

УДК 159.9:316.46

DOI: <https://doi.org/10.30839/2072-7941.2019.177753>

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА У КОНТЕКСТІ РЕФЛЕКСИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ

© КОНОНЕЦЬ, М. О.

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»
(Київ, Україна)

E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID iD : 0000-0001-9303-707X

Анотація. Актуальність теми дослідження в тому, що психологічні аспекти формування лідерської культури керівника формуються під впливом багатьох чинників – економічних, організаційних, філософсько-світоглядних, емоційних. **Постановка проблеми** – концептуалізація психологічних аспектів формування лідерської культури керівника, що створює стратегію і продукує сильні управлінські ідеї. Справжній лідер має надихати, пробуджувати ентузіазм, підтримувати в людях мотивацію та формувати високоефективні команди як одне ціле. Аналіз останніх досліджень і публікацій – для аналізу ми виділяємо роботу Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, Annie. *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston · Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2013. 288 с, в якій представлено психологічні засади емоційного інтелекту лідера, що дозволяють нам обґрунтувати психологічні аспекти формування лідерської культури керівника високоефективної команди, що підтримує добрі взаємини і позитивні очікування від майбутнього. **Методи** – загальнонаукові та методи конструктивної методології, що застосовуються до аналізу лідерської культури керівника у контексті рефлексивної парадигми. **Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** В основі дослідження – концептуалізація методологічних засад, що дозволяють проникнути у психологічні засади формування лідерської культури, яка свідчить, що лідери перебувають щодня в умовах нестабільної економіки, стохастичності та турбулентності, шаленого розвитку інформаційних технологій, загострення конкуренції. **Постановка завдання** – аналіз методологічних засад психологічних аспектів формування лідерської культури керівника, що базується на креативних ідеях та інноваціях. В соціально-філософській та психологічній літературі останніх років отримала розповсюдження концепція «менеджменту створення лідерів» «менеджменту створення емоційно свідомих організацій». **Мета статті** – концептуалізація психологічних аспектів формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної парадигми. **Завдання:** 1) дослідити концепцію «менеджменту створення лідерів»; 2) виявити найважливіші атрибути управлінської психологічної культури направлені на формування емоційного інтелекту лідера культури; 3) сформувати концепцію культури менеджменту лідерства, щоб налагоджувати всі процеси, створювати стратегію і продукувати сильні ідеї, **Результати дослідження.** Доведено, які риси характеру необхідні для сучасної управлінської культури, щоб бути лідером високого гатунку і використати для цього весь арсенал позитивного лідерства та взаєморозуміння в організації. Виявлено умови створення лідерів в контексті мотивації до змін та оцінювання реального «Я». Розкрито умови створення емоційно свідомих лідерів та організацій. Визначено найважливіші атрибути управлінської психологічної

Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління

культури направлені на формування емоційного інтелекту лідера культури, направленої на культуру управління, самоорганізацію та рефлексивність, що сприяють взаємодії культури та психології, культури та інтелекту, культури та креативності та інновацій. Емоції, вміння розуміти та співпереживати допомагають високоефективному лідеру керувати колективом, але для цього слід розвивати навички емоційного лідерства в собі.

Висновки. Використання психологічних аспектів формування емоційного віддзеркалення лідерської культури керівника-реформатора сприяє формуванню концепції культури менеджменту лідерства, щоб налагоджувати всі процеси, створювати стратегію і продукувати сильні ідеї, підсилювати концепцію індивідуального лідерства та сприяти успіху компаній. Навички самосвідомості й керування охоплюють спрямованість на досягнення, планування, ініціативність, сумлінність, самоконтроль і впевненість у собі.

Ключові слова: лідер, емоційний інтелект, лідерська культура, психологічні аспекти, рефлексивна парадигма.

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

Актуальність теми дослідження в тому, що психологічні аспекти формування лідерської культури керівника формуються під впливом багатьох чинників – економічних, організаційних, філософсько-світоглядних, емоційних, рефлексивних. Велику роль відіграє логічна рефлексія, що пов'язана з іменем Г.В.Лейбніця, який характеризував рефлексію як інтелектуальний процес, надаючи особливу значимість всезагальному знанню і всезагальним істинам.

Постановка проблеми – концептуалізація психологічних аспектів формування лідерської культури керівника, що створює стратегію і продукує сильні управлінські ідеї. Справжній лідер має надихати, пробуджувати ентузіазм, підтримувати в людях мотивацію та формувати високоефективні команди як одне єдине ціле. Рефлексивна парадигма виходить з того, - відмічається в

роботі «Управління людськими ресурсами: філософські засади», - «що рефлексія – тип філософського мислення, направлений на осмислення і обґрунтування власних передумов, що потребують звернення свідомості на саму себе. У цьому контексті рефлексія передбачає перехід від предметного розгляду свідомості поряд з переходом до самосвідомості, тобто до саморефлексії» [18, с.25].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор

Для аналізу ми виділяємо роботу Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, Annie. *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston · Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2013. 288 с. [5], в якій представлено психологічні засади емоційного інтелекту лідера, які дозволяють нам обґрунтувати психологічні аспекти формування лідерської культури керівника високоефективної команди, що підтримує добрі взаємини з колективом і позитивні очікування від майбутнього. Аналіз літератури

свідчить, що усвідомлення важливого значення емоцій на роботі відрізняє найкращих лідерів від усіх інших - не лише за такими матеріальними показниками, як кращі результати і здатність утримувати таланти, а такими вкрай важливими нематеріальними категоріями, як високий моральний дух, мотивація і відданість. Автори стверджують, що основне завдання лідерів - викликати позитивні відчуття в тих, кого вони спрямовують. Це відбувається, коли вони створюють резонанс як резервуар позитиву, який формує найкраще в людях, та сприяє формуванню парадигми розвитком управлінської культури як чинник а вплив на організацію [2, с.169-175].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. В основі дослідження - концептуалізація методологічних засад, що дозволяють проникнути у психологічні аспекти формування лідерської культури керівників, що перебувають щодня в умовах нестабільної економіки, стохастичності та турбулентності, шаленого розвитку інформаційних технологій, загострення конкуренції.

Постановка завдання – аналіз методологічних засад психологічних аспектів формування лідерської культури керівника, що базується на креативних ідеях та інноваціях. В соціально-філософській та психологічній літературі останніх

років отримала розповсюдження концепція «менеджменту створення лідерів» і «менеджменту створення емоційно свідомих організацій», розвиваючи концепцію корпоративної соціальної відповідальності та особливості її реалізації у діяльності організації [1, с. 184-196].

Мета статті - концептуалізація психологічних аспектів формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління.

Формулювання цілей статті:

- 1) дослідити концепцію «менеджменту створення лідерів»;
- 2) виявити найважливіші атрибути управлінської психологічної культури, направлені на формування емоційного інтелекту лідера культури;
- 3) сформувати концепцію культури менеджменту лідерства, щоб налагоджувати всі процеси, створювати стратегію і продукувати сильні ідеї,

Методологія дослідження.

Методи – загальнонаукові, методи системного аналізу та синтезу, синергетичного та конструктивної методології, що застосовуються до аналізу лідерської культури керівника у контексті рефлексивної парадигми гуманістичного менеджменту [3].

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів

Ми намагалися проаналізувати, які риси характеру необхідні для сучасної управлінської культури,

щоб бути лідером високого гатунку і використати для цього весь арсенал позитивного лідерства та взаєморозуміння в організації. Феномен лідерства ґрунтується на авторитеті керівника, у контексті якого розрізняють лідерські якості з формального, особистого і повного авторитету. Як відмічають Н. Дикань і І. Борисенко, лідер - це людина, здатна впливати на окрему особу, соціальну групу, трудовий колектив і спрямовувати їх зусилля на досягнення цілей організації. Опитування 1500 менеджерів європейських компаній свідчать, що найважливішими лідерськими характеристиками керівника є: здатність керівника - лідера формувати ефективну команду (96%); здатність приймати самостійні рішення (87%); здатність залучати інших до реалізації рішень (86%) [7, с. 255-256]. Системний аналіз розглядається як методологія упорядкування чи структурування проблем і допомагає керівникові здійснити системне вивчення його дійсних цілей (витрат, ефективності, ризику) та сприяти забезпеченню керівника необхідною інформацією [19].

Як свідчить аналіз, вихор змін нині вимагає від сучасних лідерів усвідомлювати себе і свої вчинки, бути зібраними, зосередженими, переконливими, сповненими енергії та співчуття, вмотивованими, готовими до співпраці, бути на одній хвилі з людьми і відчувати ситуацію, мати гарні показники інтелектуального та емоційного стану. До *інтелектуального стану*

слід віднести - кмітливість, допитливість, ерудованість, вміння відстоювати свою точку зору; до *емоційного* - людяність, порядність співчутливе ставлення до підлеглих в контексті концепції «культури менеджменту і корпоративної соціальної відповідальності» [6].

Результати вивчення людської поведінки продовжують підтверджувати той факт, що лідери з емоційним інтелектом мають більший успіх. Нині люди шукають нових способів самостійно розвинути у собі лідерські якості. Лідери завжди мають головну емоційну роль, виступають емоційним провідником групи, у сучасних організаціях це залишається край важливим у роботі лідера - спрямовувати емоції людей у позитивному напрямку і розвіювати негативну атмосферу, спричинену негативними емоціями. Коли лідери намагаються викликати позитивні емоції, то пробуджують у людях найкраще, що називається ефектом резонансного лідерства. Системний метод орієнтує керівника на розкриття цілісності об'єкта і приведення всіх підсистем в єдину систему, враховуючи всі процеси глобалізації – економічної, політичної культурної [8, с.219-225].

Для більш зваженого й ефективного використання ресурсів із позитивними результатами емоційний і соціальний інтелект виступають важливим для створення і підтримання робочих відносин задля досягнення спільних цілей, - відмічається у роботі

Даніела Гоулмана, Річарда Бояціса, Енні Маккі «Емоційний інтелект лідера» [5, с.10]. Лідери повинні мати аналітичне і концептуальне мислення, так як інтелект і чітке мислення є головними якостями, що приводять людину до стану лідера. Образ лідера створюється за допомогою мотивації, спрямування, натхнення, вміння слухати і переконувати і, найважливіше, вміння формувати резонансне лідерство. Головне завдання лідера - вміння викликати завзятість, оптимізм і пристрасть до роботи, налаштовувати атмосферу співпраці і довіри, упевненість у собі, мати міцне відчуття своєї вартості та можливостей, володіючи інформацією та сприяючи осмисленню місця і ролі в суспільстві та організації [9, с. 4-13].

До основ емоційного інтелекту лідера слід віднести - самосвідомість, самокерування, соціальну свідомість і керування взаєминами, що додає набір важливих навичок резонансному лідеру, що становить основи лідерської компетентності. Самосвідомість сприяє співпереживанню й самокеруванню, а поєднання цих навичок дає змогу краще керувати взаєминами, тому що емоційне лідерство розвивається на основі самосвідомості [5, с. 48].

Коли лідер розуміє свої погляди і цінності, а також може сприймати емоції групи, його навички керування взаєминами можуть спричинити резонанс,

використовуючи для цього - емоційну самосвідомість, точну самооцінку самого себе, врахування своїх можливостей, цілеспрямованість та ініціативність, вміння використовувати всі складові для того, щоб керувати взаєминами, бути каталізатором змін, формувати командну роботу і спрямовувати рух у новому напрямі наукової парадигми суб'єкт-суб'єктного управління в умовах сучасного континууму [10, с. 166-175].

Ми намагалися виявити умови створення лідерів у контексті мотивації до змін та оцінювання реального «Я» та розкрити умови створення емоційно свідомих лідерів та організацій. «Мистецтво керівника завжди виявляється у тому, щоб передбачити точки нестійкої рівноваги у розвитку подій і здійснити необхідний управлінський вплив на всі підструктури, долаючи стохастичну активність елементів на всіх рівнях» [18, с.38].

Синергетичний метод передбачає аналіз картини світу, що складається з нелінійних процесів, вводячи поняття «динамічного хаосу» як деякої зверхскладної упорядкованості. Саме тому управлінець повинен виявити активність, що направлена на досягнення поставленої суб'єктом доцільної цілі і передбачити створення такої моделі, в основі якої коригування своєї управлінської діяльності власними управлінськими силами, націленими на саморегулювання,

самоуправління і саморегуляцію [4]. «Негативні емоції – особливо постійна злість, занепокоєння або відчуття своєї нікчемності – можуть дуже сильно знешкодити роботі, адже перехоплюють увагу до актуального завдання. Занепокоєння не лише зменшує розумові можливості, а й знижує емоційний інтелект. Згідно з новими дослідженнями щодо задоволення роботою, емоції, які люди відчувають під час роботи, прямо відображають справжню якість робочого дня» [5, с.32].

Так, гарний настрій сприяє розумовій ефективності, допомагаючи людям краще осмислювати інформацію й ухвалювати правильні рішення щодо складних питань, крім того, він надає мисленню гнучкості. Гарний настрій особливо важливий для командної роботи: здатність лідера налаштувати групу на завзятий, дружній лад може прямо вплинути на усіх, а емоційні конфлікти відвертають увагу та енергію команди від головного, що позначається на результаті. Лідер, що має хист до поліпшення співпраці, може підтримувати командну роботу на високому рівні, а, отже, забезпечити ефективність і продуктивність спільних зусиль [13, с.169-183].

Визначено найважливіші атрибути управлінської психологічної культури направлені на формування емоційного інтелекту лідера культури, направленої на культуру управління, самоорганізацію та рефлексивність, що сприяють

взаємодії культури та психології, культури та інтелекту, культури та креативності та інновацій, інформації та знання, використовуючи для цього весь арсенал інформаційно-комунікаційних та комп'ютерних технологій як науково-технічної основи становлення інформаційного суспільства [11, с. 31-33; 12, с.30]. Емоції, вміння розуміти та співпереживати допомагають високоефективному лідеру керувати колективом, але для цього слід розвивати навички емоційного лідерства у собі. Ознакою резонансного лідерства є група послідовників, які вібрують разом із піднесеною і натхненною енергією лідера. Під проводом емоційно свідомого лідера люди почуваються комфортно одне з одним. Тим більше, що без душі лідер просто керуватиме людьми, а не вестиме їх за собою.

Існує безліч різновидів дисонансних лідерів, яким не лише бракує емпатії (а, отже, вони не можуть знайти синхронію з групою, а передають емоції, що випромінюють негативну енергію, їм просто бракує здібностей емоційного інтелекту, які б допомогли резонансу. Егоцентричні лідери таж можуть бути сліпими і не продуктивними. Обдарований лідер – це той, у кого однаково задіяні і серце, і голова, тобто почуття і думки, що формуються на основі культури як найбільш фундаментального способу людського буття [14, с.126-134].

Саме культура менеджменту дає змогу лідеру впевнено літати.

Інтелект і чітке мислення є тими головними якостями, що приводять людину до статусу лідера, та й одним інтелектом у лідери не пробуєшся. Образ лідера створюється за допомогою мотивації, спрямування, натхнення, уміння слухати й переконувати – і, найважливіше, створення резонансу. Для цього слід розвивати власне «Я», що включає:

- 1) моє ідеальне «Я»: ким я хочу бути?
- 2) моє справжнє «Я»: хто я?;
- 3) мої сильні сторони: де мої ідеальне і справжнє «Я», що перетинаються;
- 4) у чому мої хиби: у чому ідеальне і справжнє «Я» відрізняються;
- 5) мій план навчання: розвиток сильних сторін і зменшення хиб;
- 6) експерименти з новою поведінкою, думками і відчуттями;
- 7) практика нової поведінки, розвиток нейронних шляхів для її опанування [5, с. 127].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Використання психологічних аспектів формування емоційного віддзеркалення лідерської культури керівника-реформатора сприяє формуванню концепції культури менеджменту лідерства, щоб перейти від «в'ялого зростання» до «топ-зростання», налагоджувати всі процеси, створювати стратегію і продукувати сильні ідеї, підсилювати концепцію індивідуального лідерства та

сприяти успіху індивідуального лідерства в компаніях.

Такий лідер повинен бути каталізатором змін, щоб подолати умови стохастичності і турбулентності, побачити потребу у трансформаціях, поставити під сумнів статус -кво і боротися за новий порядок [20; 21; 22].

Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної парадигми потребують розвитку навичок самосвідомості й ефективного керування, охоплюють спрямованість на досягнення, планування, ініціативність, сумлінність, самоконтроль і впевненість у собі, рефлексивність та самоконтроль.

Таким чином, слід зробити висновок, що психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління зумовлюються потребами соціальної практики, які диктують необхідність філософської рефлексії феномена лідерської культури керівника в умовах нестабільності, стохастичності, біфуркаційності, «пришестя роботів» [15; 16; 17; 20] та зумовлює її концептуальне осмислення як соціального та самоуправлінського феномена.

Тому необхідно:

1. Удосконалювати умови до розвитку навичок емоційного інтелекту в лідерах та створенні атмосфери, що підтримує здорові взаємини і позитивні очікування від майбутнього,

2. Розвивати концепції цілей, можливих способів і самоорганізації у контексті траєкторій у досягненні рефлексивної парадигми, націлені поставлених цілей. на прийняття суб'єктом мети його доцільної активності, відповідальності реальних результатів критеріям успіху.
3. Структурувати свою діяльність з метою її відповідності цілісності, трансформації і саморегуляції.
4. Здійснити перехід від стохастичної пошукової активності до конструктивної поведінки, що потребує правильного вибору
5. Формувати навички самосвідомості й управління, що охоплюють спрямованість на досягнення успіхів у керуванні собою та колективом.
- Перспективи подальших наукових досліджень
- аналіз нової управлінської культури: осмислене лідерство й управління.

REFERENCES

1. Andriukaitiene, Regina, Janulionis, Ernestas and Voronkova, Valentyna (2019). The concept of corporate social responsibility and its implementation in the activity of organizations. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 76 184-196.
DOI: <https://doi.org/10.30839/2072-7941.2019.165128>
2. Andriukaitiene, Regina, Cherep A. V., Voronkova, V. H., Punchenko, O. P. and Kivliyk O.P. (2018). Managing organizational culture as a factor in organizational change. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 75, 169-179.
DOI: <http://vestnikzgia.com.ua/issue/view/9502>
3. Voronkova, V. H. (2004). *Municipal Management: Teaching manual* Kiev: *Professional*, 254.
4. Brignollsson, E. and Makafi, E. (2016). Second era of machines: work, progress and prosperity in times of extraordinary technologies. Kyiv: *FUND*, 236.
5. Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, Annie (2013). *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston · Massachusetts: *Harvard Business Review Press*, 288.
6. Žukauskas, P., Vveinhardt, J. and Andriukaitienė R. (2018). *Management Culture and Corporate Social Responsibility*, London: *IntechOpen*, 433.
7. Dykan N. V. and Borisenko, I. I. (2008). *Management: training manual*. K.: *Knowledge*, 389.
8. Melnyk, V. V. (2014). Hlobalizatsiia v kulturniy sferi: teoretyko-metodolohichniy analiz. *Hileia*, 86, 219–225.
9. Požuēv, V. I. (2010). Making sense of the place and role of information in modern society. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 42.4-13.
10. Popov, S. M. (2010). The scientific paradigm of subject-sub'ėktnogo management in the conditions of modern continuum. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 43, 166 -175.
11. Punchenko, O. P. & Punchenko, N. O. (2017). *Archeology of the noospheric education*. Odessa: *Drukarsky House, Druk Pivden*, 452.
12. Punchenko, O. P, Voronkova, V. H. and Andriukaitiene, R. (2018). Sociodynamics of the globalizing world in its civilization dimension. *Humanities Bulletin of Zaporizhzh State Engineering Academy*, 74, 48–60.
Doi: <https://doi.org/10.30839/2072-7941.2018.149652>

13. Sosnin, Oleksandr (2019). New approaches to the analysis of information and communication activities in the conditions of modern globalization challenges. *Humanities Bulletin of Zaporizhzhzhe State Engineering Academy*, 76, 169-183.
14. Ryzhova, I. (2011). Culture as the most fundamental way of human existence. *Humanities Bulletin of Zaporizhzhzhe State Engineering Academy*, 46, 126-134.
15. Christopher, S. (2018). Total automation. How computer algorithms change life. Kyiv: *Our format*, 280.
16. Starzhinsky, B. P. & Tsepkało, V. V. (2016). On the way to the knowledge society. Minsk: RIVSH, 446.
17. Regina, Andriukaitiene, Valentyna, Voronkova and Alla, Cherep (2019). The development of "breakthrough" technologies of industrial management as a global trend of digital society. Modern innovative and information technologies in the development of society edited by Michal Ekkert, Oleksandr Nestorenko and Monika Szynk. Monograph. *Wydawnictwo Wyższej Szkoły Technicznej w Katowicach*, 264-269.
18. Human resources management: philosophical principles (2006). K.: *PUBLISHING HOUSE «Professional»*, 576.
19. Floryda, R. (2018). Homo creatives: Yak novyi klas zavoiovuie svit. Kyiv: *Our format*, 432.
20. Ford, M. (2016). Engineering and the threat of the future. Kyiv: *Our format*, 400.
21. Herep, A. V. (2007). Management of subjects of menage charges. Ch. 1: monograph. Zaporizhzhzia, 41.
22. Cherep, A. V. and Lazneva, I. O. (2005). Methods of cost management of production and their comparative analysis. *Forming market relations in Ukraine*, 11, 67-72.

KONONETS, MARIA – PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, National Technical University of Ukraine Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute (Kyiv, Ukraine)
E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID iD : 0000-0001-9303-707X

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF FORMING LEADERSHIP CULTURE OF A LEADER IN THE CONTEXT OF THE REFLEXIVE MODEL OF MANAGEMENT

Abstract. The relevance of the research topic is that the psychological aspects of leadership culture are formed under the influence of many factors - economic, organizational, philosophical, philosophical, emotional. The problem statement is the conceptualization of the psychological aspects of forming a leader's leadership culture that creates strategy and produces strong managerial ideas. A true leader should inspire, inspire enthusiasm, support people in motivation and form high-performing teams as a whole. **Analysis of Recent Research and Publications** - for analysis, we highlight the work of Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, Annie. *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston · Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2013. 288 pp., which presents the psychological foundations of a leader's emotional intelligence that allow us to substantiate the psychological aspects of forming a leadership culture for a high-performing team leader who maintains good relationships and positive expectations for the future. Methods are general and constructive methodology applied to the analysis of a leader's leadership culture in the context of a reflective paradigm. **Selection of previously unresolved parts of the general problem addressed in the article.** The basis of the research is the conceptualization of methodological foundations that allow penetrating into the psychological foundations of the formation of leadership culture, which shows that leaders are daily in the conditions of unstable economy, stochasticity and turbulence, frantic development of

Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління

information technologies, aggravation of competition. **Goal setting** - an analysis of the methodological foundations of the psychological aspects of forming a leader's leadership culture, based on creative ideas and innovations. In the social-philosophical and psychological literature of recent years, the concept of "leadership of creation of leaders" of "management of creation of emotionally conscious organizations" has become widespread. **The purpose** of the article is to conceptualize the psychological aspects of forming a leader's leadership culture in the context of a reflexive paradigm. **Objectives:** 1) to explore the concept of "management creation leadership"; 2) to identify the most important attributes of managerial psychological culture aimed at forming the emotional intelligence of the cultural leader; 3) to formulate the concept of leadership management culture to fine-tune all processes, create strategy and produce strong ideas; It is proved what character traits are needed for a modern management culture to be a leader of high quality and to use the whole arsenal of positive leadership and mutual understanding in the organization. The conditions for creating leaders in the context of motivation to change and assessing the real self are revealed. Conditions for creating emotionally conscious leaders and organizations are revealed. The most important attributes of managerial psychological culture are directed to the formation of emotional intelligence of the cultural leader, directed to the culture of management, self-organization and reflexivity, which promote the interaction of culture and psychology, culture and intelligence, culture and creativity and innovations. Emotions, the ability to understand and empathize help a high-performing leader to lead the team, but to do so, one must develop the skills of emotional leadership in oneself. **Conclusions.** The use of psychological aspects of forming the emotional reflection of the leadership culture of the leader-reformer contributes to the formation of the concept of a culture of leadership management, to fine-tune all processes, create a strategy and produce strong ideas, reinforce the concept of individual leadership and promote the success of companies. Self-awareness and management skills span the focus on achievement, planning, initiative, honesty, self-control, and self-confidence.

Keywords: leader, emotional intelligence, leadership culture, psychological aspects, reflexive paradigm.

КОНОНЕЦ, М. А. – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт» (Киев, Украина)

E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9303-707X

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ РЕФЛЕКСИВНОЙ ПАРАДИГМЫ

Аннотация. Актуальность темы исследования в том, что психологические аспекты формирования лидерской культуры руководителя формируются под влиянием многих факторов – экономических, организационных, философско-мировоззренческих, эмоциональных. **Постановка проблемы** – концептуализация психологических аспектов формирования лидерской культуры руководителя, которая создает стратегию и продуцирует сильные управленческие идеи. Настоящий лидер должен вдохновлять, рождать энтузиазм, поддерживать в людях мотивацию и формировать высокоэффективные команды как одно целое. **Анализ последних достижений и публикаций** - для анализа мы выделяем работу Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, Annie. *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston · Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2013. 288 с, в которой представлены психологические основы эмоционального интеллекта лидера, которые позволяют нам

обосновать психологические аспекты формирования лидерской культуры руководителя высокоэффективной команды, которая поддреживает дружеские взаимоотношения и положительные ожидания от будущего. **Методы** – общенаучные, системного анализа и синтеза, синергетический и методы конструктивной методологии, которые применяются к анализу лидерской культуры руководителя в контексте рефлексивной парадигмы. **Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья.** В основе исследования концептуализация методологических оснований, которые позволяют проникнуть в психологические основания формирования лидерской культуры, которая свидетельствует, что лидеры пребывают ежедневно в условиях нестабильной экономики, стохастичности и турбулентности, неимоверного развития информационных технологий, обострения конкуренции. **Постановка задания** – анализ методологических оснований психологических аспектов формирования лидерской культуры руководителя, которая базируется на креативных идеях и инновациях. В социально-философской и психологической литературе последних лет получила распространение концепция «менеджмента создания лидеров» и «менеджмента создания эмоционально сознательных организаций».

Цель статьи – концептуализация психологических аспектов формирования лидерской культуры руководителя в контексте рефлексивной парадигмы. **Задания:** 1) исследовать концепцию «менеджмента создания лидеров»; 2) выявить самые важные атрибуты управленческой психологической культуры, которые направлены на формирование эмоционального интеллекта лидера организации; 3) сформировать концепцию культуры менеджмента лидерства, чтобы упорядочить все процессы, создать стратегию и продуцировать сильные идеи. **Результаты исследования.** Доказано, что черты характера руководителя современной управленческой культуры необходимы для того, чтобы быть лидером высокого уровня и использовать для этого весь арсенал положительного лидерства и взаимопонимания в организации. Выявлены условия создания лидеров в контексте мотивации к изменениям и оценивания реального «Я». Определены самые важные атрибуты управленческой психологической культуры, которые направлены на формирование эмоционального интеллекта лидера культуры, культуры управления, самоорганизацию и рефлексивность, которые содействуют взаимодействию культуры и психологии, культуры и интеллекта, культуры и креативности и инноваций. **Выводы.** Использование психологических аспектов формирования эмоциональных черт лидерской культуры руководителя-реформатора содействует формированию концепции культуры менеджмента лидерства, чтобы настроить все процессы и продуцировать сильные идеи, усилить концепцию индивидуального лидерства и содействовать успеху компаний. Навыки самосознания и управления охватывают направленность на достижения, планирование, инициативность, старательность, самоконтроль и уверенность в себе.

Ключевые слова: лидер, эмоциональный интеллект, лидерская культура, психологические аспекты, рефлексивная парадигма.

*Стаття рекомендована до публікації
д.філософ.н., проф.Воронковою В.Г. (Запоріжжя, Україна)
Стаття надійшла до редколегії: 20.06.19 р.
Рекомендована до друку 20.06.19 р.*