

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ЛІДЕРА НЕДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті представлено результати теоретичного дослідження соціально-психологічних особливостей діяльності керівника як лідера недержавної організації. Визначено, що діяльність лідера недержавної організації є «комунікативною професією», представник якої не може виконувати свої професійні функції без ефективного використання професійного спілкування; а ефективність і результативність цієї діяльності безпосередньо залежить від ступеня сформованості його комунікативної компетентності. Показано, що лідерська позиція керівника недержавної організації є головною умовою для реалізації її завдань та впровадження соціальних змін. Обґрунтовано, що основними одиницями соціально-психологічного аналізу особливостей лідерства керівників НДО є їх посадовий статус, комунікативна компетентність та особистісний авторитет.

Ключові слова: *лідерство, керівник, недержавна організація (НДО), громадський лідер, лідер НДО, організаційне лідерство, вплив, авторитет, харизма.*

Постановка проблеми. Україна прагне побудувати власне громадянське суспільство, важливим інструментом цього є «третій сектор» [5] з усією сукупністю організацій, що його утворюють і за якими ще з початку 1990-х років закріпився термін «недержавні». Недержавні організації (НДО) – будь-які організації, які не є частиною державних структур. На практиці цей термін вживають для позначення громадських чи благодійних організацій, тобто неприбуткових організацій, які не представляють приватний бізнес і працюють, щоб служити громадським інтересам. Саме ті благодійні фонди та громадські організації, що займаються наданням соціальних послуг є об'єктом нашого дослідження.

Ефективність та результативність діяльності НДО значною мірою залежить від діяльності їх керівників, їх авторитету, здатності впливати на оточуючих та здійснювати зміни у суспільстві, втілюючи у життя соціально-значущі проекти. Лідерство, як і керівництво є необхідними складовими ефективного управління НДО, які представляють собою координацію відносин членів соціальної групи, реалізують процеси соціального впливу в колективі, впливають на ефективність та результативність у виконанні завдань, сприяють створенню робочої команди.

Керівник НДО – це найманий співробітник, якій працює за фінансову винагороду та виконує визначені правлінням функціо-

нальні обов'язки. Специфіка його управлінської діяльності визначається її соціальним характером, зумовлена розвитком соціально-політичних відносин у суспільстві та суб'єктивним відображенням цих відносин особистістю. Діяльність лідера НДО є «комунікативною професією», представник якої не може виконувати свої професійні функції без ефективного використання професійного спілкування [16]. Отже, ефективність і результативність цієї діяльності безпосередньо залежить від ступеня сформованості комунікативної компетентності лідера НДО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури показує, що проблема лідерства більш досконало розвинута та розроблена зарубіжними авторами (М. Дафт [7], Т. Бендас [3] та ін.), а також вітчизняними вченими, які внесли вклад у розвиток теорії лідерства (В. Заболотна [8], Л. Карамушка [9] та ін.).

Ефективна управлінська діяльність не можлива без пізнання й використання соціальних та психологічних законів, оскільки вона пов'язана із взаємодією між людьми. У НДО основні управлінські функції виконує її керівник. На думку більшості дослідників саме лідерська позиція керівника НДО сприяє його ефективній діяльності. Саме від його лідера, від готовності вчитись та навчати, сприймати прогресивні ідеї та змінюватись залежить рівень розвитку недержавної організації.

Лідерська позиція керівника НДО є тією основою, що зумовлює можливість та успішність його діяльності. Це передбачає, на наш погляд, дослідження основних підходів до вивчення лідерства, які існують в зарубіжній та вітчизняній психології, та визначення основних напрямків їх реалізації в управлінні НДО. Саме вони допомагають зрозуміти, що дозволяє стати лідером, як лідерство пов'язане з управлінською діяльністю, зокрема керівника НДО, як воно впливає на неї та обумовлює її.

У даний час у вітчизняній літературі ми визначили два основні концептуальних погляди стосовно лідерства: класичний західний, де під організаційним лідером переважно розуміється перша особа організації, тобто її керівник, який займає певну посадову лідерську позицію з відповідними повноваженнями і відповідальністю, і класичний вітчизняний, де лідерство традиційно розділяється на формальне (посадове) і неформальне (соціальне).

Сучасні наукові концепції лідерства можна умовно поділити на чотири великі групи, які розвивалися у хронологічному порядку. У першій групі теорій досліджувалася проблема набору особистісних рис, якими має бути наділений лідер (Л. Джуелл [3], Й. Богратт [18] та ін.). До другої групи належать теорії, у яких досліджується поведінка лідера (К. Левін [21], Р. Блейк [17], Дж. Моутон [17] та ін.). Теорії третьої групи вивчають умови, в яких саме відбувається лідерство як процес. До них відносяться ситуативні та особистісно-ситуативні

теорії, теорії випадковостей та гуманістичні теорії (Стогдилл [3], Д. МакГрегор [22] та ін.). Четверта група – теорії ціннісного лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів та членів групи (Р.К. Гринліф [19], Г. Фейерхольм [3] та ін.).

За останні роки в області лідерства з'явилося декілька нових концепцій. Серед них теорія емоційного інтелекту Д. Гоулмена [6]; концепція «гарячих груп» Дж. Ліпмана–Блюмена [3]; концепція творчого лідерства та аміцитії (дружби, симпатії) А. Залезника [23]; концепція особистого лідерства Дж. Клегга [3]; концепція суперлідерства С.С. Манца, Х.Р. Симса [3].

Отже, загальний аналіз сучасних досліджень лідерства в соціальної психології показав, що на цей час бракує досліджень феномену лідерства у НДО.

Мета статті – визначення та теоретичне обґрунтування соціально-психологічних особливостей лідерства у НДО.

Виклад основного матеріалу. Слова «лідер» (*англ. leader*) і «лідерство» (*англ. leadership*) англійського походження та утворені від англосаксонського кореня *lead* («дорога, шлях»), як і дієслово *leaden* – «подорожувати, йти». Лідерами називалися люди, які прокладали, показували шлях [1].

У науковій літературі з соціальної психології лідерство має декілька визначень: по-перше, як пріоритетний вплив з боку певної особи на все суспільство, організацію чи групу; по-друге – як управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана з ухваленням владних рішень, тобто як керівна посада; втретє – як один з процесів організації та управління малою соціальною групою; вчетверте – як соціально-психологічний феномен внутрішнього розвитку групи, який характеризує відносини домінування і підпорядкування у групі [1–4; 6; 11; 18-23]. Найбільш загальним визначенням лідерства є пояснення даного феномену як соціально-психологічного процесу в колективі чи групі, побудованого на впливі особистого авторитету людини на поведінку її членів.

У ході дослідження нами було проведено дефінітивний аналіз трактування поняття «лідер» сучасними вітчизняними та зарубіжними науковцями [1-4; 11; 18-23]. За його результатами можна виділити наступні визначення терміну «лідер»:

- це індивід, що має здатність впливати на інших людей і групу;
- особа, що володіє найбільш яскраво вираженими особистісними якостями, завдяки яким його діяльність є найбільш продуктивною;
- це особа, за якою певна соціальна група визнає право на прийняття найбільш важливих рішень, що відображають груповий інтерес, що виражають основні цінності групи;
- це людина, яка у відповідності з певною ситуацією в групі втілює у своїй активності групові цінності, бере на себе відповідальність, максимально впливає на життєдіяльність групи, орієнтую-

чись на завдання, поставлене перед групою, управляє організацією міжособистісних відносин і активізує групу.

Теоретичне дослідження проблеми вказує на те, що керівник НДО зазвичай називається лідером, не вважаючи на його формальний статут і керівну посаду, і це на нашу думку потребує пояснень.

Лідерство являє собою процес організації та керування малою соціальною групою, який сприяє досягненню спільної групової мети в мінімальні терміни з максимальним ефектом, детермінований пануючими в суспільстві соціальними відносинами. Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на засадах влади забезпечує виконання функцій управління, формування методів управління та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій [10]. «Лідерство» як тип управлінських стосунків відрізняється від поняття «керівництво» [15]. Лідерство пов'язане зі здатністю впливати на персонал для ефективної роботи. Можливість застосовувати владу, тобто впливати на поведінку інших людей або на ситуацію за допомогою різних засобів є спільною для лідера і керівника.

Головна відмінність між керівництвом та лідерством полягає в тому, що ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Д. Адаір зазначає що «існує відмінність між управлінням – адмініструванням, плануванням, контролем – і лідерством, – пише він. – Хороший лідер вміє робити всі ці речі, але виходить за їх рамки: він знає секрет, як завоювати повну ентузіазму підтримку інших людей для виконання поставленого завдання. ... Ті, хто ведуть за собою, піднімають їх дух, зміцнюють мужність для продовження розпочатого» [1, с. 25].

У той же час реальна лідерська поведінка керівника НДО є невід'ємною від його керівної позиції, яку він займає, керуючи групою, мобілізуючи і направляючи її на виконання командного завдання в організації. У контексті вивчення організаційного лідерства, на нашу думку, більш плідним є не протиставлення цих феноменів (формальне, посадове керівництво і неформальне лідерство), а розгляд їх у сукупності. Адже, незважаючи на ряд очевидних відмінностей, визначається й пряма схожість між лідерством і керівництвом. Так, на думку Р.Л. Кричевського:

– по-перше, обидва феномена по суті являють собою дві сторони єдиного процесу управління людьми;

– по-друге, вони тотожні в елементарному вираженні. Так, лідерство описується «вертикальним» ставленням «лідер – послідовники», а керівництво – аналогічним відношенням «керівник – підлеглі»;

– по-третє, для обох феноменів характерна реалізація впливу в системі неформальних (психологічних) відносин [11].

Традиційні інструменти управління не можуть впоратися з проблемою здійснення соціально-значущих змін, яких вимагає сучасне українське суспільство від НДО. Вони не дають вказівок про те, як

задовольнити проблеми підвищення чуйності до зовнішнього середовища, як здійснювати безперервну адаптацію і давати членам НДО відчуття напрямку і впевненості перед обличчям існуючих проблем. Саме лідерство є тим інструментом, який може вирішувати ці проблеми. Лідерство керівника НДО дозволяє, з одного боку, організації бути більш гнучкою та готовою до змін, а з іншого – впливає на членів НДО, створюючи ефективну працездатну команду. Лідерські можливості керівника НДО збільшують силу його впливу; за активної реалізації керівником НДО якостей ділового і мотиваційного лідера зростає задоволеність індивідів членством у групі.

Лідер НДО, який виступає як відповідальний та впливовий член малої соціальної групи, має виконувати наступні соціально-психологічні функції: як керівник НДО виконує управлінські функції планування, організації, контролю тощо; як стратег визначає шляхи діяльності НДО та перспективи розвитку проектів НДО; як політик встановлює цілі та загальну лінію поведінки НДО; як символ організації виступає її обличчям, впливаючи на формування іміджу НДО; як ідеолог виступає джерелом цінностей та норм, що формують груповий світогляд, її корпоративну культуру; як новатор генерує ідеї та керує змінами як у суспільній свідомості, так і у соціальній сфері; як представник НДО транслює ідеї в зовнішнє середовище, устанавлюючи зв'язки з зовнішніми системами.

Таким чином, в організаційному лідерстві керівника НДО чітко виділяти два взаємодоповнюючих позиційних компоненти: 1) формально-посадовий компонент (керівництво); 2) соціально-психологічний компонент (лідерство як соціальний феномен).

Лідер НДО, як один з елементів феномену лідерства в недержавній організації, представляє собою досить складну структуру, в яку входять: психологічні характеристики лідера НДО; соціально-психологічні характеристики послідовників лідера НДО – членів малої групи; природа взаємин лідера НДО і його послідовників; обставини, в яких здійснюється лідерство; результат взаємодії лідера НДО і його послідовників у конкретних ситуаціях.

Лідерство в НДО має індивідуальний характер і виступає як механізм інтеграції групової діяльності, за якого лідер спрямовує та організовує дії групи. За цих умов виявляються і відіграють організуючу роль особисті якості лідера НДО, його авторитет та здатність впливати на оточуючих. Методи сучасної психології дозволяють нам діагностувати рівень прояви тієї чи іншої риси особистості, але коли йдеться мова про таку складну діяльність, як діяльність НДО, то її лідера навряд чи можна охарактеризувати декількома якостями. Кожен з лідерів НДО має свій унікальний досвід як життєвий так і професійно-нальний, що впливають на стиль його лідерства та обумовлюють індивідуальний стиль діяльності. Тобто мова повинна йти про такі показники, що охоплюють весь комплекс професійно значущих якостей

і їх можливих поєднань. Дослідник О.Л. Музика [13] вважає, що такими інтегративними показниками є особистісні та суб'єктивні цінності. Дж. Адаір [1] звертає увагу на те, що лідер завжди роздивляється проблему скрізь призму цінностей, надаючи лідерству духовного та морального виміру. Без цього, він може бути лише технічним лідером (керівником), але не справжнім лідером організації. Отже, лідер НДО – це наділений найбільшим ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив як на членів НДО, так і на громадську думку шляхом спілкування з представниками громади безпосередньо, або опосередковано (через ЗМІ, акції тощо).

Здатність лідера впливати на членів групи, спрямовувати їх зусилля на досягнення цілей групи визначає психологічну сутність лідерства [3]. Вплив – це комплекс факторів, які за певних умов можуть змінити поведінку, світосприйняття особи, її ціннісні орієнтири, або групи осіб в потрібному напрямку. Лідер НДО здійснює свій вплив за допомогою харизми, через власний приклад. Харизма – це влада, побудована не на логіці, не так на давній традиції, а на силі особистих якостей або здібностей лідера [12]. Джерелами впливу харизматичних керівників звичайно є: чітке, поділюване співробітниками бачення майбутнього; створення системи корпоративних цінностей, які підтримують всі працівники організації; взаємна довіра лідера і підлеглих [1]. Завдяки харизматичності лідер НДО володіє здібностями зміцнити віру колег та волонтерів у можливість досягнення високих результатів, переконати їх у тому, що інтереси організації збігаються з їх потребами та цінностями.

В основі внутрішньо-групової влади лідера НДО лежить авторитет. Прийнято розрізняти два сенсу слова «авторитет» – широкий і вузький. У широкому сенсі авторитет – це «загально визнаний неформальний вплив лідера на підлеглих у різних сферах діяльності, засноване на посадовому положенні і високих особистісних характеристиках» [14]. Авторитет у вузькому сенсі – це одна з форм здійснення влади. Головна рольова функція авторитету полягає в регулюванні взаємовідносин підлеглих в умовах спільної діяльності. Авторитет ґрунтується на будь-яких перевагах перед оточуючими, і тому є фактичною владою, а його вплив здійснюється не тільки на діяльність (як у формальній владі), але і на психіку, свідомість, переконання, моральні цінності (в цьому виявляється його неформальний характер і реальна сила).

Авторитет лідера НДО формується на основі його особистих якостей, демонстрованих ним у процесі виконання своїх функцій, і ці якості лідера члени групи здатні оцінити цілком об'єктивно і безпосередньо, в процесі їхньої спільної діяльності. Виділимо наступні особливості авторитету лідеру НДО: 1) авторитет лідера НДО є переважно активним (що формується і реалізується в процесі безпосереднього спілкування лідера з послідовниками) та ґрунтується

ся переважно на направленому впливі на членів групи, оскільки для малих груп характерний саме безпосередній, міжособистісний стиль взаємин лідера і послідовників; 2) лідер НДО може володіти як формальним, так і неформальним авторитетом; 3) авторитет лідера НДО має соціально-психологічну природу (з одного боку, він має справу з формальними організаціями, в системі взаємин з якими проявляється його формальний посадовий авторитет лідера НДО, що змістовно визначається його функціями; з другого боку, він має справу з неформальними організаціями, членство в яких є добровільним, внутрішня структура – демократичною); 4) моральний авторитет лідера НДО відіграє значну роль, тому що будь-яке, навіть саме незначне відхилення в його поведінці від моральних стандартів та цінностей НДО неминуче обернеться для нього закінченням його лідерської діяльності.

Лідерство – це мистецтво вибору оптимального стилю управління та врахування ситуацій. Лідерська поведінка керівника НДО орієнтована на успіх справи та досягнення команди, має підтримувальний характер. Відтак ефективним лідерство керівника в НДО може бути за умов партисипативного та фасилітативного управління.

Концепція партисипативного управління виходить із положення, що якщо людина зацікавлено бере участь у різноманітній діяльності організації, то вона тим самим отримує від цього задоволення, працює з більшою віддачею, краще, якісніше і продуктивніше [2]. По-перше, вважається, що партисипативне управління, відкриваючи працівнику доступ до прийняття рішення з питань, пов'язаних з його діяльністю в організації, мотивує до кращого виконання своєї роботи. По-друге, партисипативне управління не тільки сприяє тому, що робітник краще справляється зі своєю роботою, а й приводить до більшої віддачі, більшого внеску окремого робітника в життя організації [4].

Фасилітатор (від англ. *facilitate* – полегшувати, сприяти) – той, хто «полегшує життя» [4]. Керівник-фасилітатор – це керівник-лідер, який створює команду в НДО, прищеплює їй корпоративні принципи та цінності, реалізує мотиваційний підхід до управління. Фасилітативне управління надає можливість керівнику НДО утримувати певну рівновагу між цілями і результатами, яких необхідно досягти, та можливостями реальних людей і способами їхнього досягнення.

Відтак, лідерство дає змогу керівнику НДО здійснювати несиловий вплив на персонал. Як правило, воно будується на відносинах «лідер – послідовники». Дослідники Херсей та Бланшард [20] доводять, що стиль керівництва значною мірою зумовлюється зрілістю послідовників. Відтак, лідерство в НДО – це реалізація системи взаємодії між членами колективу, що спрямована на досягнення спільних цілей. Саме завдяки партисипативному та фасилітативному стилям управління лідер НДО має заохочувати персонал до спільних дій та створювати робочі команди в організації.

Проведений аналіз різноманітних уявлень щодо феномену лідерства дав нам змогу виокремити наступні соціально-психологічні особливості лідерства керівника НДО:

- 1) лідерство керівника НДО має основою здатність його психологічного впливу на оточуючих, спираючись на власний авторитет;
- 2) лідерство керівника НДО є здатністю до бачення перспективи, розвитку та визначення діяльності групи;
- 3) лідерство керівника НДО має формальний та неформальний аспекти, пов'язані з статусом, функціями та його особистістю і здатністю виконувати лідерську роль;
- 4) функціональність лідерства керівника НДО спрямована на інтеграцію командної роботи, використовуючи партисипативний та фасилітативний стилі управління;
- 5) лідерство керівника НДО не зводиться тільки до проблеми особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером і людьми, що йдуть за ним. Саме послідовники, в першу чергу, помічають дії і вчинки лідера і на цій основі формують його сприйняття.

Серед соціально-психологічних характеристик керівника НДО як лідера виокремимо наступні:

- лідером НДО є той, хто має послідовників.
- лідер НДО слідує особливим цінностям, що є вагомими для послідовників та виступають базисом авторитету лідера НДО.
- лідер НДО - це управлінський статус, керівна посада, соціальна позиція, пов'язана з прийняттям керівних рішень;
- лідер НДО спирається на авторитет та вплив особистісних якостей в установленні внутрішньої групової влади та регулюванні взаємовідносин колег та волонтерів НДО;
- лідер НДО орієнтується на нововведення та інтеграцію зусиль колег та волонтерів, що має прояв у наступній поведінці: його доступність до будь-якого члена групи (колеги або волонтера); будівництва взаємовідносин на авторитеті та довірі, перевага усної інформації; доброзичливість в обговоренні проблем, відсутність авторитарності, терплячість до вираження незгоди, толерантність.
- домінуючим компонентом взаємодії лідера НДО є емоційність, завдяки якій він стає притягальним як учасник міжособистісної взаємодії.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Взаємовідносини між лідерством у НДО та формалізованою структурою влади (керівництвом) організації виступають не як примушення, а як вид угоди між лідером та послідовниками (колегами та волонтерами), що включає як дружні відносини, так і взаємні ділові зобов'язання. Саме створення цієї угоди дозволяє лідерові НДО створити команду однодумців та досягати поставлених цілей, задовольняючи певні потреби громади та здійснюючи вплив на суспільство та владу. Керівник НДО як досягає своїх цілей завдяки особистій

харизмі, впливу та авторитету. Соціально-психологічні особливості лідерства керівника НДО складаються з посадового статусу, комунікативної компетентності та його особистісного авторитету.

У подальшому ми вважаємо за важливе дослідження комунікативної компетентності лідера НДО як основи його управлінської діяльності, та її вплив на командоутворення в організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаир Д. Психология лидерства / Д. Адаир; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : Эксмо, 2005. – С. 63-64.
2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации: пер. с англ. / Рассел Акофф ; ред. В.Т. Рысин ; пер. с англ. В.А. Бирюков, М.М. Кресберг. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с.
3. Бендас Т.В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т.В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
4. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во «Экономистъ», 2006. – 670 с. : ил.
5. Галабурда Ю. Молодіжний недержавний сектор у контексті становлення громадянського суспільства в Україні / Ю. Галабурда // Соціальна політика і соціальна робота. Український науковий і громадсько-політичний часопис. –2001. – № 2 (18). – С. 19-33.
6. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулмен; пер. А. П. Исаевой. – М. : АСТ, 2009 – 478 с.
7. Дафт М. Х. Менеджмент : Підручник; пер. з англ. / М. Ф. Дафт, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – СПб. : Питер, 2000. – 832 с.
8. Заболотна В.О. Основи лідерства в контексті вміння спрямовувати зусилля працівників організації на досягнення мети // Психологічні основи управління персоналом : навч. посіб. / В.О. Заболотна. – К. : Гнозис, 2010. – С. 86-112.
9. Карамушка Л. М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти / Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель // Проблеми сучасної психології, 2013. – т. № 2. – С.52-60.
10. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. — 50 с.
11. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – С. 22.
12. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі; пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 800 с.
13. Музика О.Л. Методологічні засади дослідження проблеми лідерства у громадських організаціях / О.Л. Музика // *Ucrainika Polonica*. Т. 1 – Київ – Житомир, 2004. – С.431 – 437.
14. Пирогов А. И. Политическая психология : учебное пособие для вузов / А. И. Пирогов. – М. : Академический Проект : Трикста, 2005. – 368 с.
15. Пушкар Р.М. Менеджмент : теорія та практика : [підручник] / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська – 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490с.
16. Тимофеев Ю. П. Профессиональное общение и его развитие

- с помощью видеотренинга: дис... д-ра псих. наук : 19.00.05 / Тимофеев Юрий Петрович. – М. 1996. – 347 с.
17. Blake R. A comparative analysis of situationalism and 9,9 Management by principle / R. Blake, J. Mouton // *Organizational Dynamics*. – 1982. – Spring. – P. 20-43
 18. Borgatta E. Some findings relevant to a Great Man Theory of leadership / E. Borgatta // *American Sociology Review*. – 1954. – Vol. 19. – P. 755-559.
 19. Greenleaf R. K. *Servant Leadership : A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness* / R. K. Greenleaf, L. C. Spears. – Paulist Press, 2002. – 370 p.
 20. Hersey P. *Management of Organizational Behavior: Utilizing human resources* / P. Hersey, K.H. Blanchard. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall – 1972. – 201 p.
 21. Lewin K. An American Approach to the study of Autocracy and Democracy : A preliminary note / K. Lewin, R. Lippitt // *Sociometry*. – 1938. – № 1. – P. 292-380.
 22. McGregor D. *The professional manager* / D. McGregor. – New-York : McGraw-Hill, 1967. – P. 145.
 23. Zaleznik A. Nabagers and Liders : are they different? / A. Zaleznik // *Harvard Business Review*. – 1992. – November-December. – P. 126-135.

REFERENCES

1. Adair D. *Psihologija liderstva* / D. Adair; per. s angl. M. Kotel'nikovoj. – M. : Jeksmo, 2005. – S. 63–64.
2. Akoff R. *Planirovanie budushhego korporacii*; per. s angl. / Rassel Akoff ; red. V.T. Rysin ; per. s angl. V.A. Birjukov, M.M. Kresberg. – M.: Progress, 1985. – 328 s.
3. Bendas T. V. *Psihologija liderstva : ucheb. posobie* / T. V. Bendas. – SPb. : Piter, 2009. – 448 s.
4. Vihanskij O. S. *Menedzhment : uchebnik* / O. S. Vihanskij, A. I. Naumov. – 4-e izd., pererab. i dop. – M.: Izd-vo "Jekonomist#", 2006. – 670 s. : il.
5. Galaburda Ju. *Molodizhnyj nederzhavnyj sektor u konteksti stanovlenja gromadjans'kogo suspil'stva v Ukraї'ni* / Ju. Galaburda // *Social'na polityka i social'na robota. Ukraї'ns'kyj naukovyj i gromads'ko-politychnyj chasopys*. – 2001. – № 2 (18). – S. 19-33.3.
6. Goulmen D. *Jemocional'nyj intellekt* / D. Goulmen; per. A. P. Isaevoj. – M. : AST, 2009 – 478 s.
7. Daft M. H. *Menedzhment : Pidruchnyk*; per. z angl. / M. F. Daft, M. Al'bert, F. Hedouri. – SPb. : Pyter, 2000. – 832 s.
8. Zabolotna V.O. *Osnovy liderstva v konteksti vminnja sprjamovuvaty zusyl'lja pracivnykiv organizacii' na dosjagnennja mety* // *Psychologichni osnovy upravlinnja personalom : navch. posib.* / V.O. Zabolotna. – K. : Gnozys, 2010. – S. 86-112.
9. Karamushka L. M. *Liderstvo v organizacii'*: analiz osnovnyh pidhodiv ta vazhlyvist' i'h zastosuvannja v organizacijah systemy vyshhoi' osvity / L. M. Karamushka, T. G. Fel'kel' // *Problemy suchasnoi' psihologii'*, 2013. – t. № 2. – S.52-60.

10. Kerivnyctvo organizacijeu : navch. posib. / O. Je. Kuz'min, N. T. Mala, O. G. Mel'nyk, I. S. Procyk. – L'viv : Vyd-vo Nac. un-tu «L'vivs'ka politehnika», 2008. – 50 s.
11. Krichevskij R.L. Psihologija liderstva / R.L. Krichevskij. – M. : Statut, 2007. – S. 22.
12. Meskon M. Osnovy menedzhmenta / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri; per. s angl. – M. : Delo, 2004. – 800 s.
13. Muzyka O.L. Metodologichni zasady doslidzhennja problemy liderstva u gromads'kyh organizacijah / O.L. Muzyka // Ucrainika Polonica. T. 1 – Kyi'v – Zhytomyr, 2004. – S.431 – 437.
14. Pirogov A. I. Politicheskaja psihologija : uchebnoe posobie dlja vuzov / A. I. Pirogov. – M. : Akademicheskij Proekt : Triksta, 2005. – 368 s.
15. Pushkar R.M. Menedzhment : teorija ta praktyka : [pidruchnyk] / R. M.Pushkar, N. P. Tarnavs'ka – 2-ge vyd., pererob. i dop. – Ternopil' : Kart-blansh, 2003. – 490s.
16. Tymofeev Ju. P. Professyonal'noe obshhene y ego razvytye s pomoshh'ju vydeotrenynga: dys... d-ra psyh. nauk : 19.00.05 / Tymofeev Juryj Petrovych. – M. 1996. – 347 s.
17. Blake R. A comparative analysis of situationalism and 9,9 Management by principle / R. Blake, J. Mouton // Organizational Dynamics. – 1982. – Spring. – P. 20-43
18. Borgatta E. Some findings relevant to a Great Man Theory of leadership / E. Borgatta // American Sociology Review. — 1954. –Vol. 19. – P. 755-559.
19. Greenleaf R. K. Servant Leadership : A Journey Into the Nature of Legitimate Powerand Greatness / R. K. Greenleaf, L. C. Spears. – Paulist Press, 2002. – 370 p.
20. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing human resources / P. Hersey, K.H. Blanchard. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall – 1972. – 201 p.
21. Lewin K. An American Approach to the study of Autocracy and Democracy : A preliminary note / K. Lewin, R. Lippitt // Sociometry. – 1938. – № 1. – P. 292-380.
22. McGregor D. The professional manager / D. McGregor. – New-York : McGraw-Hill, 1967. – P. 145.
23. Zaleznik A. Nabagers and Liders : are they different? / A. Zaleznik // Harvard Business Review. – 1992. – November-December. – P. 126-135.

УДК 159.9:316.46

РЕМПЕЛЬ Ж. А.

Запорожский национальный университет, г. Запорожье

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ЛИДЕРА НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлены результаты теоретического исследования социально-психологических особенностей деятельности руководителя как лидера неправительственной организации. Установлено, что деятельность лидера неправительственной организации относится к «коммуникативной профессии», представитель которой не может

выполнять свои профессиональные функции без эффективного использования профессионального общения; а эффективность и результативность этой деятельности напрямую зависит от степени сформированности его коммуникативной компетентности. Выяснено, что лидерская позиция руководителя неправительственной организации является главным условием для реализации ее задач и внедрения социальных изменений. Доказано, что социально-психологические особенности лидерства главы НПО состоят из должностного статуса, коммуникативной компетентности и его личностного авторитета.

Ключевые слова: лидерство, руководство, неправительственная организация (НПО), лидер НПО, организационное лидерство, влияние, авторитет, харизма.

UDC 159.9:316.46

Zh. A. REMPEL

Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ACTIVITY OF THE HEAD AS THE LEADER OF A NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION

The article presents the results of theoretical research on the socio-psychological characteristics of the head as the leader of a non-governmental organization. It was found that the activity of an NGO leader refers to the «communication profession», whose representative is unable to perform their professional functions without the use of effective professional communication; the efficiency and effectiveness of this activity depends on its degree of development of communicative competence. The author explores the social and psychological characteristics of leadership in the non-governmental charitable organization and the characteristics of its leader. The article reveals the features of the relationship the leader with the NGO non-governmental organization as the small social group. Leadership NGOs have formal and informal aspects related to the status and functions of NGOs leader and of his personality and the ability to perform a leadership role. At the heart of leadership is the ability to NGO leader to psychological impact on others, based on own authority, primarily informal. Leadership of NGOs - is the ability to the vision, development and definition of the teamwork activities. Functionality of leadership aims to integrate teamwork and involves the implementation of functions such as focus, identification, and axiology. Leadership NGOs like the kind of business which is carried out in a specific market. NGO leader achieves its goals through «sales» or lobby their ideas and projects. It was found that the position of leadership manager NGO is the main prerequisite for the realization of its objectives and the implementation of social change. It is proved that the socio-psychological characteristics of the head of the NGO leadership consist of official status, communicative competence and his personal authority.

Key words: leadership, management, non-governmental organizations (NGOs), NGO leaders, organizational leadership, influence, authority, charisma.

Матеріал надійшов до редакції: 12.05.2015