УДК 316-46:364.4
DOI: https://doi.org/10.17721/2616-7786.2021/7-1/2

Д. Бибик, д-р філософії у галузі соціальної роботи, старш. викладач
ORCID ID: 0000-0001-9947-8503
Researcher ID: ABD-3677-2020
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова,
Інститут проблем виховання НАПН України, Київ, Україна

СТАНОВЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У НАУКОВОМУ ПРОСТОРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Аакцентовано увагу на актуальності вивчення соціального лідерства як соціального феномену. Розкрито специфіку становлення феномену лідерства в контексті різних підходів і концепцій, структуровано та узагальнено найбільш важливі теорії лідерства як необхідність їх урахування при вивченні теоретико-методологічних засад соціального лідерства в теорії та практиці соціальної роботи.

Ключові слова: концепції лідерства, лідерство, соціальна робота, соціальне лідерство, теорії лідерства.

Постановка проблеми. В умовах динамізму соціальних процесів і глибинних перетворень у різних сферах життєдіяльності суспільства змінюються вимоги до фахівця соціальної сфери, що здатний реалізовувати лідерський потенціал у професійній, громадській та суспільно корисній діяльності. Проблема лідерства загалом та вивчення прояву лідерських якостей особистості зокрема мають давню історію. Сьогочасні уявлення про лідерство надають сучасним дослідникам невичерпні можливості використовувати різні варіанти співвідношення теорій і концепцій лідерства. Внаслідок цього з'являються дослідження, присвячені аналізу розвитку соціального лідерства, становлення лідерства соціального працівника. Видається очевидним те, що минулий досвід становлення лідерства є важливим для дослідників у сфері соціальної роботи, оскільки дає змогу усвідомити наявність чинників та процесів, що стали першопричиною появи феномену "соціальне лідерство". Разом з тим аналіз спадщини теорії лідерства застерігає від помилок минулого і дає змогу винайти методологічні можливості для подальшого становлення підходів до вивчення згаданого вище феномену

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження феномену лідерства не втрачає актуальності та посідає чільне місце серед наукових пошуків, зокрема вітчизняних (Д. Волківська, Н. Горішна, С. Калашнікова, Л. Карамушка, Л. Романовська, О. Пономарьов, С. Нестуля, О. Собчишин, Г. Слозанська, О. Сорока, Т. Фенкель), та зарубіжних учених (L. Bolman, T. Deal, R. Fisher, S.Haworth, R.Miller& J.Schaub, M.Holosko). У науковому просторі представлено велику кількість напрямів щодо розгляду феномену "лідерства", серед яких домінують дослідження в контексті спільної групової діяльності (Л. Карамушка, Т.Фенкель) розвитку лідерських якостей особистості (С. Калашнікова, С. Нестуля) або їх поєднання з певним типом взаємовідносин людей у групі для досягнення загальної мети й реалізації спільної діяльності (С. Філонович), у яких лідерство визначається як положення (стан) особистості або як процес залучення послідовників до певної діяльності.

Проте основні характеристики зазначеного терміна залишаються нерозкритими або їх розглядають у досить вузькому, поверховому контексті, зокрема трактують за аналогією визначення термінів "соціальна активність" та "соціальна позиція", а тому вони характеризують лідера як найбільш авторитетну особистість, яка регулює групову взаємодію та приймає найважливіші рішення (А.Петровський, М.Ярошевський) [1], має ідеї та здійснює управління (Н. Дудко) [2 с. 138]; бачить шляхи досягнення конкретної мети, розподілу ресурсів та наявних можливостей (Janinks) [3, p.16]; має лідерський світогляд, який дає можливість удосконалювати знання і приймати правильні рішення для уникнення соціальних проблем та запобігання їм у суспільстві (І. Савельчук, Д. Бибик [4]. Проте проблема дослідження феномену соціального лідерства, його становлення у контексті розвитку соціальної роботи потребує подальшого вивчення.

Мета статті полягає у виокремленні динаміки становлення феномену "соціальне лідерство" відповідно до суспільних змін і потреб, особливостей сталого розвитку сучасного суспільства, що актуалізує ресурсні можливості для розширення наукового простору соціальної роботи в Україні на засадах лідерства.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. В умовах динамізму соціальних процесів і глибинних перетворень у різних сферах життєдіяльності суспільства змінюються вимоги до особистості, що здатна проявляти та реалізовувати лідерський потенціал у професійній, громадській та суспільно корисній діяльності. Особливо гострим стає питання соціального лідерства у площині існування великої кількості теорій та їх поліваріантного застосування до конкретних завдань досліджень, зокрема в галузі соціальної роботи. У межах різнобічного теоретичного підґрунтя формується традиція наукового пізнання феномену "соціальне лідерство", вивчення його суттєвих ознак, що характеризують особистість як соціального лідера, який сприяє досягненню спільної мети і результату, спрямованому на здійснення позитивних змін у суспільстві (табл. 1).

При цьому можна зазначити, що практично відсутня загальна інтегративна теорія соціального лідерства, в межах якої можна було б пояснити основну концептуальну ідею та сутнісні ознаки прояву соціального лідерства, зокрема в галузі соціальної роботи. Виникнення численних наукових теорій і концепцій лідерства свідчить про необхідність окреслення принципів і перспектив співіснування різноспрямованих теорій лідерства, які дають змогу виробити єдині орієнтири розуміння феномену "соціальне лідерство" та його різноманітних аспектів прояву в суспільстві.

Складність і суперечливість інтерпретації феномену соціального лідерства вимагає його певного аналізу в контексті відтворення"організації системи суспільних взаємовідносин сталого розвитку, де вирішальна роль належить людині" [5 с.70]. *Саме тому соціально-філософські засади сталого суспільного розвитку стають методологічними засадами трансформації цінностей лідерства та усвідомлення значущості феномену соціального лідерства для забезпечення реалізації основних принципів розвитку суспільства: соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності.* Зрозуміло, що такому суспільству необхідні універсальні та гнучкі лідери, які є творцями та аналітиками, які можуть переосмислити минулий досвід для відкриття нових можливостей [6], не тільки справляти сильний вплив на оточення, а й брати на себе відповідальність, демонструвати стратегічний характер мислення і рішучість щодо власних рішень та дій [7, с. 19].

© Бибик Д., 2021

Таблиця 1

Генеза теорій лідерства як підґрунтя становлення феномену соціального лідерства

Теорія	Основна ідея	Сутнісні ознаки
Теорії великої людини Фундатор теорії: Т. Карлейль	Розвиток особистості залежить від вродженої якості з урахуванням розуміння того, що великими лідерами народжуються	Високий інтелект, харизма, товариськість, сміливість
Теорії особистісних якостей Фундатори теорії: Р.Стогділл, С.Кіркпатрік, Е.Лок, Дж.Нефф, Дж.Сітрін	Розвиток особистості залежить від виховання особистісних якостей та їх значення для прояву лідерства	Висока енергія, цілеспрямованість, активність, мотивація лідерства, чесність та прямота, впевненість у собі, когнітивні здібності, ґрунтовні знання своєї справи
Ситуаційна теорія лідерства Фундатори теорії: Ф.Фідлер, П.Херсі, К.Бланшар	Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи, атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності
Ситуаційна теорія лідерства Фундатори теорії: Ф.Фідлер, П.Херсі, К.Бланшар	Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер. Ця теорія є доповненням до теорії системи, яка заповнює її прогалини	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи,атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності
Системна теорія лідерства Фундатор теорії: М. Х'юстон	Розвиток особистості залежить від спільної діяльності, що сприяє виникненню і формуванню лідерства	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, колективне прийняття рішень
Трансакційне лідерство Фундатор теорії: Дж. Бернс	Розвиток особистості залежить від потреб та інтересів групи, які задовольняють їхні запити в обмін на досягнення специфічних цілей	Установлення взаємозв'язку між лідером і послідовниками, формування впевненості в собі
Теорії вертикального подвійного зв'язку між лідером та членами Фундатор теорії: Г. Грайєн	Розвиток особистості залежить від урахування особливостей особистості лідера, послідовників і відносин між ними	Довіра, повага, підтримка, лояльність
Теорія внутрішнього стимулювання лідерства Фундатор теорії: К. Кешман	Розвиток особистості залежить від лідерських навичок "ізсередини"	Самопізнання, цілепокладання, управління змінами, міжособистісними відносинами, буття, знаходження рівноваги та вміння діяти
Теорія опосередкованого лідерства Фундатори теорії: Р. Фішер, А. Шарп	Розвиток особистості залежить від мотивації до лідерської поведінки та визначається переліком необхідних якостей	Чітке формулювання бажаних результатів; вироблення бачення перспективи; встановлення відносин співпраці; освоєння нових форм навчання, креативність
Теорія "двигуна лідерства" Фундатор теорії: Н. Тічі	Розвиток особистості залежить від досвіду лідерів вищого рівня, які мають виховувати лідерів на нижчих рівнях управління	Бізнес-ідеї, цінності та емоційна енергія, рішучість, володіння методикою виховання нових лідерів, вміння "передавати точку зору"
Трансформаційне лідерство Фундатор теорії: Б. Басса	Розвиток особистості залежить від уявлень і цінностей: довіра – натхнення – особистісний розвиток – креативність. Лідерство шляхом розвитку людей, стимулювання мислення, натхнення людей або таке, що базується на харизмі	Здатність до створення майбутнього, бачення якого надихає; мотивація людей щодо перейняття цього бачення, управління процесом досягнення цього бачення, створення команди, мотивація до дії, соціальне згуртування, здатність управляти змінами
Теорія сполучного лідерства та "гарячих груп" Фундатор теорії: Дж. Ліпман Блюмен	Розвиток сучасної особистості залежить від вміння встановлювати зв'язки між своїми бажаннями й цілями, а також цілями та бажаннями інших людей	Особиста відповідальність; навички побудови суспільства однодумців; орієнтація на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань: довіра, надання можливостей і піднесення, пошук сенсу життя
Ціннісна теорія лідерства Фундатори: Р. Грінліф, С. і Т. Кучмарські, К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм	Розвиток особистості залежить від засвоєння ціннісних принципів	Побудова ціннісної моделі на основі двох базових положень: розвиток цінностей і норм окремих учасників групи й організації в цілому; лідерству, що базується на цінностях, необхідно навчатися в процесі діяльності
Теорія організаційного лідерства Фундатор теорії: П. Сенге	Розвиток особистості залежить від здатності певної спільноти визначати своє майбутнє та підтримувати процес необхідних для цього змін	Досконале розуміння особистості, розвиток ментальної моделі, формування спільного бачення організації, групове навчання і розвиток системного мислення, творче напруження та енергія
Теорія розподіленого лідерства Фундатори теорії: Д.Бредфорд, А.Коен	Розвиток особистості залежить від глибокого почуття задоволеності від досягнутого та спільного результату	Схильність до навчання, високий рівень емоційного інтелекту, навички ефективних комунікацій, лідерська поведінка
Теорії лідерства-служіння Фундатор теорії: Р. Грінліф	Розвиток особистості залежить від служіння людям, можливості бути корисним суспільству і ставити інтереси спільноти вище від власних; піклуватися, щоб потреби людей були задоволені	Уміння слухати та розуміти інших; прийняття та емпатія; вміння аналізувати ситуацію і передбачати проблеми; усвідомленість і проникливість; уміння переконувати й організовувати інших
Теорія емоційного лідерства Фундатор теорії: Д. Гоулман	Розвиток особистості залежить від здатності спрямовувати емоції своїх послідовників, змінюючи негативні емоції на позитивні	Компоненти емоційного інтелекту: самосвідомість, емпатія, саморегуляція, мотивація, соціальні навички, вміння управляти собою та відносинами з іншим людьми

Нагальною потребою XXI ст. є розвиток філософії лідерства через реалізацію конкретних "концептуальних понять: філософія, модель, стиль" [8, с.21]. На думку Т. Сергеєвої, Д.Фестеу, Г. Роунтраса, використання цих трьох категорій дає змогу краще зрозуміти різні уявлення і вчення про лідерство [8, с. 19–21], а отже, забезпечує розуміння й феномену соціального лідерства. Таке складне і водночас актуальне поняття соціального лідерства вимагає методологічної визначеності й теоретичного обґрунтування його філософських засад. Так, шляхи розв'язання проблеми соціального лідерства перебувають у площині взаємодії "філософії лідерства – моделі лідерства – стилю лідерства" [8], оскільки: *"філософія лідерства"* визначається набором цінностей і переконань, яким можна навчити або які можна передати через навчання та досвід для досягнення цілей, що лідер ставить і відповідно до яких діє; *"модель лідерства"* як ідеальний стиль поведінки концентрує увагу на більш ефективних інструментах керування та зростання лідера і виступає структурою або процесом, які можуть бути використані для вивчення, застосування та адаптації лідерства; *"стиль лідерства"* розкриває конкретне застосування певної поведінки в реальному житті для досягнення рівня керівництва в межах визначеної моделі лідерства; саме по собі поняття "*стиль лідерства*" досить складне для застосування та адаптації методів керівництва, а також для навчання [8, с. 19–21].

Зрозуміло, що філософія лідерства розкриває орієнтири соціального лідерства, яке може базуватися на цінностях та переконаннях, тоді як сама модель лідерства виступає інструментом, який може розкрити структуру лідерства, зокрема соціального, визначить межі його застосування на практиці, результатом якого стає особистісне та професійне зростання лідера. При цьому стиль лідерства характеризує поведінку лідера в його реальних життєвих ситуаціях, [8, с.21].

Як теоретичне підґрунтя для розуміння соціального лідерства обрано загальновідому концепцію лідерства-служіння, відповідно до якого відображено подвійний зміст нерозривності й безпосереднього взаємозв'язку об'єктивних і суб'єктивних вимог до лідерства у всіх проявах життєдіяльності суспільства та професійної діяльності, зокрема в галузі соціальної роботи. Адже лідер, на думку Д. Волківської, – передусім слуга, що хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище від власних, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім – лідерство як ще один спосіб служіння [9, с. 23–24]. Такі лідери намагаються дати відповідь на суспільні виклики соціальної несправедливості та соціальної нерівності, оскільки гостро відчувають проблему великого розриву між необхідною та можливою якістю суспільства [10, с. 98].

Тому серед усього різноманіття теорій та концепцій лідерства саме "теорія лідерства-служіння" на засадах "допомоги та служіння людям" [11]. є важливим підґрунтям для досягнення взаєморозуміння щодо сутності понять "*соціальне лідерство – соціальне лідерство соціальних працівників"*. Тому зроблено припущення, що саме соціально-філософські засади сталого суспільного розвитку, методологія філософії лідерства визначають провідні ідеї та цінності лідерства-служіння, які утворюють визначальну і базову систему прояву принципів соціального лідерства.

На засадах теорії лідерства-служіння Р.Грінліфа [11] дослідники Р.Рассел та А.Стоун [12] обґрунтували та визначили 10 базових принципів: слухання як інструмент комунікації, необхідний для активної демонстрації поваги до інших; емпатія – проєктування власної свідомості на основі переживань інших; зцілення – прагнення допомогти досягти цілісності не лише собі, а й іншим; поінформованість – умова усвідомлення соціальної реальності; переконання – основа впливу на послідовників; концептуалізація – основа прийняття ефективних рішень; передбачення – основа побудови привабливого для послідовників образу майбутнього; опікунство – засіб розширення впливу суспільства на організацію і навпаки; підтримка й заохочення зростання людей; формування партнерської взаємодії людей на принципах служіння один одному [12, p.146].

Як бачимо, визначення сутності соціального лідерства, передусім зумовлює потребу в узагальненні функціональних характеристик теорії "лідерства-служіння" [11], які умовно можна розділити на функціональні напрями лідерства: "допомагати та служити людям – діяти творчо та управляти інноваціями – вести людей за собою". Адже лідер свідомо розвиває себе, робить індивідуальний творчий внесок у професійну діяльність, знаходить своє призначення, свою місію шляхом ініціювання інновацій та інтересу до результатів її професійної діяльності [13;14]. Хессельбайн вважає справою лідера "ідентифікувати критично важливі проблеми, а потім побудувати ефективні партнерства, які б базувалися на місії, інновації та різнорідності" [14, с. 64].

З урахуванням цього основою лідерства-служіння має бути ефективна взаємодія соціальних працівників щодо розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи, оскільки:

- складність розв'язання суспільних проблем вимагає залучення засобів і ресурсів соціальної роботи для професійної діяльності;
- практика соціальної роботи передбачає прояв соціальної активності соціальних працівників, здатних активно діяти, розробляти ініціативні рішення та впроваджувати зміни в суспільстві, втілювати їх у життя та вдосконалювати;
- створення ефективних партнерських мереж потребує спільної команди однодумців, які вміють адаптуватися, здатні до швидкої реорганізації залежної від стрімких глобальних змін у нашій країні.

Отже, основні принципи "творчого та ефективного управління інноваціями в умовах соціальних викликів та структурних змін" [15] можуть бути деякою мірою враховані для кращого розуміння особливостей соціального лідерства та їх співвідношення з лідерством для впровадження інновацій, зокрема в практику соціальної роботи. Це: колективне сприймання інновацій, демонстрація чесного, конструктивного вирішення завдань, визнання і схвалення інноваційної діяльності, використання механізмів сприяння й стимулювання інноваційної діяльності в галузі соціальної роботи; стимулювання інноваційній діяльності, кар'єрне зростання новаторів, нейтралізація негативних впливів з боку окремих осіб; доступність матеріалів, засобів та інформації як умова пріоритетності інноваційної діяльності в соціальній роботі; відсутність жорстких часових обмежень та інших перешкод, право вибору творчих ідей та способів реалізації завдань; результативність інноваційної діяльності щодо розв'язання суспільних проблем засобами підтримки такої діяльності в соціальній роботі; формування партнерських зв'язків, відкритість та взаємна підтримка колективної діяльності щодо обміну інноваційними ідеями [15]. Ці принципи мають бути сформульовані та узагальнені для подальшої реалізації в процесі професійної підготовки до соціального лідерства.

Саме тому взаємозв'язок між лідерством-служінням та лідерством для інновацій підтверджує те, що соціальне лідерство як соціальне явище тільки формується, набуває розвитку через необхідність своєчасного реагування на актуальні проблеми теорії та практики соціальної

роботи, які виникають. Доцільно представити соціальну роботу як інституціалізацію професійної діяльності фахівців державних соціальних закладів і установ, громадських та благодійних організацій і фондів, які надають соціальні послуги вразливим категоріям населення. Отже, "*соціальне лідерство" як соціальне явище характеризується спільною організацією та управлінням суспільно значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходження оптимальних засобів їх досягнення для розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи в межах сталого розвитку суспільства.*

Зрозуміло, що соціальна сфера потребує фахівців зі сформованими професійними організаторськими навичками, які мають внутрішнє прагнення до соціальних змін заради досягнення спільних цілей шляхом упровадження нестандартних ідей та інновацій. З огляду на це "*соціальне лідерство соціальних працівників"* можна визначити *як інтегроване особистісне утворення, що виявляється в прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу в різних сферах життєдіяльності суспільства для покращання якості надання соціальних послуг уразливим категоріям населення.*

Висновки. Отже, аналіз вітчизняних та зарубіжних теоретичних концепцій лідерства дає змогу визначити як традиційні, так і інноваційні напрями вивчення феномену "соціальне лідерство". Незважаючи на те, що існують глибокі теоретичні розробки теорій лідерства, нами не виявлено завершеної наукової концепції, що охоплює всі теоретико-методологічні аспекти соціального лідерства. Тому найбільш перспективним напрямом подальшого вивчення вважаємо розгляд соціального лідерства як ресурсу підвищення ефективності соціальної роботи в Україні.

Перспективи дослідження. Залишаються невизначеними питання формування особистості соціального працівника як соціального лідера в галузі соціальної роботи, шляхів ініціювання ним соціально конструктивних змін з реалізації реформи місцевого самоврядування й територіальної організації влади в Україні, розширення системи надання соціальних послуг, які зможуть відповідати орієнтації практичної соціальної роботи на сталий розвиток суспільства, що, передусім, посилює потребу в організації процесу підготовки майбутніх фахівців на основі нової парадигми – лідерства в соціальній роботі.

Список використаних джерел

1. Петровский А. В. Основы теоретической психологии / А .В. Петровский, М .Г. Ярошевский. – М .: ИНФРА-М, 1998. – 528 с.

2. Дудко Н. В. Експлікація поняття "соціальна активність студентської молоді": соціально-педагогічний аспект / Н. В. Дудко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2018. – Вип. 2 (43). – С. 83–88.

3. Janinks D. On Becoming a Leader / D. Janinks. – Cambridge, 1995. – 254 с.

4. Савельчук І. Б. Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету / І. Б. Савельчук, Д. Д. Бибик // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – К., 2018. – Вип. 25. – С.119– 125.

5. Нерсесян Г. А. Сталий розвиток починається в головах людей: соціально-філософські аспекти. / Г. А. Нерсесян // Вісник НТУУ "КПІ". Політологія. Соціологія. Право. – К. : ІВЦ "Політехніка", 2011. – Вип. 4. – С. 68–75.

6. Bolman L. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership / L. Bolman, T. Deal. – San Francisco : Jossey-Bass, 2003. – 544 p.

7. Пономарьов О. С. Моделювання діяльності фахівця / О. С. Пономарьов, Н. В. Середа , М. К. Чеботарьов. – Х. : НТУ "ХПІ", 2015. – 58 с.

8. Сергеєва Т. В. Лідерство і командна робота : навч. посіб. / Т. В. Сергеєва, Д. Фестеу, Г. Роунтрі. – Х. : ХНУБА, 2014. – 124 с.

9. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.05 / Волківська Діана Анатоліївна ; Київ. Ун-т ім. Бориса Грінченка. – К., 2016. – 22 с.

10. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. – К. : Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

11. Гринлиф Р. К. Слуга в роли лидера / Р. К. Гринлиф. – М. : Рубин. луч, 1970. –124 с.

12. Russell R. A reviero of servant leadership attributes: developing a practical model / R. Russell, A. Stone // Leadership Organization Development journal. – 2002. – Vyp. 23 (3). – S. 145–157.

13. Ошуркова П. Л. Концепция формирования лидеров. [Электронный ресурс] / ОАО "Магнитог. металлург .комбинат", 2018. – Режим доступа : http://www.trainings.ru/labrary/articles/?id=8277.

14. Хессельбайн Ф. О лидерстве / Ф. Хессельбайн ; пер. с англ. В. И. Супруна. – Н. : ФСПИ "Тренды", 2004. – 184 с.

15. Horth D. Innovation Leadership [Електронний ресурс] / D. Horth, D. Buchner. – Режим доступу: www.ccl.org/leadership/.../Innovation Leadership.pdf

References

1. Petrovs'kij A. V Osnovy teoreticheskoj psihologii / A. V. Petrovs'kij, M. G. Jaroshevs'kij. – M. : INFRA-M. – 1998. – 528 s.

2. Dudko N. V. Eksplikaciya ponyattya "social'na aktyvnist" students'koyi molodi": social'no-pedahohichnyj aspekt / N. V. Dudko // Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho nacional'noho universytetu. Seriya: Pedahohika. Social'na robota. – Uzhhorod, 2018. – Vyp. 2 (43). – S. 83–88.

3. Janinks D. On Becoming a Leader / D. Janinks. – Cambridge, 1995. – 254 c.

4. Savel'chuk I. B. Social'ne liderstvo yak pidgruntya dlya rozvytku partners'koyi vzayemodiyi v osvitn'omu seredovyshhi universytetu / I. B. Savel'chuk, D. D. Bybyk // Naukovyj chasopys Nacional'noho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriya 11. Social'na robota. Social'na pedahohika. – K., 2018. – Vyp. 25. – S.119–125.

5. Nersesyan H. A. Stalyj rozvytok pochynayet'sya v holovax lyudej: social'no-filosofs'ki aspekty. / H. A. Nersesyan // Visnyk NTUU "KPI". Politolohiya. Sociolohiya. Pravo. – K. : IVC "Politexnika", 2011. – Vyp. 4. – S. 68–75.

6. Bolman L. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership / L. Bolman, T. Deal. – San Francisco : Jossey-Bass, 2003. – 544 p.

7. Ponomar'ov O. S. Modelyuvannya diyal'nosti faxivcya / O. S. Ponomar'ov, N. V. Sereda, M. K. Chebotar'ov. – X. : NTU "XPI", 2015. – 58 s.

8. Serheyeva T. V. Liderstvo i komandna robota : navch. posib. / T. V. Serheyeva, D. Festeu, H. Rountri. – X. : XNUBA, 2014. – 124 s.

9. Volkivs'ka D. A. Rozvytok liders'koho potencialu students'koho aktyvu v universytets'komu seredovyshhi : avtoref. dys. … kand. ped. nauk : 13.00.05 / Volkivs'ka Diana Anatoliyivna ; Kyiv. un-t im. Borysa Hrinchenka. – K., 2016. – 22 s.

10. Kalashnikova S. A. Osvitnya paradyhma profesionalizaciyi upravlinnya na zasadax liderstva : monohrafiya / S. A. Kalashnikova. – K. : Kyivs'k. un-t imeni Borysa Hrinchenka, 2010. – 380 s.

11. Hrynlyf R. K. Sluha v roly lidera / R. K. Hrynlyf. – M. : Rubynovij luch, 1970. –124 s.

12. Russell R. A reviero of servant leadership attributes: developing a practical model / R. Russell, A. Stone // Leadership Organization Development journal. – 2002. – Vyp. 23 (3). – S. 145–157.

13. Oshurkova P. L. Koncepcija formirovanija liderov [Elektronnyj resurs] / OAO "Magnitogorskij metallurgicheskij kombinat", 2018. – Rezhim dostupa : http://www.trainings.ru/labrary/articles/?id=8277.

14. Hessel'bajn F. O liderstve / F. Hessel'bajn ; per. s angl. V. I. Supruna. – N. : FSPI "Trendy", 2004. – 184 s.

15. Horth D. Innovation Leadership [Elektronnyj resurs] / D. Horth, D. Buchner. – Rezhim dostupu: www.ccl.org/leadership/.../Innovation Leadership.pdf

Надійшла до редколегії 01.07.21
Рецензовано 06.09.21

D. Bybyk, PhD (Social Work), Senior Lecturer
ORCID ID: 0000-0001-9947-8503
Researcher ID: ABD-3677-2020
National Pedagogical Dragomanov University
Institute of Education Problems of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

THE EMERGENCE OF THE PHENOMENON OF SOCIAL LEADER IN THE SCIENTIFIC SPACE OF SOCIAL WORK

The focus is on the relevance of the study of social leadership as a social phenomenon. It is determined that joint organization and management of socially significant activities on initiation of social changes and finding optimal means of their achievement are necessary to solve actual problems of theory and practice of social work within the framework of sustainable development of society. The specifics of the formation of the phenomenon

of leadership in the context of different approaches and concepts are revealed, the most important leadership theories are structured and generalized as the need to take them into account in the study of theoretical and methodological principles of social leadership.

In the course of covering the main aspects of the researched issue, the author concludes that the most promising direction for further study is the consideration of social leadership as a resource for improving the efficiency of social work in Ukraine.

The interpretation of social leadership of social workers as an integrated personal formation is shown in the aspiration and ability of specialists to realize leadership potential in various spheres of social activity to improve the quality of social services provision to vulnerable categories of the population. The value and importance of practical use of the concept of social leadership for the most important key to the success of society.

In the context of the study, the existence of the influence on the change of many educational benchmarks of professional training for the formation of social leadership in future specialists is revealed, since the modern practice of social work requires the involvement of social workers in the process of developing effective models of social work, providing innovative social services to vulnerable categories of the population, the introduction of administrative services of a social nature, interaction with the community.

Keywords: leadership concepts, leadership, social work, social leadership, leadership theory.

Д. Бибик, д-р философии в области социальной работы, ст. преподаватель
ORCID ID: 0000-0001-9947-8503
Researcher ID: ABD-3677-2020
Национальный педагогический университет имени М. П. Драгоманова
Институт проблем воспитания НАПН Украины, Киев, Украина

СТАНОВЛЕНИЕ ФЕНОМЕНА СОЦИАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА В НАУЧНОМ ПРОСТРАНСТВЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Акцентируется внимание на актуальности изучения социального лидерства как социального феномена. Раскрыта специфика становления феномена лидерства в контексте различных подходов и концепций, структурированы и обобщены наиболее важные теории лидерства как необходимость их учёта при изучении теоретико-методологических основ социального лидерства в теории и практике социальной работы.

Ключевые слова: концепции лидерства, лидерство, социальная работа, социальное лидерство, теории лидерства.