні зміни у суспільстві;**

**3) від характеру соціально-політичних спільнот, а також якості функціонування створених ними політичних інституцій залежить стан політичної сфери суспільства.**

**Громадянське суспільство – це система взаємодії в межах права вільних і рівноправних громадян держави, їх об'єднань, що добровільно сформувалися та перебувають у відносинах конкуренції й солідарності, поза безпосереднім утручанням держави, покликаної створювати умови для їх вільного розвитку. На відміну від держави громадянське суспільство не структуроване по вертикалі, не передає імпульсів, що керують зверху до низу, але створює мережу інтересів, які об'єднують всіх громадян у певну спільність, забезпечують стабільність політичної системи тощо.**

**Розвиток політичного життя значною мірою зумовлений тим, наскільки активний такий суб'єкт політики, як народ. Політичне життя тим активніше, організованіше, цілеспрямованіше, чим глибше народ усвідомлює себе як спільнота, чим сильніші соціально-політичні зв'язки, які конституюють його як цілісну систему.**

**Від того, наскільки народ склався як спільнота, а не просто населення країни, залежить характер політичних зв'язків, організаційних структур, а, отже, і діяльність його як суб'єкта політичної структури суспільства.**

**Важливо також враховувати відмінності між суб'єктами політичної системи залежно від їх ставлення до влади.**

**Одні з них (держава, правляча партія, політичні лідери) безпосередньо здійснюють процес владарювання та управління, інші (опозиційні партії, громадські організації, виборці тощо) можуть лише тією чи іншою мірою брати участь у політичному житті, підкоряючись чужій волі й захищаючи власні інтереси.**

**Наближеність до центрів влади чи віддаленість від них багато в чому визначають лінію поведінки суб'єкта політичної структури, як то активна підтримка, відкрита протидія, опозиція чи глибока апатія.**

**Різні суб'єкти політичної системи мають неоднакові динамічні якості. Одні з них є консервативними, змінюються вкрай повільно й неохоче, наприклад нація, церква, держава, партія. Інші, навпаки, схильні до гнучкого реагування на ситуації і наділені підвищеним динамізмом – індивіди, виборці, масові рухи популістського характеру тощо.**

**2. Держава як суб'єкт політичної системи суспільства**

**Особливе місце в політичній системі суспільства належить державі, оскільки вона є головним засобом досягнення цілей, що постають перед суспільством, концентрує в собі різноманіття політичних інтересів, надає усталеність політичній системі за допомогою впорядкування її діяльності.**

**Термін "держава" в юридичній та іншій науковій літературі тлумачиться по-різному. Його розглядають в субстанціональному, атрибутивному, інституціональному і міжнародному значеннях.**

**У субстанціональному значенні держава – це організоване в певні корпорації населення, що функціонує в просторі та часі.**

**В атрибутивному – це устрій певних суспільних відносин, офіційний устрій певного суспільства.**

**В інституціональному – це апарат публічної влади, державно-правові органи, що здійснюють державну владу.**

**У міжнародному значенні державу розглядають як суб'єкт міжнародних відносин, як єдність території, населення й суспільної влади.**

**Таким чином, держава – це суверенна, політико-територіальна організація влади певної частини населення в соціально неоднорідному суспільстві, що має спеціальний апарат управління і примусу, здатна за допомогою права робити свої веління загальнообов'язковими для населення всієї країни, а також здійснювати керівництво й управління загальносуспільними справами.**

**До основних ознак держави відносять:**

**1) суверенітет;**

**2) територіальне розселення населення країни;**

**3) наявність апарату управління і примусу;**

**4) здатність видавати загальнообов'язкові правила поведінки;**

**5) здатність збирати податки, надавати позички і кредити;**

**6) виражати й захищати інтереси певної частини населення [8, с. 101].**

**Ознаки держави, що відрізняють її від громадських об'єднань:**

**1) у кожній політичній системі суспільства може існувати лише одна держава, а громадських об'єднань – багато;**

**2) держава – організація всього населення, а громадські об'єднання – частини населення;**

**3) лише держава є одноособовою повновладною організацією в масштабі всієї країни, здатною захистити основні права і свободи всіх осіб, що перебувають на її території;**

**4) лише держава має у своєму розпорядженні спеціальний апарат, який займається управлінням громадськими справами;**

**5) лише держава має у своєму розпорядженні спеціальні установи та заклади примусового характеру і має монопольне право застосовувати примус на своїй території; громадські об'єднання позбавлені цих ознак;**

**6) лише держава має монопольне право видавати юридичні норми, обов'язкові для всього населення, і забезпечувати їхню реалізацію. Громадські об'єднання приймають програми, статути, поточні рішення, що мають внутршшьоорганізаційне значення;**

**7) лише держава має монопольне право встановлювати і стягувати податки, формувати загальнонаціональний бюджет;**

**8) лише держава є офіційною особою (представником усього народу) всередині країни і на міжнародній арені – суверенною організацією. Громадським організаціям такі якості і функції не властиві. Вони вирішують локальні за своїм змістом та обсягом завдання у суворо визначеній сфері громадського життя. Як офіційний представник суспільства, держава повинна робити все від неї залежне для поліпшення життя людей.**

**Держава є суб'єктом здійснення державної влади.**

**Державна влада – це влада, яка здійснюється спеціальним, відособленим апаратом, створеним саме для управління. В умовах первісного суспільства (в усякому випадку на занепаді його існування) політична влада (князі, віче, суди, старійшини та ін.) уже існує, але відсутній відокремлений апарат здійснення влади. Відсутня ще і держава.**

**Ускладнення суспільних, соціальних відносин привело до виникнення держави: утримання політичної влади, а тим більше економічних привілеїв, що зосереджуються у народжуючого панівного класу, вело до створення спеціального апарату примусу.**

**Державна влада має певні характерні риси. Це влада, що здійснюється з допомогою відокремленого на певній території державного апарату. На територію поширюється державний суверенітет. Територія підконтрольна, підвладна, державним структурам надається можливість вдаватись до засобів організованого і законодавчого правового насилля [19, c. 82].**

**Щодо співвідношення держави і влади, слід зауважити, що найбільш важливими складовими будь-якої влади, які мають соціальний характер, є суверенність, воля і сила, якими відрізняються суб'єкти влади.**

**Суверенність означає певну самостійність, незалежність даної влади від будь-якої іншої.**

**Воля як складова влади означає здатність до вибору відповідного рішення і концентрації зусиль для його реалізації легітимними методами.**

**Сила означає наявність реальної можливості забезпечення фактичного здійснення прийнятого рішення.**

**Суб'єктом і об'єктом владних відносин є люди. Тому людина і влада співвідносяться по-різному.**

**Так, влада особи у громадянському суспільстві грунтується на власності, якою особа може безпосередньо володіти, користуватися і розпоряджатися.**

**Громадянське суспільство обумовлює виникнення держави для того, щоб економічну владу власника забезпечити політично. Держава повинна увібрати у себе всі позитивні риси громадянського суспільства: захист приватного інтересу, свободу особистості, її економічну самостійність і самодіяльність.**

**Влада громадянина у державі грунтується на політичних правах і свободах, які вважаються природними і невідчуженими. Найважливіша проблема полягає в тому, щоб зробити норми щодо цих прав і свобод максимально конкретними, а також забезпечити їх ефективним механізмом реалізації.**

**Держава за допомогою таких методів як примус і переконання, керує і спрямовує діяльність інших суб'єктів політичної системи в обсязі та ступені, необхідних для виконання загальнонародних завдань. Досягається це шляхом визначення і закріплення законами, що приймаються вищими органами держави, прав і обов'язків інших суб'єктів політичної системи, всіляким сприянням з боку держави розвитку демократичних суспільних відносин, забезпечення обов'язкового дотримання всіма учасниками суспільних відносин вимог закону, інших правових актів.**

**Держава здійснює контроль за діяльністю громадських організацій, трудових колективів, передбачає відповідальність осіб за порушення законодавства.**

**До того ж, держава, особливо демократична, правова, здійснюючи політичні функції, надає можливість і заохочує об'єднання громадян, трудові колективи й окремих громадян приймати участь у справах держави, вирішувати найважливіші її проблеми.**

**Враховуючи викладене, треба визнати, що держава є своєрідним центром тяжіння всіх політичних сил і організацій, що є виразниками їх інтересів.**

**У демократичній державі повинно максимально забезпечуватися право всіх націй жити у злагоді. Дуже важливо, щоб нація, яка складає більшість у країні й дала назву державі, не використовувала свою перевагу в суспільстві для обмеження прав представників інших націй.**

**3. Політичні партії, громадські організації у політичній структурі суспільства**

**Об'єднання громадян тією чи іншою мірою беруть участь у політичному житті суспільства, у політичних відносинах із державою і, відтак, взаємодіють (співробітничають або конфліктують) із нею.**

**Об'єднання громадян – це добровільне громадське формування людей, створене на основі спільності інтересів для реалізації своїх прав і свобод.**

**Об'єднання громадян не є об'єктами управління з боку державних структур. Їх діяльність визначається статутом (положенням), цілями і завданнями їх створення, що не виходять за рамки закону. Беручи участь у соціально-політичному і культурному житті суспільства і держави, громадські об'єднання реалізують права, передбачені їх статутами (положеннями).**

**До громадських об'єднань можна віднести політичні партії, соціально-економічні і соціально-культурні об'єднання, масові громадянські рухи, асоціації, релігійні організації тощо. Основними з них є політична партії і громадські організації.**

**Політична партія – це громадське об'єднання, створене з метою участі громадян у політичному житті суспільства засобами формування і виразу їх політичної волі, участі у громадських і політичних акціях, у виборах і референдумах, а також з метою представництва інтересів громадян в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.**

**Політична партія є, як правило, доволі формалізованою політичною організацією зі своєю структурою (керівні органи, регіональні відділення, рядові члени), що виражає інтереси тих чи інших класів, соціальних прошарків, груп, об'єднує найбільш активних їх представників, має на меті завоювання політичної влади для реалізації певної програми соціальних, економічних, політичних перетворень.**

**Формування політичних партій в Україні знаходиться на початковому етапі. Хоча кількість створених партій досягає значного числа, їх соціальна база ще слабка. Для формування партій необхідний тривалий час, застосування їх програм і організаційних структур у процесі виборчих компаній, велика робота із залучення до своїх лав широких верств населення.**

**4. Держава і партії як суб'єкти соціальної політики**

**Держава є основним суб'єктом соціальної політики, що покликаний виконувати координуючу, організуючу роль** у регулюванні процесів функціонування та розвитку соціального буття. За потенціалом держава як суб'єкт соціальної політики переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Тривалий час діяльність держави як суб'єкта соціальної політики в Україні була малоефективною, а іноді й деструктивною, що гальмувало повноцінний процес соціального розвитку. Основними проявами такої соціальної політики держави були ігнорування соціальних потреб людини, неврахування в соціальній політиці її інтересів; нав'язування людині таких правил соціальної поведінки та діяльності, що обмежували її автономію й унеможливлювали вільний вибір способів самореалізації власного соціального потенціалу; відтворення одноманітності суспільних — соціальних, економічних, політичних, духовних — відносин, що обмежувало, стримувало розкриття соціального, духовного потенціалу людини; формування соціального відчуження людини від повноцінного соціального буття.

Логіці світових процесів суспільного розвитку відповідає тенденція зменшення впливу держави на різні сфери соціального буття, що зумовлюють самореалізацію соціального потенціалу людини й утвердження громадянського суспільства з властивими йому регулятивними механізмами, які сприяють розвиткові процесів саморегулювання. Однак і за цих умов роль держави як суб'єкта соціальної політики залишається дуже вагомою, значною, тому що процеси об'єктивної саморегуляції мають як конструктивний, так і деструктивний характер, тобто не є абсолютно самодостатніми для розвитку суспільства.

Проте в перехідний період, на етапі суспільної, соціальної трансформації роль держави в упорядкуванні соціальних процесів є головною: саме держава має створити основні способи та форми оптимального, ефективного соціального розвитку; саме цей суб'єкт соціальної політики має бути основним чинником на шляху об'єктивізації суб'єктивного; саме держава є основним чинником створення умов для формування процесів саморегуляції соціально-економічного буття.

Тому процесові суспільних, соціальних перетворень в українському суспільстві відповідає тенденція посилення ролі держави в упорядкуванні процесів соціального розвитку, соціуму взагалі. У процесі суспільної трансформації, руйнування командно-адміністративних форм державного управління й поступового утвердження механізмів соціальної саморегуляції відмова держави від процесів регулювання соціальною сферою неминуче призведе до переважання стихійних чи навіть хаотичних механізмів саморегуляції, зниження діалектичної сталості процесів функціонування соціального буття, зростання соціальної напруженості.

Тому перебіг процесів розвитку соціального буття, соціокультурного розвитку українського суспільства на сучасному етапі передбачає посилення ролі держави, державної соціальної політики, її впливу на соціальні відносини з метою створення умов для стабільних процесів.

Серед суб'єктів соціальної політики важливе місце посідають політичні партії. Місце і роль їх як суб'єктів соціальної політики зумовлені ефективністю їх політики, зв'язком із життям, народом, здатністю специфічними для них засобами збагачувати соціальний потенціал суспільства. Соціально-політичне значення діяльності політичних партій визначається також активністю залучення громадян до вдосконалення соціального буття, мірою спрямованості діяльності цих суб'єктів на утвердження в суспільстві соціально-політичної злагоди, соціального миру й стабільності на основі вільного вибору людиною як політичних, так і соціальних пріоритетів.

Діяльність партій, політичних структур загалом, для яких характерні плюралізм, багатогранність концепцій і принципів, може бути ефективною й конструктивною лише тоді, коли вона іманентно є певною системою загальних ідей, цінностей, які поділяють усі партії. Такою ідеєю, цінністю, очевидно, могла б стати загальнонаціональна ідея утвердження соціальної єдності, соціальної злагоди суспільства, соціального миру, створення умов для стабільного рівня соціального добробуту, соціальної безпеки людини й суспільства.

Реалізація такої ідеї, цінності — це сфера діяльності, що здатна об'єднати більшість політичних партій, груп, інших політичних формувань. Збіг одного з основних інтересів усіх політичних партій має консолідувати їхні зусилля щодо досягнення соціального, національного, громадянського миру, єдності суспільства, його соціальної злагоди.

**Тема 3. Еліта як суб'єкт політики**

1. **Політична еліта: поняття і суть.**
2. **Класичні теорії еліти.**
3. **Основні функції політичної еліти.**
4. **Механізм формування політичної еліти.**

**1. Політична еліта: поняття і суть.**

В будь-якому суспільстві існує і повинне існувати меншина населення, яке ухвалює найважливіші рішення в суспільстві і править більшістю. Ця меншина, що здійснює функції управління, володіє специфічними особовими особливостями і професійними якостями, що допомагають перебувати при владі і утримувати її. Цей особливий прошарок людей називають правлячою або політичною елітою.

Під політичною елітою можуть розумітися, наприклад, правляча каста, середньовічна аристократія, правлячий клас Нового часу, елітні групи сучасного суспільства. Всі ці прошарки розрізняються за своїм походженням, способам і джерелам рекрутування, способу життя, проте мають і ряд фундаментальних загальних ознак - займають привілейоване положення в суспільстві, мають більш високий рівень життя, а головне - контролюють основні важелі влади.

Політична еліта - це привілейована група, яка займає керівні позиції у владних структурах і безпосередньо бере участь в ухваленні рішень, зв'язаних з використанням влади.

Еліти ( в перекладі з французького - «краще», «вибране»):

представляють в політиці групові інтереси;

створюють оптимальні умови для їх реалізації і узгодження;

формують мету і перспективи розвитку суспільства;

ухвалюють стратегічно важливі рішення і використовують ресурси державної влади для їх реалізації.

Причини утворення еліти:

суспільство, як всі складно організовані системи, потребує професійної управлінської дії, що викликає необхідність в розподілі праці на керівниках і керованих;

необхідні люди, що володіють спеціальним знаннями, навиками, досвідом, здатні здійснювати управлінські функції;

політична нерівність в суспільстві, обумовлене нерівністю психічних, соціальних і інших умов, створює різні можливості займатися політикою для різних соціальних груп і індивідів;

управлінська праця високо оцінюється і стимулюється в суспільстві, а близькість до влади відкриває широкі можливості для реалізації індивідуальних потреб. Це примушує багато людей прагнути у владні інститути;

пасивність широких верств населення, які, займаючись рішенням власних повсякденних проблем, звичайно вважають за краще триматися далі від політики.

**2. Класичні теорії еліти.**

Ідеї поділу суспільства на «вищих» і «нищих» виникли в глибокій старовині. Так, Конфуцій обгрунтовував розподіл суспільства на «благородних чоловіків» (правлячу еліту) і «низьких людей (простолюдинів). В античній філософії елітарний світогляд був якнайповніші сформульовано Платоном. Ідеолог афінської аристократії, він рішуче виступав проти допущення демоса до участі в політичному житті, в державному управлінні, зневажливо іменуючи його натовпом, ворожої мудрості. Державні функції, за Платоном, можуть успішно виконуватися лише аристократами, що отримали спеціальну освіту. Ремісники і селяни повинні бути усунені від управління суспільством і приречені на виконання «чорнової роботи». Рабів Платон взагалі не рахував за членів суспільства.

Проте як певна система поглядів елітарні теорії були сформульовані в ХХ в. Саме в цей час термін «еліта» отримав розповсюдження в соціології і політології.

Концепція еліти, заснована на спостереженні за реальною політичною поведінкою і взаємодіями суб'єктів політики, була створена теоретиками італійської школи політичної соціології Г.Моска, В.Парето і Р.Міхельсом.

Професор, депутат, сенатор Г.Моска (1854-1941) сформулював свою теорію еліти в роботах «Основи політичної науки» і «Історія політичних доктрин». Аналіз «політичного класу» Г.Моска здійснював за допомогою організаційного підходу. На його думку:

розвиток будь-якого суспільства незалежно від способу соціальної і політичної організації здійснюється керівним класом;

групова згуртованість і однодумність, властива суспільному класу, забезпечуються завдяки наявності у нього організації, структури, що дозволяє зберігати владу;

сам правлячий клас неоднорідний; він складається з двох прошарків: дуже нечисленної групи «вищого начальства» (щось подібне до «наделіти» всередині еліти) і набагато більш численної групи «начальників середньої ланки»;

входження в політичний клас припускає наявність у індивіда особливих якостей і здібностей. Доступ в політичний клас відкривають три якості: військова доблесть, багатство, церковний сан. З ними пов'язано три форми аристократії - військова, фінансова і церковна. У результаті розвитку цивілізації переважаючим стає багатство. Менше значення мають наукові знання, уміння застосовувати їх практично;

домінуючим критерієм для відбору в політичний клас є здатність управляти, яка включає знання національного характеру, ментальність народу і власне досвід управління.

Г.Моска в роботі «Правлячий клас» писав, що у всіх суспільствах існують два класи людей - клас який править, і клас, яким правлять. Правлячий клас завжди є нечисленним. Меншина править більшістю, тому що вона, по-перше, зорганізована, а по-друге, має особливі якості, завдяки яким користується пошаною і великим впливом в суспільстві.

Влада, затверджував він, завжди знаходилася і повинна знаходитися в руках меншини. Коли вона переходить з одних рук до інших, то переходить від однієї меншини до іншої, але ніколи від меншини до більшості.

Як організм, що розвивається, політичний клас потребує власного оновлення, щоб бути в змозі відповідати на нові виклики часу. Г.Моска називав три способи такого оновлення: спадкоємство, вибір і кооптацію. Він відзначив також дві тенденції в розвитку правлячого класу:

аристократичну - прагнення стати спадковими правителями у однієї частини еліти. Тоді правлячий клас стає закритим і у суспільства слабшають здібності до розвитку, воно стагнує, припиняє політичний поступ.

демократичну - прагнення іншої частини еліти змінити колишні, старі прошарки. Якщо вона домінує, то правлячий клас є відкритим, відбувається його швидке оновлення, але виникає небезпека наростання криз.

З позицій елітаризму Г.Моска негативно відносився до демократії. Він вважав демократію утопією, міражем, в гонитві за яким «некомпетентні « маси стають об'єктом маніпуляцій з боку «демагогів» і прокладають шлях «диктатурі». Вибори він трактував як шлях до оновлення еліти, а не як форму контролю мас над керівниками.

Засновник теорії еліт - В.Парето (1848-1923) (саме він ввів в політичну науку термін «еліта»). Теорія еліт висловлена ним в «Трактаті загальної соціології» (1916), в якій В.Парето:

намагався виявити чинники і передумови динамічної рівноваги суспільства і значення в цьому процесі політичної влади, мотивів політичної поведінки;

обгрунтовування ролі еліти виводив з концепції соціальної рівноваги, якої прагне суспільство як система.

Стан рівноваги забезпечується взаємодією безлічі сил, які він назвав елементами. Вони утворюють чотири групи - економічні, соціальні, політичні і інтелектуальні. Особлива увага учений уділяв мотивації людської діяльності. На його думку:

мотивами людської діяльності і двигунами історії є психологічні стимули, які він називав «залишками» - «резидуа»;

«резидуа» - вічні і незмінні основи діяльності людини, що відображають його індивідуальність; вони зводяться до біологічних інстинктів, нелогічних, ірраціональних відчуттів, емоцій;

соціальна рівновага і форма суспільства виявляють сукупну взаємодію людських відчуттів, яки відбиваються в «резидуа».

В. Парето був автором теорії круговороту еліт, згідно якої:

* соціальні зміни в суспільстві є слідством боротьби і «циркуляції» еліт; еліта ділиться на правлячу і не правлячу (контр еліту):
* правляча еліта безпосередньо і ефективно бере участь в управлінні, володіючи харизматичними властивостями лідерів;
* контреліта є потенційною елітою за здібностями, особистим якостям, але позбавлена можливості ухвалювати політичні рішення;
* розрізняють два типи еліт, послідовно що зміняли один одного:

- «леви», для яких характерні відвертість, рішучість в управлінні, опора на силові, авторитарні методи владарювання. Вони добрі для стабільних ситуацій, оскільки украй консервативні;

- «лисиці», що володарюють за допомогою використовування різних засобів маніпуляції, обману, демагогії. Вони частіше вдаються до підкупу, роздачі винагород, ніж до загрози застосування насильства. «Лисиці» переважають в умовах нестабільності, перехідності, коли потрібні енергійні, прагматично мислячі і здібні до перетворень правителі; суспільство, в якому переважають «леви», приречено на застій; суспільство, в якому переважають «лисиці», відрізняється динамічністю розвитку;

* поступальність і стабільність в розвитку суспільства можуть бути забезпечений при пропорційній притоці в еліту першої і другої орієнтації.

До основоположників елітаризму відноситься Р.Міхельс (1876-1936) з його «залізним законом олігархічних тенденцій». Суть його концепції полягає в тому. що «демократія», щоб зберегти себе і досягти відомої стабільності, вимушена створювати організацію. А це пов'язано з виділенням еліти - активної меншини. Необхідність управління організацією (зокрема, політичною партією) вимагає створення апарату, і влада концентрується в його руках. Партійна еліта володіє перевагами перед рядовими членами - має більший доступ до інформації, можливість чинити тиск на масу. Маси через «некомпетентність і апатію» не можуть і не хочуть брати участь в політичному процесі. У великих організаціях демократична структура неможлива - немає способу організації системи так, щоб голос простого її члена був почутий. Професійні функціонери профспілок, партій соціалістичної орієнтації, що особливо стали членами парламенту міняють свій соціальний статус, залучаються до правлячої еліти і починають захищати її інтереси, власне привілейоване положення.

В процесі функціонування партії її апарат відривається від рядових членів і підпорядковує політику власним інтересам, перетворюється на правлячу еліту. Отже на певному етапі демократія неминуче обертається олігархією. І чим крупніше організація, тим більше виразно виявляється цей закон. Демократія, отже, перетворюється на арену «циркуляції партійних еліт». У всіх партіях незалежно від їх типу «демократія веде до олігархізації». Це закономірність розвитку політичної організації, так званий «залізний закон олігархії».

Деякі учені розробляли кількісні показники у своїх теоріях політичних еліт. Наприклад, російський мислитель М.Бердяєв виводив «коефіцієнт еліти» стосовно високоінтелектуальної частини населення до загальної кількості писемних. На його думку, якщо коефіцієнт еліт більший п’яти відсотків, то це означає наявність у суспільстві високого потенціалу розвитку; якщо цей коефіцієнт знижується до одного відсотка, держава гине, у суспільства відбувається застій, а еліта трансформується в касту. М.Бердяєв писав: «..Завжди панують нечисленні, такий непорушний закон природи. Панування усіх інших нічого реального не означає, крім темного, байдужого та змішаного хаосу. Всяке управління цим хаосом припускає відмінність та виділення тих чи інших елементів аристократії або олігархії… Після створення світу завжди панувала, панує і буде панувати меншість, а не більшість. Це вірно для всіх форм і типів управління, для монархій і демократій, для епох реакційних та для епох революційних. З управління меншості немає виходу».

**3. Основні функції політичної еліти.**

Політична еліта як найактивніша, компетентна і впливова частина суспільства грає ключову роль в політичному процесі. Вона бере участь в розробці і ухваленні стратегічних рішень і керує їх реалізацією, визначає напрями суспільного розвитку, формує оборонну політику країни, представляє країну на міжнародній арені. Еліти також грають основну роль у виробленні тієї або іншої ідеології або політичної течії, у формуванні громадської думки і в мобілізації мас для участі в політичних акціях і рухах.

Функції політичної еліти:

Вивчення і аналіз інтересів різних соціальних груп.

Віддзеркалення інтересів в політичних установках.

Вироблення політичної ідеології (програм, доктрин, законів і т.п.).

Створення механізму втілення політичних задумів.

Призначення кадрового апарату органів управління.

Висунення політичних лідерів.

**4. Механізм формування політичної еліти.**

В сучасній політології прийнято розрізняти дві основні системи рекрутування політичних еліт - антрепренерську і гільдій.

Систему гільдій відрізняють:

закритість, відбір претендентів на високі посади головним чином з низьких шарів самої еліти, їх повільне поступове просування по сходинках службової ієрархії;

високий ступінь інституціоналізації процесу відбору, наявність численних інституційних фільтрів (формальних вимог для заняття посад (вік, підлога, стаж роботи, освіта, партійність тощо);

вузький, відносно закритий круг селектората (людей, що здійснюють відбір кадрів);

Система гільдій переважала в тоталітарних країнах. Номенклатурна система рекрутування політичної еліти – один з найтиповіших варіантів гільдій, який характеризується відсутністю конкурентної боротьби, політикуванням і домінуванням споріднених зв'язків.

Значення ієрархічної побудови номенклатури полягало в тому, що кандидат послідовно підіймався з сходинки на сходинку. Тут були виключені конфлікти усередині еліти, забезпечувалася спадкоємність політичного курсу, відтворювання одного типу лідерства. Разом з тим ця система культивувала особисту відданість кандидата керівництву, догоджання, показна активність і т.д. Тому система все рідше допускала до влади людей здатних, талановитих, самостійних.

Елементи системи гільдій є у Великобританії, Японії, Німеччині і інших країнах. Наприклад, у ФРН для того, щоб зробити кар'єру необхідно, як мінімум, відповідати наступним вимогам:

по-перше, походження батьків кандидата повинне бути достатньо високим. Компенсацією за недостатнє репрезентативне походження може мати брак з представниками більш високої соціальної групи;

по-друге, необхідний певний тип виховання, як правило, його можна отримати у великому місті в поєднанні з університетською освітою;

по-третє, кандидат повинен сповідати одну з двох основних релігій і дотримуватися певної системи поглядів.

Антрепренерську систему відрізняють:

відвертість, широкі можливості для представників різних суспільних груп претендувати на місце в еліті;

невелике число інституційних фільтрів, тобто формальних вимог для заняття посад;

широкий круг беруть участь у відборі, в який можуть ввійти всі виборці країни;

висока конкурентоспроможність відбору, гострота суперництва за заняття керівних позицій;

першорядна значущість особистих якостей, індивідуальної активності, уміння знайти підтримку виборців.

Дана система поширена в більшості країн Західної Європи і США, оскільки є демократичною, динамічної і здібної до інновацій. Її недоліками є часта зміна курсу у зв'язку із змінами в правлячій еліті, порівняно низька передбачуваність політичних рішень, схильність лідерів до надмірного захоплення зовнішнім ефектом та популізмом.

У кожної системи відбору є свої плюси і мінуси. Якщо антрепренерська система більшою мірою пристосована до динамізму сучасного життя, то система гільдій схильна до бюрократизації, консерватизму; перша відрізняється високим ступенем ризику, друга - більшою урівноваженістю і виваженістю політичних рішень, меншою ймовірністю внутрішніх конфліктів, прагненням до консенсусу і спадкоємності.

**Тема 4.  Лідерство як соціально-політичній феномен**

**1. Феномен лідерства.**

**2. Основні визначення лідерства.**

**3. Функції лідерів.**

**3. Типологія лідерів.**

**1. Феномен лідерства.**

Інтерес до лідерства і спроби осмислити цей складний і важливий соціальний феномен сходять до глибокої старовини. Так, вже античні історики Геродот, Фукдід, Тацит, Плутарх і ін. ставили в центр історичних оповідань дії видатних осіб - монархів, вождів, полководців - або небожителів - богів.

Платон зображав лідера як людину, відмінну, з природженою схильністю до знання, любов'ю до істини, рішучим неприйняттям брехні. Його відрізняють скромність, благородність, справедливість, душевна досконалість. Таким, на думку філософа, є природжений філософ.

Значний внесок в розуміння політичного лідерства вніс Н.Макіавеллі. Одним з перших він дав розгорнений опис лідера-государя, розробив технологію політичної діяльності, лідерської активності. В його трактуванні політичний лідер - це государ, що об'єднує, репрезентує усе суспільство і використовує для збереження свого панування і підтримки громадського порядку будь-які засоби, у тому числі хитрість і силу. Він вважав, що політик повинен поєднувати в собі риси лева і лисиці: лисиці - щоб уникнути розставлених капканів; лева - щоб скрушити супротивника у відкритому бою.

В своїй самій відомій роботі «Государ» Н. Макіавеллі славить сильну особу володаря, непохитно затверджуючого високу державну мету і інтереси.В цілому теорія лідерства Н.Макіавеллі містить чотири основні положення:

влада лідера корениться в підтримці його прихильників;

підлеглі повинні знати, що вони можуть чекати від свого лідера, розуміти, що він чекає від них;

лідер повинен володіти волею до виживання;

правитель - завжди зразок мудрості і справедливості для своїх прихильників.

Зарубіжний досвід свідчить, що проблеми лідерства вивчають різні науки. Психологія досліджує психологічні особливості лідера. Соціологія розглядає лідерство з погляду соціальної системи. Соціальна психологія вивчає лідерство як процес взаємодії соціальних і психологічних чинників, досліджує його механізми, розробляє методи відбору, навчання, висування керівників залежно від характеру групи, організації.

За сучасних умов зростає роль управління в житті суспільства, а це означає, що зростає значення політичного лідерства також. Західні дослідники розглядають проблему лідерства на двох рівнях. На першому— переважно теоретичному — робляться спроби загальнотеоретичного вирішення цієї проблеми з допомогою різних філософсько-історичних і політичних концепцій лідерства. Вирішення проблем на другому рівні — переважно утилітарному — обмежується емпіричними дослідженнями, розробкою практичних рекомендацій. Загальнотеоретичному рівню досліджень проблеми лідерства властиві різні підходи. Так, американський соціолог теоретичного прагматизму Дж. Дьюї стверджував, що розвиток суспільства відбувається хаотично, «від ситуації до ситуації» на підставі імпульсів, що надходять від лідерів. Натовп веде за собою невелика кількість людей, котрі знають, чого вони бажають.

Інший американський політолог С. Хук у монографії «Герой в історії» писав, що історія є витвором великих людей і тільки лідери можуть впливати на розвиток людства. С.Хук фетишизував роль політичного лідера, уважаючи його незалежним від народу, від класу; зокрема він стверджував, що Друга світова війна стала не результатом загальної кризи капіталізму, а наслідком злої волі Гітлера. Він говорив, повторюючи тезу З. Фрейда, що культ героя створюється з дитинства. Люди в масі своїй ніколи не звільняються від залежності: спочатку вони залежать від батьків, потім від учителів або ще когось, хто дає їм відповіді на запитання. А тому, продовжував С. Хук, натовп шукає вождя, котрий виконав би в суспільстві роль, яку виконує батько в сім’ї.

На подальший розвиток уявлень про лідерство помітний вплив зробила концепція Ф.Ніцше. Він намагався обґрунтувати, що тільки великі особи, надлюдина, як вищі представники людства, творять історію. Надлюдина не обмежена нормами існуючої моралі, стоїть по той бік добра і зла. На його думку, за застарілу мораль чіпляються слабі. Мораль, за Ф. Ніцше, - «знаряддя

слабих». Надлюдина може бути жорстокою до звичайних людей, це сильна вольова особа. Його відрізняють високі життєві сили і воля до перемоги.

Трактування марксизмом лідерства, не відкидаючи значення суб'єктивних чинників в історії, акцентувало увагу на такій якості лідерів, як вираз об'єктивно існуючих інтересів тих або інших класів, соціальних груп, наспілих потреб історичного розвитку. Отже, марксизм обмежує можливості активності політичних лідерів історичною необхідністю і класовими інтересами. Політичний лідер виступає тут самим здатним, свідомим і умілим виразником волі класу, тобто роль лідера, розглядається в обов'язковому зв'язку з діяльністю класів, соціальних груп.

Таким чином, політичне лідерство - це процес взаємостосунків між людьми, при яких одні виражають і знають потреби, інтереси своїх послідовників і через це володіють престижем і впливом, а інші - віддають їм добровільно частину своїх політичних, владних повноважень і прав для здійснення їх цілеспрямованого представництва і реалізації. Одним із найважливіших способів обґрунтування лідерства в західних дослідженнях є йогопсихологічні інтерпретації. Так, деякі теоретики стверджують, що підґрунтям суспільного життя є людська психіка. Вона —первинна, визначальна щодо явищ соціального життя, і людина, яка за своєю природою є індивідуалістом і власником, одержима волею до влади.

**2. Основні визначення лідерства.**

Слово «лідер» в перекладі з англійської мови означає «ведучий», «керівний», «керівник іншими людьми».Основними аспектами лідерства є:

здатність лідера точно оцінити ситуацію, знайти оптимальне рішення проблем, що стоять, мобілізувати людей на виконання рішень;

ухвалення відомими ідей лідера, готовність свідомо і добровільно підкорятися йому.

Політичний лідер - це людина, яка керує політичними процесами, робить вплив на соціальну поведінку індивідів, груп, прошарків і суспільства в цілому.Політичне лідерство- це процес взаємодії, в ході якої одні люди (лідери) знають і виражають потреби і інтереси своїх послідовників і через це володіють престижем і впливом, а інші (їх прихильники) добровільно віддають їм частину своїх владних повноважень для здійснення цілеспрямованого представництва і реалізації власних інтересів.

Політичний лідер- це і центр влади, і «мозок» і «візитна картка» тих сил, які його висувають на елітарні лідируючі позиції. І забезпечують йому постійну, тривалу підтримку. Він - політичний менеджер, що управляє, керівник своїх послідовників і прихильників.В структурі політичного лідерства можна виділити три основні компоненти: особові якості лідера, інструменти здійснення влади, ситуацію, в якій діє лідер, і вплив якої випробовує. Залежно від комбінації цих трьох компонентів залежить ефективність його діяльності.

Лідер повинен володіти певними якостями. Якості лідера дослідники об'єднують в три групи - природні, етичні і професійні. До числа природних якостей відносяться - сила характеру, рішучість, інтуїція, магнетизм особи. До числа етичних - гуманізм, відповідальність, чесність. До професійних якостей учені відносять аналітичні здібності, уміння швидко і точно орієнтуватися в обстановці, компетентність, гнучкість, готовність до компромісів.

Кілька західних дослідників обґрунтували так звану теорію рис лідера, яка головну увагу приділяє особистим якостям лідера. Її автори вважають, що необхідно вивчати лідерів у різних (випадкових) ситуаціях, соціальних групах, виявити притаманні їм психологічні характеристики, скласти відповідні таблиці.У підсумку лідерство пояснюється як соціально-психологічний феномен. Перераховуються десятки рис характеру, які зобов’язаний мати лідер: почуття гумору, такт, здатність передбачення, уміння привертати до себе увагу тощо.

У 30-ті роки з’явилася велика кількість досліджень, що базувалися на «теорії рис». Але вже тоді було помічено велику різницю в отриманих результатах, які іноді взаємно виключали один одного. Так, наприклад, деякі дослідники стверджували, що лідер повинен мати більший інтелект, ніж члени його групи, інші ж уважали, що здебільшого лідерами стають не мислителі, а люди дії. Для них характерна незначна проникливість, оскільки занадто глибокі знання породжують сумніви та бездіяльність. Лідери рекрутуються в основному з нервових, неврівноважених людей. Глибокий розум зовсім не обов’язковий для лідерства, особливо в бюрократичних організаціях, де кар’єру роблять не найрозумніші, а найспритніші, безпринципні, які вміють добре пристосовуватися до обставин. «Теорія рис» метафізична за своєю основою. Вона розглядає лідерство як ізольований феномен. Але різні соціальні епохи, соціальні класи та соціальні групи потребують лідерів, які володіють різними рисами. Одні риси мають бути в капітана футбольної команди, інші — у керівника наукового колективу, ще інші — у керівника політичної організації. Насправді риси лідера необхідно розглядати не ізольовано від соціальних умов, а в тісному зв’язку з ними.

Лідерство деякими політологами розглядається також як функція ситуації. Сутність лідера, згідно з цією теорією, полягає не в індивіді, а в тій ролі, в якій має потребу певна група. Ось чому поведінку лідера та його дії, здійснювані за певної ситуації, не можна повторити за іншої. За одних умов на посаду лідера може висуватися одна людина, за інших — інша. Цікаві думки з цього приводу висловлюють західні політологи Е. Фромм та Д. Рісмен. Вони вважають, що лідером за певних обставин може бути й безпринципна людина, яка є тільки «функцією ситуації», людина, що підкоряється обставинам. Е.Фромм називає такого лідера «людиною ринкової ситуації», здатною виставляти себе як товар, ціна якого в суспільстві зростає відповідно до політичної кон’юнктури. Д. Рісмен характеризував такого лідера як «людину зовнішньої орієнтації». Проте нема сумніву, що політичний лідер може оволодіти ситуацією, використати або змінити її на свою користь. Ця теорія не бере такої можливості до уваги.

**3. Функції лідерства.**

Лідер наділяється особливими, інколи необмеженими повноваженнями. Але з нього, як правило, і особливий попит. Якщо лідер не виправдовує покладених на нього надій, то він може не тільки втратити своє лідерство, але понести більш суворе покарання. Функції політичного лідера вельми різноманітні. Вони залежать від суспільства і держави, в якій йому доводиться управляти, від конкретних задач, що стоять перед країною, від розстановки політичних сил. Найважливішими з цих функцій є:

інтеграція суспільства, соціальної спільності, класу, партії та ін. на підставі загальної мети, цінностей, політичних ідей.

визначення стратегічних орієнтирів в розвитку суспільства і держави.

участь в процесі вироблення і ухваленні політичних рішень, виявлення способів і методів реалізації програмної мети.

мобілізація мас на досягнення політичної мети.

соціальний арбітраж, підтримка порядку і законності.

комунікація влади і мас, зміцнення каналів політичного і емоційного зв'язку з громадянами, наприклад, за допомогою змі або в ході різних масових заходів, у тому числі і в період виборних кампаній.

легітимізація влади.

З перерахованих функцій видно, наскільки велика роль лідера в суспільстві і в будь-якій соціальній структурі. Тому у ряді країн (Франції, Японії, США і ін.) відбір і підготовка політичних лідерів починається ще в ранньому дитячому і підлітковому віці. Для цього навіть існують спеціальні школи і університети. Доброю школою для підготовки політичного лідера є його участь в суспільних рухах і активне членство в політичній партії. Прицьому, разом з професійними здібностями потенційного лідера, велике значення надається його моральним якостям. На жаль, в нашій країні поки що не існує налагоджуваної системі підготовки., відбору і висунення політичних лідерів. Тому позиції лідерів нерідко займають недостатньо компетентні люди.

**4. Типологія лідерства**

Багато дослідників лідерства спираються на типологію, яку розробив німецький соціолог і політолог М. Вебер. Він виокремлює три типи лідерства: 1) традиційне лідерство; 2) харизматичне лідерство; 3) раціонально-легальне лідерство.

Традиційне лідерство— це право на лідерство, належність до еліти, віра у святість традицій (характерно, як правило, для «доіндустріального» суспільства). Традиційне лідерство базується на вірі підлеглих у те, що влада законна, оскільки вона існувала завжди, і ця влада пов’язана з традиційними нормами, на які посилається правитель, організовуючи свою діяльність. правитель, який зневажає традиції, може бути позбавлений влади.

Харизматичне лідерство характеризується вірою підлеглих у надзвичайні здібності вождя та його винятковість. Широкі маси населення свято вірять у те, що такий лідер покликаний самим життям виконувати якусь виняткову місію, а тому вони бувають навіть фанатично віддані такій людині. У цьому разі влада випливає не з юридичних норм, а з особистих якостей правителя. Саме такими керівниками, на думку М. Вебера, є вожді революцій, досвідчені далекоглядні політичні діячі, релігійні лідери.

Надзвичайно велике значення в становленні харизматичного лідера маєвикористання специфічної техніки впливу на маси, зміст якої надзвичайно точно сформулював Ф. Ніцше: «Легко дати рецепт того, що натовп називає великою людиною. За всіх умов необхідно давати йому (народу) те, що йому дуже приємно, або спочатку вбити йому в голову, що те або інше було б приємним, а потім дати йому це. Але ні в якому разі не одразу; навпаки, слід завойовувати це з величезним напруженням, або робити вигляд, що завойовуєш. Натовп повинен мати уявлення, що перед ним могутня і навіть нездоланна сила волі; або щонайменше треба робити вигляд, що така сила існує» .

У суспільному житті явище харизми виникає зі складного поєднання раціональних та ірраціональних моментів політичної діяльності лідера. Складовими харизми можуть бути й особиста привабливість лідера, і наявність у нього виняткових ораторських здібностей, і його складний і тяжкий життєвий шлях, і такі його риси, як далекоглядність та рішучість, які він виявив у критичні, поворотні моменти історичного розвитку.

Водночас політичне лідерство за певних умов може набирати комічних, а іноді й страшних, гротескових форм. Ось чому суть цього суспільного феномену необхідно знати та уважно вивчати.

І нарешті, раціонально-легальне лідерство означає появу в суспільному житті політичного лідера через демократичні процедури виборів, що відповідають вимогам закону. У цьому разі обраному демократичним шляхом лідеру надаються широкі (згідно із законом) повноваження, а за будь-які зловживання він нестиме відповідальність перед виборцями.

За стилем розрізняють авторитарне лідерство, що передбачає одноосібний вплив і ґрунтується на погрозі силою, та демократичне лідерство, яке дає змогу членам групи брати участь в управлінні її діяльністю й визначенні цілей.

За видами виділяють формальне та неформальне лідерство. Формальний лідер пов’язаний зі встановленими правилами призначення керівника і передбачає функціональні відносини. Неформальний— виникає на підставі особистих взаємин учасників. Ці види лідерів або доповнюють один одного і поєднуються в особі авторитетного керівника, або починають конфліктувати, а тоді ефективність роботи організації зменшується.

Відповідно до сформульованої лідерами мети або програми дій їх можна поділити на романтиків та прагматиків. Лідери-романтики характеризуються тим, що вони наполегливо й послідовно йдуть до здійснення своєї мети, мобілізуючи для цього всі свої сили й здібності, не спиняючись ні перед перешкодами, ні перед жертвами. На відміну від романтиків лідери-прагматики весь час співвідносять наявні ресурси з поставленими цілями, відмовляючись, якщо це необхідно, від певної мети і вибираючи іншу, на їх погляд, більш реальну. відповідно до використання тих чи інших засобів у політичній боротьбі виділяють лідерів-радикалів — прихильників рішучих дій і лідерів-реформістів, які намагаються здійснювати поступові перетворення та забезпечити спадковість політичного процесу.

Політичні лідери характеризуються й різним ставленням до своїх прибічників. Одні політичні лідери вважають себе представниками тих людей, котрі їх висунули й активно підтримують, і своє головне завдання вбачають у тому, щоб послідовно обстоювати їхні інтереси. Інші політичні лідери намагаються довести суспільству, що саме вони є носіями певних, зрозумілих тільки їм вищих історичних цілей та політичних завдань, а тому їх воля має виконуватись без обговорень.

Цікаву класифікацію політичних лідерів пропонує західний політолог М. Херманн:

•лідер,(«прапороносець») який визначає цілі і вказує підходи до них своїм прихильникам;

•«торговець» — сенс своєї діяльності він убачає в обстоюванні та задоволенні інтересів своїх прибічників;•служитель» — ним керують його прибічники;

•«пожежник» — його керівництво є лише низкою реакцій, іноді досить випадкових, на події реального життя .

У політичному житті за характером і масштабами діяльності розрізняють лідерів трьох рівнів:

• лідер першого рівня — малої групи;

• лідер другого рівня — громадського руху (організації, партії);

• лідер третього рівня — політик, що діє в системі владних відносин унаціональному масштабі.

Лідера малої групи висуває невеликий колектив людей, які мають спільні інтереси. Характерною ознакою цього рівня лідерства є те, що воно формується на підставі особистих рис людини, які оцінюються групою безпосередньо в процесі спільної групової діяльності. Лідеру малої групи притаманні, як правило, організаторські здібності, уміння спілкуватися, діловитість, підприємливість, прагматизм. Інтелектуальний рівень такого лідерства базується на вмінні вирішувати проблеми, що виникають, та виконувати функції «мозкового центру» групи.

Для лідера характерні такі риси спілкування, як психологічна комфортність, комунікабельність, уміння знімати напруження всередині групи. Лідер малої групи має багато шансів висунутися в лідери другого рівня і стати лідером громадського руху (організації, партії). Існує постійний і різноманітний зв’язок між лідерами малих груп і лідерами громадського руху.

Але лідер громадського руху повинен мати й багато інших рис. Це пов’язано із самою сферою громадського життя, де стикаються інтереси класів, соціальних верств, національних та інших спільностей, а через них — і інтереси кожної людини. Які ж риси мають бути притаманні лідеру громадського руху? Не претендуючи на вичерпність, назвемо такі: велика працездатність, висока аналітичність розуму, компетентність, яскраво виявлена схильність до суспільної та державної діяльності, міцність принципів і переконань за здатності до сприйняття альтернатив і пошуку нового, уміння переконувати і вести за собою людей, оптимізм, увага до людини тощо.

**Тема 5. Генезис соціології лідерства.**

**1. Уявлення про лідерство в античності. Теорія ефективного лідерства Н. Макіавеллі.**

**2. Виникнення класичної соціологічної теорії політичного**

**лідерства.**

**3. Сучасні західні соціологічні школи про природу лідерства.**

**1. Уявлення про лідерство в античності. Теорія ефективного лідерства Н. Макіавеллі.**

Феномен лідерства впродовж історії мав чимало концептуальних трактувань. На початках роль лідерів приміряли до видатних історичних особистостей. Геродот і Плутарх, описуючи біографії можновладців та відомих стратегів, акцентували на них увагу в контексті історичного розвитку. Правителі, згідно з ученням Платона, Конфуція, Лао-Цзи, були прикладами філософських моделей лідерства. Проте одне з найперших та найоригінальніших філософських трактувань лідерства запропонував відомий італійський мислитель ХVI століття Ніколо Макіавеллі. У своїй праці «Можновладець», яка датується 1513 роком, Макіавеллі описує різні форми правління, а ключовим об’єктом його дослідження є особистість правителя. Він описує образ можновладця, для якого особиста влада є засобом досягнення визначеної політичної мети, цілей.

Правитель, згідно з ученням Макіавеллі, повинен ураховувати головні стимули людської активності, наприклад, прагнення до майнових благ, і «завдяки вмінню відгадувати заповітні бажання людської душі» [Макиавелли, 1982] - панувати над людьми. Мислитель у цьому трактаті розмірковує про специфіку рис ідеального можновладця. «Людина, яка управляє підданими, повинна бути швидше суворою, ніж милосердною, якщо вона хоче тримати їх у покорі… Але ця суворість має бути настільки помірною, щоб не породжувати ненависті, тому що ні один монарх не мав вигоди від того, що його ненавиділи» [Макиавелли, 1982]. Макіавеллі описав не тільки риси ідеального, згідно з його розумінням, лідера («принцепса» – «першого, хто захопив політичну владу» [Макиавелли, 1982: с.15]) – єдиновладного правителя, але і запропонував методику дослідження лідируючої позиції в суспільстві.

**2. Виникнення класичної соціологічної теорії лідерства.**

У ХІХ столітті констатуємо системне зростання інтересу до проблеми лідерства з боку філософів, психологів, соціологів. У створених ними концепціях досліджено не тільки природу влади, але і її антропологічний аспект, зокрема, теорії лідерства. В цей час стала актуальною філософія пізнання надлюдини, чи надособистості. Представник філософії ірраціоналізму і волюнтаризму Фрідріх Ніцше досліджував феномен лідерства з точки зору прояву «творчого інстинкту» людини. Згідно з Ніцше, мораль є перешкодою у процесі прагнення до лідерства, а загалом історичний розвиток залежить від великих особистостей, які прагнуть влади.

В аналогічному руслі аналізується лідерство англійським істориком Томасом Карлейлем. Його роботи в подальшому отримали певний резонанс у філософії лідерства. Лідер, у трактуванні Карлейля, пов'язаний із певним культом виняткового індивіда – героя [Московичи, 2004]. Для нього тільки виняткова особистість, яка володіє двома істотними властивостями – відвертістю та інтуїцією, може утворити інститут лідерства.

Варто означити основні методологічні підходи до вивчення проблеми лідерства – соціологічний, політологічний та психологічний. Соціологічний підхід полягав у дослідженні природи влади в її вищому ієрархічному втіленні і трансформації в суспільстві. Вагомий внесок у дослідження лідерства на основі соціально-філософських позицій, внесли Макс Вебер, Гюстав Лебон, Габріель Тард та ін.

Французький філософ і соціолог Гюстав Лебон визначає лідера, як «вожака натовпу». У всіх сферах життя суспільства присутні певні вожаки, які поділяються на дві категорії: лідери сильної і короткострокової волі й особистості стійкої волі. Основними способами впливу на натовп лідером Лебон називає утвердження, повторення і «зараження» в соціальному розумінні цього слова, коли маса заражається певною ідеєю свого вожака. Габріель Тард у своїх працях «Суспільна логіка» і «Перетворення влади» зробив спробу визначити основні характеристики лідера і вождя. «Коли натовп захоплюється своїм лідером, коли армія захоплюється своїм генералом, вона захоплюється собою, вона присвоює собі ту високу думку, яку ця людина має про самого себе» [Московичи, 2004: с.218].

Лідер властивий суспільству відповідно до його природи, яка передбачає підкорення. Основні риси лідерів визначаються базовими характеристиками суспільства, яке їх породило. Тард вважав, що лідер є рушієм суспільного процесу, силою, що спонукає та певною мірою скеровує розвиток людської історії. На його думку, більшість населення не здатне до творчості, розуміння сутності історичного, політичного, соціального розвитку, і тому цю роль виконує лідер.

Німецький мислитель Макс Вебер більш детально охарактеризував лідерство. Вирішальними якостями лідера, згідно з його вченням, є бажання, потяг (самовіддача), почуття відповідальності і здатність реально оцінити ситуацію. Саме Вебер запровадив соціально-філософське поняття «харизматичний лідер». Із християнської богословської літератури поняття «харизма» трактується, як «виняткова обдарованість». Вебер визначає його, як «…рису особистості, яка вважається незвичною, завдяки тому вона й оцінюється, як наділена надприродними, надлюдськими чи, у крайньому випадку, специфічно особливими силами і здатностями, які не властиві для інших людей. Вона є посланою богом» [Психология и психоанализ власти, 1999].

Пропагуючи свою концепцію харизматичного панування, М. Вебер стверджував, що вона заснована на його героїзмі, фанатичній відданості ідеї, святості та ін. Ця концепція викликала жваву дискусію в науковому світі. Наприклад, представники соціально-політичної психології, закрема Ж. Блондель, намагалися адаптувати цю концепцію до політичної сфери, створивши теорію лідерства політичного.

**3. Сучасні західні соціологічні школи про природу лідерства.**

ХХ столітті зацікавленість лідерством ще більше зростає. Вивчення природи лідерства стало одним із найбільш популярних напрямків досліджень, створивши ряд визначальних тем філософської,соціальної і політичної антропології. Роботи Г. Ласуелла, Ф. Грінштайна, Дж. Мак Грегора, Д. Пейджа, Р. Такера, К. Джіба, Е. Фідлера та ін. Були певною мірою присвячені аналізу інституту лідерства. Варто зазначити, що дослідження політичного лідерства стали пріоритетним напрямом у сфері дослідження лідерства взагалі.

У 70-х рр. XX ст. на основі популярного тоді серед філософів системного підходу з’являється низка концепцій, в основу яких покладено принцип взаємності або двосторонності, що передбачає удосконалення та підкріплення ролі послідовників у лідерському процесі. Зокрема модель, створена П. Херсі і К. Бланшером, де в якості такого ситуаційного чинника виступає «зрілість» послідовників, що представляється, як сукупність їх готовності, бажання виконувати роботу і впевненість у собі.

Дж. Мак Грегор Бернс у контексті цього напряму обґрунтував «теорію обміну» як певну протилежність теорії «перетворюючого» лідерства, намагаючись пояснити шляхи мотивації і впливу лідера на послідовників. В основі теорії лежить ідея постійного взаємного обміну між лідером і послідовниками. Лідер за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів забезпечує виконання визначеної роботи, прихильність послідовників і визнання його влади з їхнього боку.

Іншим прикладом можуть слугувати так звані «синтетичні концепції» лідерства, згідно з якими лідерство – це процес організації міжособистісних відносин, а лідер – суб’єкт управління цим процесом. У кожній групі присутні, як вважає теоретик цього напряму О. Морозов, щонайменше два типи лідерів: емоційний, який забезпечує позитивний внутрішній клімат у групі і регулювання міжособистісних відносин, та інструментальний, мета якого полягає в забезпеченні управління групою в процесі вирішення завдань, для яких вона була створена.

Усі дослідження, концепції, теорії лідерства, які сформувались і провадилися у ХХ столітті, варто розглядати в сукупності, оскільки відмінності між ними є досить умовними і вони взаємодоповнюють та впливають один на одного. У кінці 70 – початку 80-х рр. ХХ століття розпочинається новий етап дослідження феномена лідерства – розвиваються ціннісні концепції лідерства. Основними їх характеристиками є: постійне самовдосконалення особистості лідера; партнерські, довірливі відносини з послідовниками, залучення послідовників до процесу прийняття рішень і наділення їх владою; мотивація всіх учасників управлінського процесу до проявів і розвитку лідерських якостей.

Авторами ціннісних концепцій лідерства філософського напрямку можна вважати Р. Грінліфа і К. Ходжкінсона, які передувади теоріям практичної спрямованості Г. Фейрхольма та Т. і С. Кучмарських. Грінліф створив релігійний напрям ціннісного лідерства. У проблемному полі його дослідження аналізувалася діяльність релігійних лідерів, проблеми теології, християнського лідерства. Лідер, у його розумінні, це, перш за все, слуга, який хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище своїх власних інтересів, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Лідер-слуга необов’язково має обіймати формальні лідерські посади, але зобов’язаний служити на засадах співпраці, довіри, взаємоповаги, етичного використання влади тощо.

Ідею Р. Грінліфа та ціннісних теорій лідерства продовжив американський учений Дж. Коллінз у концепції «обслуговуючого лідерства» (лідерства-служіння), який стверджує, що лідери класичні не те ж саме, що «лідери-слуги». Керівників найбільш успішних колективів він називає лідерами п’ятого рівня, які «є прикладом амбівалентності, оскільки вони одночасно скромні та вольові, сором’язливі й відважні».

Ідеї етичного напрямку дій лідера на суб’єкти в процесі управління, покладені в основу концепцій лідерства Р. Грінліфа, вплинули на ціннісну теорію лідерства К. Ходжкінсона, яка була викладена в монографіях «До філософії адміністрування» (1978), «Філософія лідерства» (1983) та «Освітнє лідерство» (1991). Ходжкінсон не просто обґрунтував проблему ролі цінностей в адмініструванні, лідерстві, управлінні, але й довів, що процес лідерства-адміністрування є по своїй суті «філософією в дії» і став трансформаційним, ціннісно орієнтованим, спрямованим на перспективу. Він запропонував оригінальну парадигмальну типологію цінностей, яка базується на чотирьох основах: побажання, консенсус, наслідки, принципи. Для кожного рівня і типу цінностей він запропонував психологічні і філософські відповідності; саме в проблемному полі ціннісної теорії ним розроблена оригінальна типологія лідерства, у якій виокремлено чотири лідерських архетипи: кар’єрист, політик, технік і поет; запропонував функціональну типологію, яка визначає ряд філософських обов’язків, що існують на практиці управління і які лідер (в ідеалі) повинен виконувати.

У 90-х роках ХХ століття вийшли друком праці Г. Фейєрхольма «Лідерство, яке базується на цінностях» (1995) і робота Т. Кучмарского «Інновації: стратегії лідерства з метою конкурентоздатності» (1996). Новизна ціннісних моделей полягала в спробі здійснити філософський вимір концепції ціннісного лідерства, у яких визначаються домінуючі принципи філософії ціннісного лідерства, формується набір якостей, які впливають на взаємовідносини між лідером і послідовниками. С Т. Кучмарські розширил і доповнил ту сукупність принципів ціннісного лідерства, яку раніше запропонував Фейрхольм.

Перелік цих принципів становили: створення (побудова) міжособистісних взаємовідносин; знання особистих цілей кожного суб’єкта лідерського процесу; вирішення міжсуб’єктивних конфліктів; навчання лідерській поведінці і діям усіх учасників процесу управління; створення можливостей для реалізації здібностей послідовників; формування команди однодумців; діалогічність, взаємодія із зворотнім зв’язком; поєднання внутрішньої культури із зовнішнім представленням; демонстрація захоплення і підтримка різноманітності.

Початок ХХІ століття ознаменувався появою нових концептуальних підходів до дослідження лідерства. У своїй теорії «емоційного інтелекту» Д. Голман виокремив п’ять компонентів емоційного інтелекту і переконливо довів, що людині необхідно не тільки володіти цими навичками, а й постійно їх удосконалювати. До них належать самосвідомість, тобто здатність розуміти та керувати своїми емоціями, визначати стан духу та їх вплив на оточуючення; саморегуляція – уміння контролювати настрій, схильність не поспішати із судженнями і висновками; мотивація – пристрасть до роботи, схильність до досягнення цілей; емпатія – уміння розуміти емоційний стан оточуючих і відповідно звертатися до них; соціальні навички – мистецтво управління взаємовідносинами, здатність установлювати філософсько-психологічний контакт.

Пізніше у співпраці з Р. Бояцісом Д. Голман створив нову концепцію «первинного» лідерства, що була базована на дослідженнях, які обґрунтували силу впливу емоційного стану керівника на поведінку і діяльність підлеглих. Д. Голман і Г. Бояціс виділили п’ять стилів лідерства і вивчали вплив цих стилів на стан підлеглих та їхню результативність: лідерство, спрямоване на формування бачення майбутнього, перспективи; орієнтоване на професійний коучинг послідовників; установлюючи темп роботи; демократичне чи наказове лідерство. Цей підхід традиційно нагадує класичні підходи до лідерства, які базувалися на концепції стилю лідерства.

Концепція «двигуна лідерства» Н. Тічі – це ще один сучасний філософський підхід. У ній ідеться про два типи лідерів в історії людства. Перші досягли вершини успіху, але не змогли на ній утриматися. А другі – ті, хто не тільки досяг успіху, але і довго його утримував. Саме останніх Н. Тічі називав переможцями. Він стверджував, що в організаціях- переможцях лідери є на всіх рівнях. Для забезпечення лідерства на всіх рівнях лідери вищого рівня повинні виховувати лідерів на нижчих рівнях управління.

Широкого наукового вжитку набула ідея «розподіленого», або «розділеного», лідерства Бредфорда-Коена. Її суть полягає в тому, що у групі або команді, яка реалізує проект, зовсім не обов’язково мати одного певного лідера. Проект, зазвичай, ділиться на кілька етапів, і на кожному з них виявляється особливо затребуваною певна компетенція, носій якої і стає тимчасовим лідером, що координує роботу групи на певному етапі. Цей процес «естафетної» передачі лідерства триває до повної реалізації проекту. Перевага «розподіленого» лідерства полягає в тому, що воно породжує більш глибоке почуття задоволеності від досягнутого результату, оскільки результату домігся не один певний член групи, а команда в цілому.

Теорія «опосередкованого лідерства» Р. Фішера і А. Шарпа перегукується з теорію замінників лідерства. Дослідники стверджують, що для реалізації функції лідерства не завжди потрібно займати позицію лідера. На їхню думку, для здійснення опосередкованого лідерства необхідне чітке формулювання бажаних результатів, вироблення бачення перспективи, установлення відносин співробітництва, освоєння нових форм навчання.

Автор теорії «внутрішнього стимулювання», який є фахівцем у галузі коучингу, К. Кешман стверджує, що практично в кожної людини є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи сферах: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні вмінні діяти.

Під впливом епохи «мережевих» взаємодій виникла концепція «контактного лідерства» Дж. Ліпман – Блюм. Основна ідея цієї концепції полягає в тому, що сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв’язки між своїми побажаннями і цілями, а також цілями і побажаннями інших людей. У якості інструментів установлення таких зв’язків автор пропонує: особистісну автентичність і відповідальність; «очищений макіавеллізм» – політичний прагматизм, який базується на високих етичних принципах; навички побудови спільноти однодумців; орієнтацію на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань – довіра, надання можливостей і піднесення; пошук сенсу життя.

Цікавим є пояснення механізму лідерства, яке запропонував австрійський психолог А. Адлер. На його думку, орієнтація на лідерство – це своєрідний засіб компенсації комплексу неповноцінності. Учений зазначав, що лідери – це люди, які зазнали крах своїх надій, ілюзій у дитинстві й прагнуть компенсувати їх, використовуючи домінування над іншими людьми Американський соціолог Е. Богардус рисами лідера вважає: розум, енергійність, здатність передбачати, привертати до себе увагу, почуття гумору, твердість характеру.

Ще один американський соціолог Р. Стогділл здійснив комплексне дослідження феномена лідерства й отримав суперечливі результати щодо його індивідуально-особистісних характеристик. Він класифікував більше 40 елементів, пов’язаних із психологічними рисами лідерів, і розподілив їх за п’ятьма основними групами:

• фізіологічні дані;

• соціальне походження;

• інтелектуальні здібності;

• особистісні характеристики;

• соціальні характеристики.

Серед особистісних характеристик, як вважає Р. Стогділл, для становлення лідерства важливими є ентузіазм, упевненість, пристосованість. Що ж до соціальних характеристик, то тут автор виділяє адміністративні здібності, популярність, тактовність.

З’ясовуючи основні підходи до вивчення феномена лідерства, варто означити чотири основні тези в цьому контексті :

1. Лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов’язана із прийняттям рішень, це керівна посада.

2. Лідерство – це не управління. Управління концентрує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство – на тому, щоб люди робили правильні речі.

3. У ході вивчення проблеми лідерства вченими було запропоновано багато різних визначень цього поняття. У своїх визначеннях лідерства багато авторів намагалися чітко сформулювати той особливий компонент, який вносить сам лідер.

4. Феномен лідерства ґрунтується на авторитеті керівника. Лідер повинен бути скоріше провидцем, ніж стратегом; оповідачем, ніж командиром; провідником змін і служителем, ніж архітектором або інженером систем. І не треба забувати, що лідерство – складний, тривалий процес, дія та дійство.

Можна сказати, що явище лідерства в соціальному середовищі неможливе без чіткої мети, організаторських здібностей особистості та без наявності такої властивості, як вплив.

**Тема 6. Лідерство в економічній і соціальній сферах.**

**1. Визначення дефініції «лідер», її відмінність від понять «керівник» і «управлінець».**

**2. Типологія лідерів залежно від виконуваних ними функцій і домінуючого мотиву діяльності.**

**3.  Влада і вплив лідера**

**1. Визначення дефініції «лідер», її відмінність від понять «керівник» і «управлінець».**

Визначення поняття «лідер» ще 1948 р. дав провідний світовий фахівець в галузі досліджень лідерства Р.М. Стогділл (Ralph Melvin Stogdill). Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити. Слово лідер означає «той, хто веде за собою, очолює».

Лідер(англ. leader – провідник, той, хто веде, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується без застережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості.

Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства.

Лідерські якості керівника як вихователя й організатора навчання визначають успіх його трудового процесу. Поняття вихователя трудового колективу містить у собі комплекс функцій, які є обов’язковими для керівника будь якого рівня. Перш за все керівник колективу зобов’язаний впроваджувати вжиття політику організації в галузі економіки, роз’яснювати підлеглим зміст, значення і спрямованість заходів, які проводять у ринковому середовищі. Виховання таких якостей, як розуміння потреби сумлінно працювати, відчуття особистої відповідальності за результати праці здійснюють лінійні та функціональні менеджери. А це вимагає від них оволодіння такими особистими якостями, як чесність, непідкупність,скромність.

Будучи лідером, керівник соціальної групи здійснює свої управлінські функції через призму неформального лідера. У підпорядкованому йому колективі складаються стосунки «лідер – послідовник», які є набагато тіснішими й результативнішими,а ніж стосунки «начальник – підлеглий». Лідерство дозволяє особливо підсилити керівні дії менеджера в таких сферах, як визначення мети, координація зусиль підлеглих, оцінка результатів їхньої роботи, мотивування діяльності (через власний приклад, рішучість, впевненість,вміння вести за собою тощо), забезпечення групової синергії,обстоювання інтересів групи за її межами, визначення перспектив її розвитку.

З огляду на все зазначене можна дати таке визначення поняття лідерства: лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов’язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. На відміну від автократичного, демократичний тип керівника прагне до надання підлеглим самостійності відповідно до їхньої кваліфікації та функцій, що їх вони виконують, залучає їх до таких видів діяльності, як визначення мети, оцінка роботи, підготовка й ухвалення рішень, створює потрібні для виконання роботи передумови і справедливо оцінює їхні зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них.

Директор підприємства, фірми особисто займається лише найскладнішими й найважливішими питаннями, надаючи право підлеглим розв’язувати всі інші. Він намагається радитись з ними й прислуховується до думки колег, не підкреслює своєї переваги й розумно реагує на критику, не уникає відповідальності ні за власні помилки, ані за помилки виконавців. Керування (управління) визначається як розумовий та фізичний процес, котрий приводить до того, що підлеглі виконують офіційно визначені їм доручення і розв’язують певні завдання.

Лідерство є процесом, за допомогою якого одна особа впливає на поведінку інших членів групи. Отже, лідерство є дещо вужчим поняттям, ніж керування(обмежується лише впливом), хоч діапазон його застосування ширший (вплив використовують для розв’язання різних завдань, зокрема й управління). Надалі для чіткішого розмежування статусу осіб, що можуть впливати на поведінку інших людей, керівником (менеджером) ми називатимемо людину, що має офіційно делеговані їй права і повноваження для впливу на поведінку підлеглих їй людей, а лідером – людину,що здобула це право завдяки особистим якостям.

Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і в побудові стосунків із ними перш за все використовує посадову основу влади та джерела, що її живлять, і покладається на них. Лідерство ґрунтується більше на процесі соціальної взаємодії у групі людей, що є набагато складнішим, – віднайти ті важелі,за допомогою яких можна впливати на поведінку інших людей,не маючи для цього формальних (законних) підстав, і стати лідером групи вдається далеко не кожному. Інструментом впливу на діяльність підлеглих виступає можливість керівника вплинути на рівень задоволення їх активних потреб.

Посада керівника підприємства, організації, установи в системі «людина – людина» перетворює спілкування із фактора, що супроводжує діяльність, на професійно значущу категорію. Керівник не просто «старший» – він наділений функцією управління, адміністративними повноваженнями. В ідеальному варіанті він стає у трудовому колективі одночасно і «лідером», і «менеджером».

Зазвичай поняття «керівництво» й «управління» не розрізняють за змістом, хоч вони мають істотні відмінності. Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети. Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Менеджер не завжди буває лідером, його завдання – вносити порядок і послідовність, координувати освітній процес.

**2. Межі, функції, рівні лідерства.**

Право на керівництво є основною особливістю професійної діяльності менеджера. Воно виявляється в його взаєминах з людьми і не стосується діяльності, пов’язаної з управлінням матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами організації.

Об’єктом керівного впливу завжди є людина або група людей. Цим самим керівництво відрізняється від управління, об’єктами якого можуть бути як люди, так іматеріальні або фінансові елементи виробництва. Керівництво – це право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання. Керівні функції зумовлюються загальними функціями менеджменту і реалізуються в такому тісному взаємозв’язку, що іноді неможливо навіть простежити, коли одна переходить в другу. До загальних функцій менеджменту належать визначення мети, планування (завдань, засобів, дій, результатів), організація(процесів, структур, колективів, місць праці, співпраці),розроблення і ухвалення рішень, оперативне регулювання(процесів, дій), мотивація, контроль (визначення обсягів ікритеріїв контролю; визначення стандартів; діагностика стану справ; висновки і коригувальні дії).

Функції керівника:

1) лідерство; 2) мотивація; 3) налагодження комунікацій; 4) ухвалення рішень; 5) репрезентація; 6) контролювання дій і вчинків людей.

Участь керівника у тому, як колектив або окремий працівник досягає окресленої мети, визначається передусім змістом і якістю виконання функцій, передбачених посадовою інструкцією або положенням про підрозділ. На сучасному етапі в практиці роботи успішних підприємств, які працюють у ринковому середовищі,при оцінюванні якостей праці керівника враховують рівень виконання таких основних ролей, кожна з яких складається з комплексу лідерських функцій керівництва: організатора трудового колективу, наставника працівника, виразника і захисника інтересів членів колективу, споживача, генератора та поширювача інформації (знань).

Роль організатора колективу в першу чергу полягає в забезпеченні високого рівня організованості колективу. У сучасних умовах конкурентного середовища, коли кожен первинний трудовий колектив виконує тільки певні види робіт у загальній їх сукупності, ця роль набуває дедалі більшого значення. Загалом успішне виконання економічних завдань і досягнення найважливішої соціальної мети суспільства залежить від рівня організованості колективів, від якостей керівника як організатора. Потрібно підвищувати роль керівників трудових колективів, менеджерів у забезпеченні високої організованості колективів (дотримання норм трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку і трудового законодавства, участь у розв’язанні питань матеріального і морального стимулювання працівників, визначенні кінцевих результатів роботи підрозділів, розв’язанні інших організаційних та соціальних питань).

Організованість колективу – це передусім єдність дій у сіх його членів, різних за вдачею, темпераментом, фізичними і психічними даними, їхня загальна спрямованість на розв’язання завдань підвищення ефективності праці і якості надання послуг. Ось чому керівник колективу як організатор його трудової діяльності має вміти ставити перед колективом конкретну мету і виділяти головну і другорядну, раціонально розподіляти в часі і просторі зусилля колективу для досягнення поставленої мети,визначати засоби і методи розв’язання конкретних завдань,розвивати ініціативу та здібності членів колективу, ефективно використовувати їхні знання і досвід при розподілі завдань конкретним працівникам.

До основних функцій менеджера як організатора колективу належать:

• організація праці та управління;

* організація навчання працівників;

• організація ухвалення й реалізації управлінських рішень;

• впровадження інноваційних технологій;

• організація трудової активності та стимулювання працівників;

• забезпечення чіткого системного контролю за тим, як колектив виконує поставлені перед ним завдання.

**3. Влада і вплив лідера**

Всі форми впливу та влади спонукають людей виконувати бажання іншої людини,задовольняючи тим самим свої власні активні потреби. З огляду на це, люди очікують та передбачають наслідки тієї чи іншої поведінки провідника. Керівник чи особа, яка здійснює вплив, також передбачає ефект свого впливу на поведінку виконавця.

Донедавна переважала думка, що між поняттями «керівництво», «лідерство» та «влада» немає істотних відмінностей, оскільки особа, наділена повноваженнями здійснювати керівні функції,автоматично вважається лідером колективу і має владу над підлеглими. Однак на практиці ці три складники управлінського впливу не обов’язково зосереджуються в одних руках. Як що керівництво полягає у праві особи давати офіційні доручення та розпорядження підлеглим і вимагати їх виконання, то реальна влада залежить від особистих якостей та ситуації, в якій перебуває керівник.

Лідерські стосунки вирізняє те, що послідовники визнають лідера лише тоді, коли він довів свою компетентність і цінність для групи. Отже, лідер отримує свою владу від послідовників. Для підтримання своєї позиції він повинен надавати їм можливість задовольняти їхні потреби. У відповідь послідовники задовольняють лідерську потребу у владі і надають йому потрібну підтримку в досягненні організаційної мети. І керівник, і лідер для впливу на поведінку інших людей використовують владу. Вплив – це будь яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни в поведінку, ставлення, відчуття іншої людини.

Влада – це можливість впливати на поведінку інших. Керівника, який досяг влади лише завдяки своєму місцю у посадовій ієрархії і керує людьми тільки з цих позицій, називають формальним лідером. Його влада поширюється в основному на робочі стосунки і здійснюється за схемою «начальник – підлеглий» (він має владу над підлеглими тому,що вони залежать від нього у питаннях розподілу робочих завдань, нарахування і видачі заробітної плати, просування по службі тощо). Соціальна взаємодія формального лідера з членами колективу, яким він керує, є досить млявою. Підлеглі такого керівника мають багато підстав для того, щоб не визнавати й оскаржувати його права на керування, особливо якщо він у роботі виявляє недостатній професіоналізм. Натомість владні позиції керівника зміцнюються, якщо він, окрім формальних підстав для керування, отримує визнання своїх підлеглих як лідер завдяки своїм особистим якостям – компетентності,рішучості, цілеспрямованості, енергійності, вмінню пробуджувати ентузіазм в інших тощо.

Процес впливу через здібності і вміння чи інші ресурси, що потрібні людям, отримав назву неформального лідерства. Неформальний характер лідерської позиції більшою мірою зумовлено використанням особистісної основи влади та джерел, що її живлять. Ідеальним з позиції інтересів організації (тобто для досягнення більшої сили впливу на її членів, а отже, й більшої ефективності управління) вважається поєднання формальних і неформальних основ влади. Менеджер, будучи лідером,здійснює свої управлінські функції через призму неформального лідера.

**Тема 7. Інноваційне лідерство.**

1. **Аналітичне та творче розв’язання проблем.**
2. **Креативність як фундамент інноваційного лідерства.**
3. **Мозковий штурм як інструмент розвитку командної креативності.**

**1**. **Аналітичне та творче розв’язання проблем**

Уміння розв’язувати проблеми належить до базових навичок лідера. Саме в цьому і полягає основне завдання керівника. Існує два підходи до розв’язання проблем: аналітичний і творчий (креативний). Ефективний керівник повинен уміти вирішувати завдання як аналітично, так і творчо. Проте для вирішення завдань цих двох типів потрібно володіння різними навичками.

Аналітичне розв’язання проблем припускає використання системного і логічного мислення, а творче розв’язання проблем -креативного. Саме креативна здатність найчастіше є вирішальним фактором, яким визначається успіх організації.Люди, як правило, намагаються якнайшвидше позбавитися проблем. Саме тому вони поспішають вибрати те рішення, що першим спало їм на думку, хоча не завжди воно є найкращим. Багато невдач компаній пояснюються порушенням їхніми керівниками певних принципів у розв’язанні проблем. Недостатньо глибоке аналітичне опрацювання проблеми, зрештою, негативно позначається на долі всієї компанії.

Процес аналітичного (раціонального) розв’язання проблем включає чотири етапи: визначення проблеми, вироблення альтернативних рішень, оцінка і вибір альтернатив, реалізація і розвиток рішення. Перший етап "Визначення проблеми"припускає визначення її сутності. На цьому етапі необхідно проаналізувати ситуацію, насамперед звертаючи увагу на сутність проблеми, а не на її симптоми. Наприклад, співробітник організації нерідко виконує доручену йому роботу із запізненням. Несвоєчасне виконання роботи може бути як самою проблемою (наприклад, відсутність достатнього рівня компетентності у співробітника, нечітка постановка завдань, відсутність необхідної інформації і тому подібне), так і симптомом більш глибокої проблеми (наприклад, поганий стан здоров'я, незадоволеність роботою тощо). Для визначення сутності проблеми необхідно мати всю необхідну інформацію. Чим більше інформації матиме в своєму розпорядженні менеджер, тим більша вірогідність правильності визначення сутності цієї проблеми. Неадекватне визначення сутності проблеми може призвести до розв’язання "не тієї" проблеми. Причиною неприємності в даному випадку є не невідомі речі, а речі, які здаються відомими, а насправді такими не є.

Другий етап "Вироблення альтернативних рішень полягає у генеруванні альтернативних рішень. Важливим моментом на цьому етапі є, в першу чергу, пошук усіх можливих альтернативі, в другу чергу, їх аналіз та оцінка. Характерною помилкою менеджменту на цьому етапі є попередній аналіз та оцінка альтернатив. Спроби дати миттєву оцінку першого ж варіанта пропозиції може призвести до ухвалення не найоптимальнішого рішення.

Третій етап "Оцінка та відбір альтернатив"полягає в оцінці альтернативних варіантів та виборі найкращого з них. На цьому етапі аналізуються сильні й слабкі сторони кожної альтернативи. Необхідно вибрати саме те рішення, яке не призведе до нових проблем, буде схвалене більшістю співробітників і яке легше реалізується та відповідає організаційним цілям.

Четвертий етап "Реалізація та розвиток рішення"полягає в залученні працівників організації до реалізації рішень, що дозволить підвищити вірогідність його ухвалення та знизить рівень опору.

Ефективності реалізації рішення сприяє використання стратегії "малих перемог", що передбачає поступове, крок за кроком, розв’язання проблеми. Результати реалізації кожної складової рішення доводяться до відома співробітників. Ця стратегія сприяє зниженню рівня опору та можливості помилок, підвищенню рівня підтримки й упевненості в його реалізації.

Проте деякі проблеми неможливо розв’язати за допомогою аналітичної моделі. На заваді стають такі причини: новизна проблеми, відсутність необхідної і достовірної інформації, а також очевидних причинно-наслідкових зв'язків. Якщо проблема не очевидна (ледь піддається визначенню), інформація неоднозначна або недоступна, знаходження альтернативних рішень ускладнене, то слід використати модель творчого розв’язання проблеми.

Необхідними умовами творчого розв’язання проблем є:

* Здатність творчо (креативно) мислити.
* Усвідомлення наявності у людей концептуальних блоків, проблем, що перешкоджають творчому розв’язанню проблеми.
* Оволодіння методами творчого розв’язання проблем, які сприяють успішнішому визначенню їх сутності та збільшенню кількості альтернатив її розв’язання.

Більшість людей мають творчий потенціал, який вони можуть використати для ухвалення креативних рішень. Дослідження креативності показало, що виняткові творчі здібності мають менше 1 % населення земної кулі, 10 % людей мають високі творчі здібності, 60 % мають середні творчі здібності. Результати цього дослідження свідчать, що більшість людей має певний творчий потенціал. Залишається тільки розкрити його. Концептуальні блоки неможливо подолати миттєво, оскільки всі вони є наслідком звичок, сформованих багаторічним досвідом. Основними умовами руйнування концептуальних блоків є:

* Усвідомлення індивідом наявності концептуальних блоків та розуміння характеру їхнього впливу на процес мислення.
* Розуміння процесу творчого розв’язання проблем та опанування навичок творчого мислення.
* Опанування методу вдосконалення визначення проблем.
* Опанування методу вироблення альтернативних рішень.
* Усвідомлення власних концептуальних блоків та засвоєння вказаних вище навичок і методів вирішення складних завдань істотно підвищить творчий потенціал.

**3. Креативність як фундамент інноваційного лідерства.**

Розблокування мислення вимагає тривалої практики використання різних форм мислення - раціонального, логічного, аналітичного, системного, творчого. Навички творчого розв’язання проблем не є природженими і підлягають розвитку. Дослідження показали, що процес творчого розв’язання проблем включає п'ять етапів: визнання проблеми / можливостей, підготовчий етап (збір інформації), виношування (інкубаційний період), осяяння, верифікація. Креативність являє собою здатність людини або організації генерувати нові ідеї. Фундаментом креативності організації є творчий потенціал її членів. З урахуванням того, що більшість людей мають середні творчі здібності, виникає запитання: як можна трансформувати творчий потенціал у креативність?

Відповідь на це запитання дає так звана трикомпонентна модель креативності. Ця модель припускає, що індивідуальна креативність вимагає компетентності, творчого мислення і внутрішньої мотивації до виконання конкретного завдання. Результати досліджень показали, що чим вищий рівень кожного із цих компонентів, тим вищу креативність має людина. Компетентність – це здібності, знання, кваліфікація та майстерність у певній сфері діяльності. Компетентність - це фундамент будь-якої творчої роботи.

Творче мислення – це характеристики особи, пов'язані з креативністю, умінням проводити аналогії, здатністю бачити звичне і добре відоме у новому,

незвичайному світлі. Такі риси вдачі людини, як розум, кмітливість, незалежність, упевненість у власних силах, готовність до ризику, внутрішній локус контролю, прийняття невизначеності й уміння стійко переносити невдачі, тісно пов'язані зі здатністю людини генерувати творчі ідеї.

Творче мислення буває двох типів – дивергентне і конвергентне. Дивергентне мислення – це нестандартне мислення, яке рухається від завдання у багатьох можливих напрямах, тобто це мислення без меж. Дивергентне мислення називають мисленням Януса. Римський бог Янус поставав у двох особах одночасно, споглядаючи у протилежні боки. Тому мислення Януса пов'язане зі здатністю успішно справлятися з ідеями, які суперечать одна одній, є парадоксами, невизначеністю або сумнівами.

Організація і її співробітники повинні мати здатність до дивергентного мислення. Дивергентне мислення можна стимулювати різними способами, наприклад: ставити запитання "Що буде, якщо?.." Формувати склад команди з людей, які мають різні спеціальності. Поєднувати членів команди, які мають протилежні думки, що приводить до творчого конфлікту, в результаті якого можуть народитися абсолютно нові ідеї. Запропонувати подумати про найсміливіші ідеї, які хотілося б здійснити (наприклад, життя на Місяці), а потім визначити умови, які могли б привести до здійснення цих ідей.Проте це не означає, що організаціям і співробітникам не потрібне конвергентне мислення. Конвергентне мислення – це мислення, яке приводить до єдиної відповіді. При конвергентному мисленні команда або людина оцінює різні запропоновані ідеї з точки зору їх реалізації, практичності та загальних переваг. Ідеї, які генеруються командами, схильними до дивергентного мислення, мають бути оцінені людьми з конвергентним мисленням з точки зору щодо їх подальшої реалізації.

Внутрішня мотивація щодо виконання конкретної роботи - це прагнення працювати над розв’язанням певної проблеми, яка цікава, захоплива і дозволяє людині розкрити свій творчий потенціал. Саме ця мотиваційна складова перетворює творчий потенціал на здатність генерувати креативні ідеї. Необхідно мати на увазі, що креативність можуть блокувати такі організаційні фактори:Високий рівень контролю за процесом роботи з боку керівництва. Зовнішні мотиватори – акцент на зовнішніх, матеріальних винагородах. Конкуренція – необхідність змагатися з колегами. Чітко задані рамки виконання роботи. Одним із завдань сучасних організацій, що функціонують в реаліях XXI століття, є розвиток творчої активності своїх співробітників, що спрямована на впровадження інновацій. Творча активність –це генерування нових ідей, що забезпечують задоволення мінливих запитів споживачів шляхом ефективного виробництва нових товарів або розширення кола надаваних послуг. У свою чергу, інновація є – це впровадження нових технологій у виробництво товарів або надання послуг, що є результатом досягнень науково-технічного прогресу або творчої діяльності новаторів. Новатори (від лат. novator–відновлювач) – це людина, яка вносить нові прогресивні ідеї, прийоми та методи роботи в яку-небудь сферу діяльності. Отже, новаторство ґрунтується на творчій активності людини. Багато сучасних організацій відчувають "дефіцит новацій", тому лідери прагнуть трансформувати традиційні організації в інноваційні, які сприяють виникненню та реалізації інновацій.

**3. Мозковий штурм як інструмент розвитку командної креативності.**

Мозковий штурм – це процес генерування альтернативних ідей, що виключає попередню критику та оцінку цих ідей. У ході типового сеансу мозкового штурму члени команди займають місця навколо столу. Лідер чітко і ясно формулює проблему. Потім члени команди висловлюють всі, які спадають їм на думку, варіанти розв’язання проблеми, що розглядається. На цьому етапі не допускається жодна критика на адресу пропонованих варіантів. Усі ідеї і пропозиції просто фіксуються для подальшого обговорення та аналізу. Та обставина, що одна ідея тягне за собою інші, при цьому критика навіть найекстравагантніших пропозицій не допускається в принципі, стимулює членів команди висловлювати найоригінальніші ідеї. Метою мозкового штурму є отримання максимальної кількості ідей. Кількість ідей є передвісником їх якості. Команда може напрацювати дійсно хорошу ідею, якщо у неї є безліч ідей, із яких можна вибирати. При цьому ідеї, що генеруються одним членом команди, можуть стимулювати виникнення ідей в інших людей синергетично.

**Тема 8. Імідж політичного лідера**

1. **Імідж, типи іміджу.**
2. **Імідж та особистість політичного лідера**
3. **Технології формування іміджу.**
4. **Імідж і культ політичного лідера.**

**1. Імідж, типи іміджу**

Політичний імідж в сучасних умовах стає настільки важливим чинником, що з ним обов’язково змушені рахуватися політики, які прагнуть здобути владу чи утримати її. Нова політична практика висунула відповідні вимоги перед теорією, у відповідності з якими в практичній політології виник цілий новий напрямок, що одержав назву іміджелогії. Це комплексна дисципліна, що використовує, крім політології, результати й інших наук – соціології, психології, антропології, соціальної психології, дані конкретних соціологічних досліджень, етнографії, історії та інших. Тому знання та досвід фахівців з формування політичного іміджу користуються великим попитом серед політичних партій та їх лідерів, інших акторів політичного ринку.

Імідж політичного лідера формується на основі як мінімум двох основних факторів: очікувань виборців та індивідуальних особливостей самого політика. Однак варто враховувати, що в сучасному політичному житті, коли широко використовуються ефективні методи політичної реклами у ЗМІ та здійснюється потужний і всеохоплюючий тиск на громадську думку, імідж "лідера-для-публіки" може значно відрізнятися від "лідера-реальної особистості".

Сучасна практика соціологічних досліджень та складання рейтингів суб’єктів політики свідчить, що між громадською думкою і знаннями людей існує величезна різниця. У зв’язку з цим соціологи та спеціалісти-іміджмейкери повинні вміти розібратися в цій особливості. Відомий фахівець у цій галузі Х. Кентрил відзначав, що думка громадськості, яку ми вивчаємо, – це функціональне знання, яке виникло на основі досвіду і було перевірене практикою. Це, так би мовити, емпіричне узагальнення.

Найважливішим напрямком іміджевого рекламування є, безперечно, робота з створення, формування іміджу лідера, партії чи іншого суб’єкта політики. При цьому поширення останнім часом іміджевих характеристик не можна вважати тільки примхою політтехнологів та іміджмейкерів. Необхідність нових технологій визначається, насамперед, соціально-психологічними особливостями суспільства і високим рівнем розвитку сьогоднішніх ЗМІ й електронно-комп’ютерних технологій. Система символів пронизує нині усе наше життя.

Символічний підхід властивий самій психічній природі людини і полегшує їй вибір у політичній сфері. Тому масова свідомість орієнтується переважно саме на іміджеві характеристики, що виступають як певні символи нашої політичної реальності. Цю тенденцію підтверджують і соціологічні дослідження. Так, на запитання "Чим ви будете керуватися, голосуючи за ту чи іншу партію?" 27% респондентів відповіли, що орієнтуватимуться на назву партії, її програму, гасла, а 18% заявили, що виходитимуть з прізвищ лідерів.

Сучасні соціально-психологічні методики допомагають створити зрозумілу мову образів, що легко сприймається, не вимагає великої інтелектуальної напруги, має значний емоційний потенціал. Стратегія іміджу політичного суб’єкта виступає в ролі раціонального механізму перетворення ірраціональних потенцій виборців на історично обумовлений політичний вибір суспільства. Не випадково американський іміджмейкер Р. Прайс писав, що "реагування йде на імідж, а не на людину". Іншими словами, іміджеві методики можна вважати одним з найважливіших і найбільш дієвих засобів у сучасній практиці політичної самоорганізації суспільства.

Іміджмейкери, створюючи, аналізуючи і впроваджуючи політичний імідж лідера в суспільну свідомість, насамперед звертають увагу на фізичні, комунікативні, політико-психологічні дані лідера, оскільки особистісні характеристики мають значну емоційну прив’язку до аудиторії, легше проникають у масову свідомість і міцно засвоюються виборцями.

Вітчизняні автори визначають в українській політичній практиці трохи інші, ніж на Заході, але ближчі нам типи політичного іміджу, що використовувалися кандидатами в народні депутати. Зокрема, В. Бебик пропонує таку їх класифікацію:

"діловий імідж", який щонайкраще характеризується ідеологією: "ми заробили гроші для себе, заробимо їх і для вас";

"інтелектуальний імідж", що виник на основі твердження: для роботи в парламенті необхідні професіонали;

"народний імідж" будувався на класичній популістській основі, на прагненні сформувати позитивне ставлення до себе як до "свого хлопця";

"політичний імідж" формувався на контрастному протиставленні соціалістів (формальних або прихованих) і націонал-демократів. В обох випадках ставка робилася на певні, добре відомі базові цінності основних політичних сил суспільства, а власне імідж створювався на декларуванні прихильності до цих цінностей, а не на основі особистісних характеристик кандидатів;

"жіночий імідж" створювався на основі кредо: "Схоже на те, що чоловіки вже нічого не зможуть зробити. Обирайте жінок. Вони зроблять цей світ кращим";

імідж "місцевого жителя" будувався на основі постулату "Я – свій, я тут живу і нікуди не дінуся, тому що в мене тут родичі і родина..." [6, с. 52-53].

Багато дослідників підкреслюють, що для всіх типів іміджу дуже важливим його елементом є наявність аури комунікації, фундаментальною ознакою якої можна вважати посмішку політика. Тому іміджмейкери рекомендують своїм клієнтам обов’язково посміхатися, якщо вони хочуть сподобатися виборцям. Тим більше, що цьому мистецтву, як запевняють психологи, неважко навчитися.

**2. Імідж та особистість політичного лідера**

Останнім часом значно зросла роль особистості політичного лідера, його ділових і моральних якостей, рівень його популярності. З урахуванням маркетингової термінології можна сказати, що спостерігається підвищення ролі іміджевого фактора політичного лідера, зростає його вплив на електоральну поведінку.

Кожен політичний лідер має певні, часто лише йому притаманні якості, які, власне, і роблять його лідером. І все ж можна назвати найтиповіші риси політичного лідера.

• Акумулятивність. Ця риса є вирішальною, особливо для лідерів

високого, загальнонаціонального, загальнодержавного рівня. Вона по­

лягає в здатності акумулювати і адекватно виражати у своїй діяльності

інтереси певних, досить великих мас. Така риса була притаманна А. Гіт-

леру, В. Леніну та іншим політикам, які прекрасно розуміли інтереси

певних класів і соціальних груп і успішно використовували це у власних

цілях. Звідси випливає висновок, що політичним лідером можна стати

досить випадково — варто вгадати інтереси широких мас і спробувати

їх задовольнити.

• Компетентність. Це всебічна підготовленість політичного ліде­

ра до діяльності у сфері політики, суспільних відносин. Компетентність

набувається в результаті постійного і глибокого навчання, самоосвіти,

самовдосконалення. Значною мірою компетентність зумовлюється три­

валістю та досвідом політичної діяльності політичного лідера.

• Наявність чіткої політичної програми. У справді авторитетних,

популярних політичних лідерів програми здебільшого відповідають інте­

ресам їх електорату, інтересам великих соціальних груп або класів.

• Інноваційність. Це здатність постійно генерувати, продукувати

нові ідеї, по-новаторському осмислювати старі, відомі сентенції, вміти

їх коригувати, розвивати і вдосконалювати. Ще краще, якщо політичний

лідер вміє не лише конструювати нові ідеї, а й пропонує механізми їх

практичної реалізації. Така здатність завжди імпонує його прихильни­

кам, електорату.

• Велика популярність. Вона досягається завдяки поєднанню

іміджу, вміння завойовувати симпатії людей, ефективності політичної

діяльності та звичайного популізму.

• Політична гнучкість, динамізм. Лідер високого рівня, як прави­

ло, успішно вибирає альтернативні рішення, завойовує симпатії і при­

хильність у результаті неординарних дій і вчинків.

• Політична воля, вміння і здатність брати на себе відповідаль­

ність. Ця важлива риса притаманна сміливим, рішучим політикам, які

швидко знаходять вихід з критичної суспільної ситуації і беруть на себе

відповідальність за прийняті рішення. Згадаймо хоча б політиків, які

підписали відомі Біловезькі угоди (Білорусь).

• Гострий розум, політична інтуїція. Певною мірою ці якості є

вродженими, а згодом розвиненими. Йдеться про вміння мислити ана­

літично, неординарно, прораховувати і передбачати можливий розви­

ток подій. Такі якості притаманні небагатьом політичним лідерам.

• Організаційні здібності. Вони потрібні політичному лідерові

будь-якого масштабу, але особливо важливі для лідерів, які є національ­

ною елітою, насамперед президентів, керівників парламентів, урядів,

міністрів, лідерів найвпливовіших політичних партій, об'єднань, сил.

• Мова політичного лідера. Ідеться про мову, якою спілкується

політичний лідер, політичну термінологію, поняття, властиві лідерові

з високим рівнем загальної і політичної культури.

• Володіння політичними технологіями. Справжній політичний

лідер повинен професійно володіти комплексом (системою) спеціальних,

цілеспрямованих, послідовних та ефективних дій і прийомів, що забез­

печують очікувані ним політичні результати діяльності. До того ж полі­

тик повинен досконало володіти політичним маркетингом — системою

пропаганди, підкреслення і демонстрації кращих рис, притаманних

йому самому або тим, кого він підтримує в політиці.

• Привабливість лідера (імідж). Політик повинен уміти подобати­

ся, або мати "шарм". Свого часу такими політиками були Р. Кеннеді,

М. Тетчер, М. Горбачов, Б. Єльцин, Л. Кравчук та ін. Крім відповідних

якостей і вміння вирішувати суто політичні питання вони вміло заво­

йовували симпатії громадян.

• Популізм. Виокремлюємо цю якість у її позитивному розумінні,

оскільки "робота на публіку" притаманна фактично всім політичним

лідерам. Вдало використаний популізм — постійна поява перед людьми,

незастережливе спілкування з ними, вміння стати "своїм хлопцем" —

тільки на користь політикові. Шкода, коли такий популізм потім не

підкріплюється конкретикою політичної, суспільно корисної діяльності.

Особливо актуальним стало питання про імідж харизматичного лідера, що впливає на громадську думку і політичні процеси в суспільстві. Фахівці твердять, що вчинки таких політиків найчастіше суперечать раціональній логіці, їх неможливо "прорахувати", вгадати, однак ефективність діяльності харизматичного лідера завжди надзвичайно висока.

Російський дослідник В. Костиков у такий спосіб визначив його особливості: "Харизматичний лідер виграє і зберігає владу всупереч усім вчиненим помилкам, часто всупереч здоровому глуздові. Харизма спалює все політичне сміття навколо президента. Населення або не вірило "інсинуаціям" опозиції і преси, або взагалі не бажало бачити плям на костюмі свого президента".

На думку багатьох соціологів і політичних аналітиків, харизматичною особистістю можна вважати Б. Єльцина. У його діяльності й поведінці, виходячи з раціональної логіки, було чимало вад, однак найчастіше в очах громадської думки вони перетворювалися на чесноти й сприяли підвищенню привабливості його іміджу.

При цьому слід зазначити ще одну важливу обставину. Особистість, близька до харизматичного ідеалу лідера, допомагає всій партії здобути перемогу на виборах. Так, політичні оглядачі, підбиваючи підсумки виборів 2001 року у Великій Британії, справедливо відзначали, що лейбористи своєю перемогою багато в чому повинні завдячувати Т. Блеру, що "здійснив щось історично майже неможливе, як і його політичний партнер Б. Клінтон, що зробив переобрання своєї партії на новий термін неминучим після кількох років, коли здавалося, що це неможливо" .

В українській дійсності ця закономірність теж виявляється повною мірою: не випадково поширилася практика створення політичних партій під певних політичних лідерів, а останнім часом сформувалася низка політичних блоків навколо найпопулярніших політиків.

**3. Технології формування іміджу**

В сучасній практиці політичного суперництва великого значення набуває використання технологій дискредитації конкурента або, як говорять політтехнологи, "зниження іміджу конкурента". Ця робота ґрунтується на таких підходах: ненав’язлива інформація про відомі й невідомі електоратові деталі негативного іміджу, порівняння поведінки конкурента з "нормальними" або "ненормальними" зразками поведінки, докази залежності його від певних осіб чи організацій, його підпорядкованість, залежність від зовнішніх впливів. Нарешті, антигероя порівнюють з негативними для виборців образами.

Для формування відповідної громадської думки використовуються найрізноманітніші ЗМІ та паблик рілейшнз, але в першу чергу преса і телебачення. При цьому в країнах розвиненої демократії вже проявилася цікава закономірність: кількість критичних матеріалів, спрямованих на зниження іміджу конкурента, в сумарному обсязі рекламних проектів постійно зростає. Про співвідношення позитивних і негативних телевізійних рекламних роликів у президентських кампаніях США свідчить, зокрема, така статистика. Всі американські виборчі кампанії з 1960 по 1988 рік мали в сумі 71% позитивних і 29% негативних роликів. Але 1992 року в кампанії Клінтон /Буш їх вже було: у Буша 56% негативу і 44% позитиву, у Клінтона 63% негативу і 37% позитиву. Тобто виборчі кампанії робили ставку на дискредитацію конкурента. Аналогічні тенденції характерні і для сучасного українського політичного ринку.

Політичні технології, що створюють негативний образ конкурента, спрямовані на те, щоб продемонструвати виборцям слабкі сторони опонентів. Нагодою для антиреклами можуть стати певні реальні вчинки та якості конкурента, що, звичайно, відповідним чином обігруваються і доводяться до рівня переконливого викривального документа, принаймні для пересічного електорату. Серед них, наприклад, може бути недостатній досвід претендента; його певні негативні особисті якості, невдалі висловлювання; невиконання колишніх обіцянок чи негативні результати роботи на попередньому місці; прорахунки й помилки, що демонструють некомпетентність тощо.

Для зниження іміджу конкурента і створення негативної реклами використовуються різні методи, що у зарубіжних країнах одержали вже широке поширення і певне теоретичне осмислення. Найефективніше і, відповідно, найчастіше використовуються такі методи:

метод "клапана", тобто переведення громадської думки з позитиву на негатив. Навіть найсильніші кандидати при вмілій атаці на них можуть виявитися в програші;

метод "живої мішені", тобто перенесення (трансферту) негативу з одного об’єкта на іншій;

метод "краплі", при якому постійна, систематична подача критичного матеріалу поступово створює у споживача інформації відповідний негативний образ. Хрестоматійним прикладом використання такого методу "краплі" в часи "холодної" війни в США стала негативна реклама проти Б. Голдуотера, що зображувала його прихильником ядерної війни. На екрані з’являлася дівчинка, яка обриває пелюстки ромашки і рахує в зворотному порядку від дев’яти до одного. Потім лунав ядерний вибух, на тлі якого звучав голос Л. Джонсона: "Такі ставки... Ми повинні або полюбити один одного або вмерти". Ці кадри сотні разів показувалися по телебаченню і виявилися настільки нищівними для Б. Голдуотера, що всі мітинги передвиборчої кампанії були прикрашені плакатами: "Голосуйте за Голдуотера і відправляйтеся на ядерну війну";

метод "підказки" як спосіб роботи з масовою аудиторією: демонстрація в явній формі знаків, що підтверджують вірність обраної інтерпретації для конкретної ситуації. Підказка ніби виводить розуміння ситуації на заздалегідь заданий рівень;

"резонансна технологія": використання раптового інтересу масової свідомості до чогось. У цьому випадку мають на увазі два можливі варіанти розвитку ситуації: коли приходить підтвердження чуткам, що довго бродили, або коли реальна політична кон’юнктура вступає в протиріччя з образом лідера.

Для зниження іміджу конкурента широко використовуються й інші методи й технології, у тому числі й методи побічного інформаційного впливу, і нав’язування критеріїв оцінки, і впливу на громадську думку при проведенні соціологічних досліджень тощо, багато з яких мають суто маніпулятивний характер.

Сучасна практика формування політичного іміджу лідера або партії володіє широким арсеналом дійових засобів від професійно поставленої політичної реклами до системи паблик рілейшнз. Використовуються вже апробовані методи "розкрутки кандидата", його "упакування" і "продажу", "зниження іміджу конкурента", "війни компроматів" тощо. В сучасній політичній боротьбі нерідко застосовуються і "брудні" технології, вивчення яких допоможе протистояти їх впливові на громадську думку.

**4. Імідж і культ політичного лідера**

Відповідний імідж, культ лідера може виявлятися у впливі на оточення через деякі досить складні об'єктивні обставини. Так, культ лідера може бути створений, нав'язаний більшості пасивних громадян згори шляхом маніпулювання громадською думкою, інтенсивної і дієвої пропаганди. Це не становить труднощів саме тоді, коли в суспільстві низька політична культура, активність громадян, слабо впроваджуються демократичні норми громадського життя.

Культ політичного лідера різного рівня часто з'являється ніби "знизу", з ініціативи самих мас. Найчастіше такі явища спостерігаються під час кризових ситуацій у суспільстві, особливо на перехідних етапах його розвитку. Згадаймо, як багато наших співгромадян претендували на роль "месії" — спасителя країни, її "найперспективнішого" розвит­ку і поступу до суверенної, демократичної держави у перші роки після краху тоталітарної системи, проголошення незалежної України. Посту­пово люди розібралися в сутнісних характеристиках багатьох лідерів. Сотні імен політичних лідерів, які ще зовсім недавно були дуже попу­лярними, зараз забуті.

Найяскравішим і найстійкішим у громадсько-політичному житті ви­являється культ, імідж політичного лідера, який з'явився і утвердився в результаті його виняткових вроджених, а згодом розвинених особистіс-них якостей і рис завдяки сильній волі, наполегливості, саморозвитку і самовдосконаленню. Таких лідерів називають харизматичними, їм біль­ше, ніж іншим, симпатизують і довіряють.