DOI: [10.32702/2307-2156-2020.4.5](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.4.5)

УДК 351.07:316.46

О. Ю. Стоян,
д. держ. упр., доцент, завідувач кафедри менеджменту,
Чорноморський національний університет ім. П. Могили
ORCID ID: 0000-0002-3939-8816

ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

A. Stoyan
Doctor of Sciences in Public Administration, Professor,
Head of the Department of Management of the Petro Mohyla Black Sea National University

THEORETICAL PROVISIONS OF FORMATION OF CHARISMATIC LEADERSHIP IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION

В статті висвітлені головні теоретичні положення основних підходів до визначення харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності. Констатовано, що конструктивна діяльність наділених специфічними рисами й здібностями харизматичних лідерів у сфері публічного управління супроводжується практичним впровадженням неординарно-дієвих шляхів подолання кризових явищ. Обґрунтовано необхідність впровадження у систему органів публічної влади України стимулюючих елементів, що покликані активізувати роботу представників влади щодо підвищення рівня своєї самоосвіти і саморозвитку, побудови об'єднуючої корпоративної культури й використання сучасних технологій побудови харизми. Наголошено, що появі харизматичного лідерства, і як наслідок, харизматичного управління сприяє наявність кризових явищ і критичних періодів, однак відсутність екстремальних умов не виключає можливості появи харизматичних лідерів, що асоціюються у колективній свідомості з сильним типом особистості, здатним, мотивувати і досягати корпоративних цілей, а також згуртовувати і повести за собою суспільство. Зроблено висновок, що феномен харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності полягає у можливості: харизматичного лідера-керівника здійснювати управління у прямій і безпосередній формі; швидше досягати корпоративних цілей; легшого сприйняття нововведень та реформаторських змін; створення сприятливого й комфортного робочого середовища (за умови конструктивного харизматичного лідерства, а не «деструктивно нарцисичного»).

The article highlights the main theoretical provisions of the main approaches to defining charismatic leadership in the context of public administration, which allow public authorities to understand the level of dependence of public body performance on them as formal and informal leaders. It is stated that the constructive activity of charismatic leaders endowed with specific traits and abilities in the field of public administration is accompanied by the practical introduction of

extraordinary and effective ways to overcome the crisis. The necessity of introducing stimulating elements into the system of public authorities of Ukraine, which are designed to intensify the work of government officials to improve their self-education and self-development, build a unifying corporate culture and use modern technologies to build charisma. It is emphasized that the emergence of charismatic leadership, and as a consequence, charismatic management contributes to the presence of crises and critical periods, but the lack of extreme conditions does not preclude the emergence of charismatic leaders associated in the collective consciousness with a strong personality, able to motivate and achieve goals, as well as to unite and lead society. It is noted that "charismatic leadership" consists of at least a triad of components: object (charismatic leader-leader), subject (subordinates-followers who perceive these charismatic qualities, and who have solidarity with the leader and internalization of their vision and values) and the circumstances in which the charismatic qualities of a leader can be realized, and at the same time, can be perceived by others. These components are variable, and therefore the degree of influence of the charismatic leader-leader on subordinates-followers is seen as variable. It is concluded that the phenomenon of charismatic leadership in the context of public administration is the ability of: charismatic leader-leader to carry out management in a direct and immediate form; achieve corporate goals faster; easier perception of innovations and reform changes; creating a favorable and comfortable working environment (provided constructive charismatic leadership, not "destructively narcissistic").

Ключові слова: публічне управління; органи публічної влади; лідер;; органи публічної влади; лідер; феномен харизматичного лідерства; корпоративна культура; лідерські якості;

Key words: public administration; public authorities; leader; the phenomenon of charismatic leadership; corporate culture; leadership qualities.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями.

На сьогодні українська держава перебуває у стадії загострення епідеміологічних, соціальних, економічних, глобалізаційних кризових процесів, що, зрештою, призводить до загострення загальної суспільно-політичної ситуації в країні. Однією із багатокомпонентних складових вирішення вищезазначених проблем є наявність і конструктивна діяльність наділених специфічними рисами й здібностями харизматичних лідерів у сфері публічного управління, що мають змогу запропонувати неординарно-дієві шляхи подолання кризових явищ, консолідувати і повести за собою суспільство. Цим обумовлено значне сучасне зростання зацікавленості суспільства загалом, і науковців зокрема, до архіскладного явища – «харизматичне лідерство». У зв'язку із цим, актуальним сьогодні є визначення феномену харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності, з метою покращення сучасного стану розвитку української держави, що характеризується вищенаведеними складними і суперечливими процесами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У межах роботи зроблений нами аналіз досліджень і публікацій [1-13] свідчить про поліаспектність явища харизматичного лідерства, що розглядається вченими не вузько-направлено, а зокрема, і з позиції філософії, соціології, психології тощо.

Так, аналізу основних концепцій політичної харизми посвячені праці таких дослідників як, С. Каспе [1], Н. Фрейд [2]; соціологічних концепцій – М. Вебер [3-5], Р.Ітвел [6]; соціально-філософських – Г. Старовойтова [7], Д. Трунов [8]. Частково харизматичне лідерство в сфері публічного управління розглядали І. Пантелейчук [9], О. Нестуля, С. Нестуля [10].

Відаючи належне працям зазначених авторів, слід зауважити, що визначення феномену харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності не стало предметом надширокого спеціального дослідження. Отже, зберігає свою актуальність і потребує нових наукових розробок у частині обґрунтування теоретичних засад.

Формулювання цілей статті (постановка завдання).

Метою статті є визначення феномену харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності. Для досягнення зазначеної мети поставлені такі дослідницькі завдання: висвітлити головні положення основних підходів до визначення харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності; визначити перспективні шляхи подальших наукових досліджень харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності сучасної України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

У певних аспектах першим почав наукове дослідження феномену харизматичного лідерства й харизматичного управління німецький соціолог М. Вебер. Саме він ввів, варіативне нині, поняття «харизма» в науковий обіг у зв'язку з розробкою своєї концепції про три типи влади: легально-раціоналістичну, традиційну та харизматичну. Найбільш дискусійно-відкритим є харизматичний тип влади, із такими наявними категоріями, як «харизма» і «харизматичне лідерство».

У роботі «Господарство і суспільство» М. Вебер вказує, що поняття «харизма» у відповідності з етимологічним значенням цього слова, є «певною екстраординарною здібністю, якісною характеристикою людини, завдяки якій особистість оцінюється як обдарована надприродними, надлюдськими, або ж особливими силами, недоступними іншим, завдяки чому, індивід вважається лідером» [5].

Вчений розробив класифікацію типів лідерів, до якої ввів поняття «харизматичного лідерства». На його думку, харизматичне лідерство походить своїм корінням у традиційне суспільство. Лідери, наділені харизматичними якостями найчастіше з'являються в країнах, які знаходяться у стадії розвитку, тому, що там міра розповсюдження харизматичних очікувань населення значно вища, ніж у розвинутих країнах. Дослідник підкреслює, що лідери подібного типу з'являються, як правило, у «смутний час», у критичні періоди розвитку суспільства [9].

Аналогічної думки дотримуються і прихильники месіанської парадигми Р. Ітвел і Т. Паппас, які зазначають, що кризові умови викликають у людей невпевненість у собі і страх за майбутнє. За таких обставин люди колективно і добровільно готові піддатися владі харизматичного лідера, який, у порівнянні з ними, демонструє впевненість і рішучість. У цей час люди гостро відчують потребу в появі саме харизматичного лідера, який міг би піднятися над корпоративними груповими інтересами, консолідувати і запропонувати шлях подолання кризи.

Д. Ебербах, об'єднавши у своїй концепції харизму й теорію відданості Дж. Боулі, стверджує, що у ситуації кризи послідовники отримують «харизматичну травму». Внаслідок цього відбувається їх деіндивідуалізація й посилення сімейної прив'язаності до лідера – харизматичної любові до однієї людини. Тобто, харизматичному лідерові дає владу й право використовувати директивний стиль ситуація кризи [11, с. 112-113].

У цьому контексті деякі дослідники вкладають у поняття харизми негативний сенс, стверджуючи при цьому, що харизматичне лідерство особливо характерне для тоталітарних, або авторитарних політичних режимів. Як свідчить історія ХХ ст., практично всі тоталітарні режими спиралися саме на харизматичний тип політичного лідера (Ленін, Сталін, Гітлер, Тіто, Кім Ір Сен тощо). До того ж, цей тип спричиняє культ особистості – крайню, максимально завищену оцінку функцій і ролі політичного лідера в історії, яка виникає внаслідок непомірної концентрації політичної, економічної і соціальної влади у руках певної людини, а також, жорсткої залежності підлеглих не від результатів своєї праці, а від прихильності керівництва. У поєднанні з постійною тоталітарною ідеологічною пропагандою, така ситуація, відображаючись у масовій свідомості, породжує у людей віру в надзвичайні здібності правителя, страх і рабську покірність. Але, в той же час, на думку М. Вебера, харизматичний лідер у кризові періоди розвитку суспільства здатен стати генератором його революційного оновлення [3].

З іншої точки зору, світова практика свідчить про наявність харизматичних якостей у політичних лідерів, які явно не претендують на ліквідацію демократичних устроїв у своїх державах. В якості прикладів таких лідерів можна назвати М. Тетчер, Ш. де Голля, Ф. Рузвельта, У. Черчілля, К. Аденауера. Ці видатні політичні діячі, без сумніву, володіли високою мірою заповзятості, вмінням знайти правильне рішення у складній ситуації, максимальною цілеспрямованістю, і «залізною» волею [9].

У зв'язку із цим, харизматичне лідерство розглядається як управлінська здатність змусити звичайних людей поводитись екстраординарно в екстремальній ситуації [4].

Підсумовуючи вищенаведене резюмуємо: у більшій мірі появі харизматичного лідерства, і як наслідок, харизматичного управління сприяє наявність кризових явищ і критичних періодів, однак відсутність екстремальних умов не виключає можливості появи харизматичних лідерів, що асоціюються у колективній свідомості з сильним типом особистості, здатним згуртовувати, мотивувати, вести за собою і досягати корпоративних цілей.

Використовуючи метод спостереження, слід зауважити, що майже кожна особа сфери публічного управління, особливо високого рангу, хотіла б мати харизматичну популярність. Але, у той же час, не кожна з них володіє яскраво вираженими харизматичними якостями. Дослідники А. Гуцал та С. Недбаївський констатують той факт, що харизма – один із найважливіших аспектів політичного лідерства та публічного управління, який характеризується активним проявом і демонстрацією енергії, що здатна «пробуджувати» архетип [12].

К. Юнг вважає, що акмеологічна характеристика особистості лідера передбачає наявність у нього таких якостей, як інтуїція, воля, впевненість у собі, активність і цілеспрямованість, здатність до психологічного зараження (персональний магнетизм), емоційно-вольова стійкість, психологічна захищеність, рефлексивність, креативність, прогностичність, які можуть стати очевидними через зовнішні прояви [9]. Особистісні якості харизматичного лідера у сфері публічного управління віддзеркалюють його потребу у владі. Будучи неординарними, морально стійкими і сильними, харизматичні лідери у своїй управлінській діяльності вміло ризикують не тільки своєю власною репутацією, а й статусом самої організації. У зв'язку із цим, до якостей запропонованих К. Юнгом додамо такі: енергійність (серед підлеглих створюється відчуття, що керівник

випромінює і проєцирує на них свою енергію), стигматизм (наявність видимих ознаки, за якими безпомилково ідентифікується лідер-керівник), комунікабельність, ораторські здібності, адекватне сприйняття себе.

Відомі історичні факти переконливо свідчать про те, що якщо особа сфери публічного управління не наділена харизмою, то вона має менший позитивний управлінський вплив на колектив, на відміну від харизматичного лідера-керівника, управлінський вплив якого характеризується більшою стійкістю і тривалістю. У зв'язку із цим, влада харизми і її вплив широко використовуються у сучасній практиці публічного управління.

Більшість із дослідників-управлінців переконана, що харизму слід розглядати як взаємодію або особливий тип відносин між харизматичним лідером-керівником і його послідовниками-підлеглими.

Американським дослідником Р. Хаусом була розроблена теорія харизматичного лідерства, що ґрунтується на інтерактивному підході й підкреслює, що харизма пов'язана з особливим типом відносин між лідером і послідовниками.

У питаннях взаємовідносин лідера і послідовників, поведінка харизматичного лідера передбачає насамперед управління їх враженнями. Це означає, що лідер діє таким чином, щоб створити у послідовників враження про свою компетентність, професіоналізм тощо. Останні ж вірять у це, довіряють лідерові і йдуть за ним [13, с.129].

З метою виявлення чинників впливу харизматичних лідерів на підлеглих та чинників мотивації здійснення екстраординарних вчинків, такі дослідники як Р. Хозе, Б. Шамір розробили «Я-концепцію харизматичного лідерства», в якій воно трактується не стільки як дуалістичний (вплив однієї людини на іншу), скільки, як колективний процес.

У його основі лежить схильність співробітників ідентифікувати себе з групою і високо цінувати приналежність до неї. Харизматичний лідер підвищує таку соціальну ідентифікацію тим, що пов'язує відповідні уявлення й цінності кожного з груповими цінностями й колективною ідентичністю. Чітко виражена групова ідентифікація означає, що член групи ставить групові інтереси вище за індивідуальні й готовий пожертвувати ними. Це, в свою чергу, посилює колективні цінності й норми поведінки [13, с. 136].

Опираючись на дослідження О. Нестулі і С. Нестулі [10] зазначаємо, що у свою чергу, такі закордонні дослідники як Б. Аволіо і В. Гарднер у своїх працях розглядають харизму з позиції поведінкового аспекту, адже, такі відносини передбачають наявність лідера-керівника з харизматичними якостями (що були розглянуті вище) і підлеглих, здатних прийняти такі якості. Маючи якості, що сприяють здійснювати лідеру вплив на підлеглих, уособлюючи глибинні цінності членів колективу харизматичні лідери досягають їх ідентифікації – усвідомлення підлеглими себе як послідовників харизматичного лідера.

З метою вироблення у публічних осіб псевдо-харизматичних якостей використовуються різні технологічні прийоми, серед яких можна виділити такі, як: «екстремальна готовність», «вистава що запам'ятовується», «ідеологія спасіння», «оновлення», «демонстративна самотійність», «ефективна утилізація невдач», «прийти зі сторони», «відрізнитися від інших», «здивувати прибічників», «перемогти ворогів, «придумати ритуал» тощо [9]. Варто зазначити, що використання сучасних технологій дозволяє підміняти природну харизму штучною. Відтак, при вивченні харизми, особливо в політології, політичній соціології, почали домінувати поведінковий та атрибутивний підходи. Висновки багатьох учених були досить радикальними.

К. Льовенштейн вважав, що в раціональному світі для харизми, яка «виростає з віри», просто немає місця. Р. Глассман пише про «фабриковану харизму», а Й. Бенсман і Й. Гайвант – про «псевдо-харизму», які є «масками», одягненими бюрократією на лідера, якому харизматичні якості не притаманні [2, с. 4-5]. Питання щодо джерел походження харизми і сьогодні викликають дискусії серед науковців.

Сучасний стан розвитку української держави, що характеризується складними і суперечливими процесами, і подальше обумовлює суспільно-науковий інтерес до таких багатогранних явищ як «харизма» і «харизматичне лідерство» в контексті публічно-управлінської діяльності.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.

У сучасному глобалізаційному і технологічному світі високо-розвинуте публічне управління характеризується високими стандартами якості роботи і високою компетентністю працівників системи. Сучасні дослідники чітко усвідомлюють необхідність впровадження у систему органів публічної влади високих стандартів корпоративної культури, завдання забезпечити наявність якої покладається на лідера-керівника. Це зумовлює науковий інтерес до дослідження сутності таких явищ, як лідерство, харизма, і зрештою, – харизматичне лідерство.

Харизматичне лідерство в контексті публічно-управлінської діяльності є явищем багатовекторним та багатоаспектним. Для його появи необхідний відповідний ґрунт. Воно складається, як мінімум, з тріади компонентів: об'єкт (харизматичний лідер-керівник), суб'єкт (підлеглі-послідовники які сприймають дані харизматичні якості, і у яких із лідером є солідаризація й інтерналізація їх бачення та цінностей) і обставини, у яких можуть реалізуватися харизматичні якості лідера, і в той же час, можуть бути сприйняті оточуючими. Дані компоненти є змінними, а отже, і варіативним вбачається ступінь впливу харизматичного лідера-керівника на підлеглих-послідовників.

Феномен харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності полягає у можливості: харизматичного лідера-керівника здійснювати управління у прямій і безпосередній формі; швидше досягати корпоративних цілей; легшого сприйняття нововведень та реформаторських змін; створення

сприятливого й комфортного робочого середовища (за умови конструктивного харизматичного лідерства, а не «деструктивно нарцисичного»).

Опираючись на поставлені у дослідженні завдання зазначаємо таке:

1. Висвітлені головні теоретичні положення основних підходів до визначення харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності дають можливість керівникам органів публічної влади усвідомити рівень залежності результативності діяльності публічного органу від них, як формальних і неформальних лідерів.

Наведені положення покликані активізувати роботу керівників щодо підвищення рівня своєї самоосвіти і саморозвитку, побудови об'єднуючої корпоративної культури, плекання в собі якостей харизматичного лідера й використання сучасних технологій побудови харизми.

2. На нашу думку, багатоваріативні інтерпретації таких понять як «харизма» і «харизматичне лідерство», джерела появи харизми – природні чи штучні, – серед сучасних науковців не можуть бути категорично однозначними і однопорядковими, а отже, закладають підвалини для подальших наукових досліджень.

У межах даної тематики важливого значення набуває визначення перспективних шляхів подальших наукових досліджень харизматичного лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності сучасної України, а саме:

- описання комплексного механізму виникнення харизматичного лідерства в публічному управлінні;
- запропонування інноваційних способів прояву харизми в сфері публічного управління;
- удосконалення технологій вироблення харизматичних рис у керівників органів публічної влади;
- розроблення новітніх механізмів формування харизматичного впливу лідера-керівника на підлеглих-послідовників у сфері публічного управління;
- визначення найефективнішого сучасного інструментарію досягнення корпоративних цілей харизматичним лідером-керівником;
- розроблення механізмів адоптації та імплементації закордонного досвіду запровадження компетенцій харизматичного лідера-керівника в сферу публічного управління сучасної України.

Список використаних джерел.

1. Каспэ С. И. Назад к Шилзу: социальные науки, политическая реальность и парадокс безблагодатной харизмы. *Полития*. 2011. № 1(60). С. 5–18.
2. Фрейк Н. В. Политическая харизма: версии и проблемы. *СоцИс*. 2008. № 12. С. 3–10.
3. Вебер М. Избранные произведения. М. Прогресс, 1990. 808 с.
4. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий. Мистика. Религия. Наука. Классики мирового религиоведения: Антология. М. 1998. С. 231.
5. Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tubingen. 1956. B. 1. P. 241.
6. Итвел Р. Возрождение харизмы? Теория и проблемы операционализации понятий. *СоцИс*. 2003. №3. С. 9–19.
7. Старовойтова Г. М. Специфіка й особливості становлення та формування харизматичного лідерства. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського*. 2013. 2(58). С. 59–65.
8. Трунов Д. Г. Феномен харизматического лидерства. *Философия социальных коммуникаций*. 2009. № 2. С. 55–62.
9. Пантелейчук І. В. Харизматичний фактор як складова іміджу державного службовця. *Університетські наукові записки*. 2009. № 1 (29) с. 362–365.
10. Нестуля О. О., Нестуля С. І. Харизма й харизматичне лідерство: аналіз основних концепцій. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 125–131.
11. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие. СПб.: Питер. 2009. 448 с.
12. Гуцал А. Ф., Недбаєвський С. Л. Політичний лідер в історичному інтер'єрі. URL: www.niurr.gov.ua.
13. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. Пер. с англ. Комаров С. СПб.: Питер. 2008. 222 с.

References.

1. Kaspje, S. I. (2011), "Back to Shiels: Social Science, Political Reality, and the Paradox of Graceless Charisma", *Politiija*, vol. 1(60), pp. 5–18.
2. Freik, N. V. (2008), "Political charisma: versions and problems", *SocIs*, vol. 12. pp. 3–10.
3. Veber, M. (1990), *Izbrannye proizvedenija* [Selected works], Progress, Moscow, Russia, P. 808.
4. Veber, M. (1998), *Hozjajstvennaja jetika mirovyh religij. Mistika. Religija. Nauka. Klassiki mirovogo religiovedenija: Antologija* [Economic ethics of world religions. Mysticism. Religion. Science. Classics of World Religious Studies: An Anthology], Moscow, Russia, P. 231.
5. Weber M. *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tubingen. 1956. B. 1. P. 241.
6. Itvel, R. (2003), "A revival of charisma? Theory and problems of operationalization of concepts", *SocIs*, vol. 3, pp. 9–19.
7. Starovoitova, H. M. (2013), "Specifics and features of formation and formation of charismatic leadership", *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tugan-Baranovskoho*, vol. 2(58), pp. 59–65.

8. Trunov, D. G. (2009), "The phenomenon of charismatic leadership", *Filosofija social'nyh komunikacij*, vol. 2, pp. 55–62.
9. Panteleichuk, I. V. (2009), "Charismatic factor as a component of the image of a civil servant", *Universytetski naukovi zapysky*, vol. 1 (29), pp. 362–365.
10. Nestulia, O. O. and Nestulia, S. I. (2014), "Charisma and charismatic leadership: an analysis of basic concepts", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 125-131.
11. Bendas, T. V. (2009), *Psihologija liderstva: Uchebnoe posobie* [Leadership Psychology: Textbook], Piter, SPb., Russia, P. 448.
12. Hutsal, A. F. and Nedbaievskyi, S. L. "A political leader in historic interiors", available at: www.niurr.gov.ua.
13. Sheklton, V. (2008), *Psihologija liderstva v biznese* [The psychology of leadership in business], Piter, SPb., Russia, P. 222.

Стаття надійшла до редакції 19.04.2020 р.