

Каращук Микола Григорович

Київський національний університет імені Тараса Шевченка (м. Київ, Україна)

<https://orcid.org/0000-0002-5987-9086>

e-mail: niko_karaschuk@ukr.net

Ліпін Микола Вікторович

Державний торговельно-економічний університет (м. Київ, Україна)

<https://orcid.org/0000-0003-0940-088X>

e-mail: m.lipin@knute.edu.ua

ДИЛЕМИ ВЛАДИ І ЛІДЕРСТВА У ПЛЮРАЛІСТИЧНОМУ СВІТІ

Резюме

Стаття присвячена виявленню причин актуалізації дискурсу лідерства у сучасному плюралістичному, плинному і турбулентному світі. Розкривається взаємозв'язок лідерства з владою, пануванням та ідентичністю. Обґрунтовано методологічне обмеження тлумачення лідерства у контексті панування. Доводиться, що актуалізація запиту на лідерство обумовлена ускладненням соціально-культурних, політичних та економічних трансформацій плинного світу, що призводить до виникнення своєрідного парадоксу: чим більш дезорганізованою і невизначеною стає соціальна реальність, тим більш затребуваною постає здатність людини і колективів до самоорганізації, самодіяльності і самодетермінації. Але, одночасно, відбувається пошук простих відповідей на складні виклики турбулентного світу. Одним із способів втечі від тягара свободи стає пошук «справжніх» лідерів яким можна делегувати обов'язок пошуку смислу власного існування і напряму розвитку суб'єктності.

Метою статті є спроба переосмислення лідерства як простору розвитку людини у її взаємодії з іншими, як відношення трьох суб'єктів (лідера, послідовників і справи) у якому відбувається реалізація потенціалу усіх залучених до цього процесу.

Дослідження базується на засадах таких методологічних підходів, як критичний, міждисциплінарний, системного та порівняльного аналізу, а також на загальнонаукових принципах об'єктивності та історизму.

Перетворення демократичної політики на процес технологічного адміністрування девальвує значення публічного простору у повсякденному існуванні громадян. Вони втрачають можливість, здатність і, нарешті, бажання брати участь у політичному житті. Таким чином, запит на сильного лідера сьогодні може свідчити про деполітизацію глобалізованого світу.

Ключові слова: лідерство, політичне лідерство, послідовники, політика, деполітизація, влада, панування.

«Людина у Бога і через нього шукає тільки саму себе»

Л. Фейєрбах

Вступ

Про що може свідчити постійно зростаючий запит на лідерів в останні десятиліття? Можливо, масштаби і поширеність «індустрії лідерства» [1] краще свідчить про нас і про наш час, ніж те, що ми чуємо і читаємо про себе у засобах масової інформації? У будь-якому випадку кількість досліджень, присвячених проблемам лідерства, їх різноманітність і суперечливість одне одному актуалізує запит на переосмислення цього феномену і пов'язаних з ним процесів.

Одразу можна висунути наступну гіпотезу: актуалізація запиту на лідерство обумовлена ускладненням соціально-культурних, політичних та економічних трансформацій плинного світу, що призводить до виникнення своєрідного парадоксу: чим більш дезорганізованою і невизначеною стає соціальна реальність, тим більш затребуваною постає здатність людини і колективів до самоорганізації, самодіяльності і самодетермінації, постійно відчувається зростання потреби у здатній до творчої діяльності і рефлексивного мислення особистості. Але, на іншому боці, одночасно відбувається рух у протилежному напрямку, потреба пошуку простих відповідей на складні виклики турбулентного світу. Спостерігається поширення бажання перекласти відповідальність за приборкання хаосу соціальної реальності на інших, отримати в їх особі провідне начало. У такому випадку способом втечі від плинної і дезорганізованої реальності стає пошук «справжніх» лідерів, яким можна делегувати обов'язок пошуку смислу і напряму власного існування. У секуляризованому світі XXI ст. Л. Фейєрбах міг би написати не «Сутність християнства» [2], а швидше, відгукуючись на кон'юнктуру нашого часу, «Сутність лідерства». Адже у пошуках лідерів «мовчазна більшість» глобалізованого світу може уявити, що перестала шукати себе.

Метою статті є спроба переосмислення лідерства як простору розвитку людини у її взаємодії з іншими як відношення трьох суб'єктів (лідера, послідовників і справи), у якому відбувається реалізація потенціалу усіх залучених до цього процесу.

Методи дослідження

Досягнення означеної мети здійснювалось, спираючись на концептуальні дослідження сутності феномену лідерства вітчизняних та іноземних дослідників. Дослідження базується на засадах таких методологічних підходів, як критичний, міждисциплінарний, системного та порівняльного аналізу, а також на загальнонаукових принципах об'єктивності та історизму.

Результати дослідження

Починаючи з другої половини минулого століття, все більш очевидним стає розрив у суспільному тілі, що був описаний у різноманітних соціально-гуманітарних концепціях того часу. Спільним для них виступає констатація прискорення змін політичної, культурної і соціально-економічної сфери та їх імперсональний, відчужений характер. У цих межах людина опиняється перед необхідністю перманентної адаптації до подій, що відбуваються поза нею, нібито без неї і навіть всупереч їй. Наприклад, у 70-х роках ХХ ст. Е. Тофлер вже писав про «шок майбутнього», що переживають західні суспільства [3], а З. Бауман про плавлення «твердих тіл» минулого та формування плинного суспільства [4]. Одночасно, аналітика формування культури постмодерну за-свідчувала утвердження стадії пізнього капіталізму та супроводжувалася визнанням необхідності запровадження «слабкої онтології» («weak ontology») [5] і «перевинайдення реальності» («the “lack of reality” of reality») [6, р. 77]. Дезорганізований капіталізм дезорганізовував усе навколо [7]. У тому числі, як ніколи раніше, дезорганізованою виявились суспільний порядок і бажання громадян приймати участь у спільній справі. В цих умовах визріває спокуса вбачати джерело приборкання дезорганізованого хаосу виключно в особі лідера.

Численна кількість текстів, присвячених різноманітним вимірам лідерства, краще за слова говорить про його нестачу. Скрізь відчувається ностальгія за сильною особистістю, для якої будуть відкриті приховані від пересічних людей шляхи для досягнення суспільного блага. Як і півстоліття тому, сьогодні у лідерстві все ще намагаються розгледіти панацею від посередності і нездар. Криза лідерства,— як зазначав ще у 1978 р. Дж. Барнс,— полягає у посередності або безвідповідальності чоловіків і жінок, що перебувають у владі [8, р. 11]. Як результат, поширюється ностальгія за «героїчними лідерами», сильними особистостями, які навчать, врятують або поведуть за собою нерозумні маси. Схожі настрої і в наші дні панують у вітчизняних дослідженнях феномену лідерства.

Показово, що в іноземних працях ностальгія за «героїчним лідером» вже давно переосмислюється і піддається критиці. Так, наприклад, відомий засновник концепції «soft power» [9] Д. Най, переконливо описує історичний характер лідерства. Замість того, щоб розшукувати образи минулих лідерів сьогодні, він пропонує шукати лідерів, враховуючи ті кардинальні зміни, що відбулися впродовж останніх десятиліть. Згідно з цією точкою зору, сучасні лідери повинні відповідати вимогам соціального контексту, який передбачає не стільки відтворення культу індивідуальності із властивою йому жорсткою силою («hard power»), скільки культивування м'якої сили («soft power») розподіленого лідерства («distributed leadership») [10, р. 3].

Наслідком того, що історія переважно розповідається з точки зору героїв і військових діячів, стає обмеження нашого сприйняття потенціалу феномену лідерства. Архетипний образ лідера західного світу сформувався на основі творів «Іліади» та «Одіссеї» Гомера як образ хороброго воїна, що очолює військо. Цей образ виявляється затребуваним і зараз. Але панування ідеалу героїчного воїна призводить до надмірної акцентуації уваги на значенні влади, командування, панування і управління. Таким чином, образ «воїна вождя», «альфа самця» зберігає своє значення і у наш час та призводить до розуміння лідерства у нерозривній єдності з владою [10, р. 10-11].

Не дивлячись на жажливі наслідки пережитих світом у першій половині ХХ ст. «культів особистості», сьогодні не припиняються пошуки видатних і обдарованих індивідуумів на роль морального або політичного поводиря народу. Ностальгія за сильними лідерами підживлюється тим фактом, що ми перебуваємо у завершальній стадії процесу занепаду прометеївського антропоцентризму із характерним для нього міфом про індивідуальне лідерство. Складність, децентралізованість і невизначеність мережевого світу актуалізує переосмислення ролі і значення командної роботи, коли увага переноситься з індивідуальних характеристик лідерства на способи конституювання лідерських команд. Ієрархія, яка структурувала відносини лідера і послідовників у минулому, сьогодні поступається місцем горизонтальним мережам та змушує переосмислювати усталені уявлення про співвідношення між лідерством, управлінням і владою.

Складність формування лідерства, заснованого на співробітництві, та інерція звички призводять до застосування схем минулого для героїзації лідерів та протиставлення йому посередності. З цієї точки зору, лідер—це той, хто підноситься над посередністю мас і способами їх міркування, той, хто, на відміну від мас, має право говорити, адже він має голос і тому промовляє від їх імені і за них. Лідер-герой—це людина-монумент, надзвичайна в усіх своїх проявах, образ якої легітимізується міфами індивідуалізму епохи Просвітництва. З того часу лідер-герой претендує бути уособленням свого часу: єдиним, хто здатний бачити, хто здатний розкрити очі іншим і повести за собою нерозумні маси. У такому контексті важливим є саме лідер,

натомість маси, народ апріорі виступають тими, хто потребує провідника, опікуна і очільника. Свідомо або ні, лідероцентрична оптика не визнає право і здатність самостійно мислити і самовизначатися масам.

Отже, лідер—це той, хто має право панувати, віддавати накази і приймати рішення. Натомість інші, ті, хто змушений йти за ним, не мають права панувати, віддавати накази і приймати рішення. Вони—це ті, хто не здатний це робити. Показово, що подібні міркування часто належать тим, хто претендує бути лідером, опікуном і поводитирем.

Після буржуазних революцій XIX ст. лідер значно трансформує минулу роль аристократії і виступає як «аристократ духу» та провідник новонароджених націй. Лідерство постає відповіддю на пошук нових способів мобілізації масового суспільства і утворення солідарності у демократичних державах [11]. Саме тоді формується уявлення про те, що лідер (революціонер, політик, інтелектуал або експерт) - це той, хто тільки і може зробити з мовчазних мас народ. Вже сам процес перетворення народу на носія верховної влади, на суверена, утворює проблему його політичної репрезентації. Як припускає Ф. Телес, «лідерство, мабуть, перебуває у конфлікті з егалітарним етосом демократії» [12, р. 119]. І справді, тяжіння лідерства до елітарності може суперечити настановам демократії. Ось чому культ сильного «лідера-героя» часто асоціюється зі слабкістю демократії, і, з іншого боку, «хороший демократ» здається несумісним із здійсненням лідерства.

Якщо не зводити демократію до одного з політичних режимів і способу управління існуючим соціальним порядком, можна побачити всю проблематичність лідероцентричного погляду на лідерство. «Демократія передбачає практику дисенсусу, який вона продовжує постійно відкривати наново і який невпинно блокується процедурами управління» [13, р. 54]. Тим своїм виміром, яким лідерство змінює наявний соціальний порядок, трансформує організаційну ієрархію і надає слово неврахованим, воно не просто співіснує з демократією, а навіть сприяє їй. Але там, де лідерство обертається владою і управлінням, тобто інституалізується і набуває статичного характеру, воно вступає у суперечність з її сутністю.

Перетворення демократичної політики на процес технологічного адміністрування девальвує значення публічного простору у повсякденному існуванні громадян. Вони втрачають можливість, здатність і, нарешті, бажання брати участь у політичному житті. Ця втрата одночасно є втратою місць, де можна отримати досвід свободи, яка не може бути виключно індивідуальним надбанням, і тому вимагає присутності інших. «З цієї ж причини сама свобода вимагає певного місця, у якому люди могли б збиратися разом—агора, ринкова площа або поліс, власне політичний простір» [14, р. 31]. Характерною рисою усіх «просторів свободи» є самоврядування: як засвідчує досвід, бути вільним означає не бути ні під чийм управлінням, а, навпаки, управляти собою публічно разом з іншими [15, р. 49].

Таким чином, запит на здатного повести за собою маси сильного лідера свідчить про міру деполітизації глобалізованого світу, що є причиною і наслідком втрати можливостей і зацікавленості до самовизначення спільнот. Лідероцентричний погляд на феномен лідерства ще більше проблематизується у контексті демократії, адже вона є «самим інститутом політики» [13, р. 32]. Коли політика перетворюється на механізм репрезентації інтересів мовчазних мас, тоді народ починає ототожнюватися з населенням. Такий наявний у своїй відсутності народ утворює деяке «абсолютно присутнє, яке ніколи не може бути присутнім як таке і тому може бути лише представленим» [16, р. 27]. Стан такої відсутності народу можна позначити як «адемія». Згідно з Д. Агамбенем, будь-яка держава існує у стані «вічної адемії» [16].

Проте необхідно пам'ятати, що політика «потребує активності громадян, які залучаються в місця політичної участі й лише через цю діяльність створюють власне політику. Політика—у вигляді політичних інституцій—є суспільно вироблена можливість співіснувати людям як вільним та рівним одне одному» [17, с. 90]. Деполітизація суспільства, поглинання імперативом панування принципів свободи збільшує запит на лідерів і девальвує трансформуючий потенціал лідерства, яке варто розуміти значно ширше, ніж просто владний вплив на оточуючих. Поза політичним простором свободи лідерство у своєму прагненні представляти інтереси народу тільки посилює «адемію».

Традиційно склалось так, що лідерство розглядається крізь призму лідера. Поширена у вітчизняній літературі модель цього явища демонструє її односпрямованість і абстрактність. Якщо лідерство визначати як здатність одних людей впливати на інших людей, то у такому випадку ці стосунки так чи інакше набувають «суб'єкт-об'єктного» характеру. Ось, наприклад, одна з багатьох дефініцій, представлена у вітчизняних джерелах: «Лідерство—це відносини (у нашому випадку в управлінській, державній, підприємницькій діяльності) всередині групи (колективу), при яких окремі члени групи (колективу) мають певні переваги перед іншими. Явище «лідерства» полягає, насамперед, на домінуванні конкретної Людини над іншими у колективі, в організації чи у спільноті людей» [18, с. 12]. Подібна інтерпретація лідерства у термінах «домінування», «нерівності» або «переваги над іншими» виявляє прихований у ньому потестарний потенціал.

Нерефлексивне і буквальне розуміння слова «лідер» лише підсилює деполітизацію всіх близьких до нього значень та нібито виправдовує існування нерівності, виділення того, хто попереду, і тих, хто залишається позаду, хто веде, і хто йде слідом, тобто тих, хто нібито сам йти не може. «Натуралізація» розподілу народу на маси і лідерів сприяє закріпленню його тлумачення як природного процесу, характерного всій історії людства. Цікаво, що в рамках більшості подібних міркувань, «ті, кого ведуть», чомусь

майже автоматично перетворюються на послідовників. «Де б не зібралася разом група, що складається більш, ніж з двох осіб, в ній може скластися ситуація поділу людей на тих, хто веде, і тих, кого ведуть, тобто на лідерів і послідовників. Рангова ієрархія неминуче формується по мірі кількісного зростання групи. У певний період її існування деякі члени групи починають грати більш активну роль в організації спільної життєдіяльності і займають лідируючі ролі. До їх слів прислухаються з більшою увагою, ніж до слів інших членів, їм надають більшої поваги і переваги» [19, с. 8]. Складається враження, що бути послідовником—це не вибір людини, а наслідок появи лідера. Подібне ієрархічне тлумачення лідерства нормалізує місця і способи виявлення індивідів. Воно визначає хто, коли і як може говорити, а хто приречений бути виключеним з цих місць, і тому має право тільки слухати, сприймати, підкорюватись. Практичне визнання реальності тільки такої моделі лідерства обертається визнанням свого місця у наявній владній ієрархії.

Переважаюча точка зору, що спирається на свідчення емпіричного кола існування, сприймає пасивність «послідовників» як дещо таке, що не підлягає обговоренню. Це відповідає уявленню про лідера як про того, хто не стільки йде за людьми, скільки веде, бачить, організовує, знає для них і за них. Тому лідер, на відміну мовчазної маси, повинен володіти особливим набором якостей. «Лідер—особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших» [20, с. 6]. Подібна ієрархічна асиметричність характерна усім сферам суспільного існування в умовах деполітизації, але найбільш яскраво вона проявляється у наративах «політичного лідерства», коли політики вже або ще немає, а претензія на владу, навпаки, виявляється безмежною: «Політичне лідерство завжди означає вплив на інших людей, причому цей вплив особливий: він є постійним і здійснюється на всю групу, організацію, суспільство; він є пріоритетним, оскільки характеризується односпрямованістю—від лідера до членів групи; він спирається не лише на пряме застосування сили, а перш за все на авторитет» [21, с. 92]. Ця односпрямованість, яка усіяко нівелюється в економічній сфері, де необхідність залучати до співпраці працівників інтелектуальної та креативної праці, змушує ламати традиційні ієрархічні способи організації та вибудовувати стосунки за логікою взаємності, у політологічному дискурсі вперто продовжує домінувати. В реальності у більшості демократичних суспільств будь-які політичні лідери змушені підтримувати зворотній зв'язок із власним електоратом. Очевидно, що не тільки політичні лідери (як і будь-які інші типи лідерів) впливають на громадян (послідовників), але і навпаки. Якщо політичне лідерство характеризується односпрямованістю, тоді незрозуміло як через нього може бути реалізована будь-яка форма представництва. Хіба що лідер сам формує інтереси, цілі та місію народу від його імені.

На нашу думку, окреслене вище тлумачення «політичного лідерства» обумовлене політологічною звичкою пов'язувати політику з пануванням. Зазначена традиція спирається на дослідження М. Вебера, для якого політикою є стосунки між людьми з приводу влади. З цієї точки зору, політик має розвинений «інстинкт влади», а прагнення до влади є «однією з рушійних сил усякої політики» [22, с.176]. Політика дозволяє користуватися насиллям як засобом досягнення цілей. У цьому сенсі політику можна тлумачити як сферу інструменталізації насилля. «Всякі політичні утворення—це утворення, пов'язані з насильством» [22, с. 88]. Можливість легітимного використання насилля для досягнення власних цілей надається в межах такого політичного союзу як держава, тому, згідно з М. Вебером, політика є боротьбою за державну владу. «Держава, як і політичні союзи, які історично їй передували, є відношенням панування людей над людьми, що спирається на легітимне (тобто таке, що вважається легітимним) насилля як засіб. Для того, щоб держава існувала, люди, над якими здійснюється панування, повинні підпорядковуватися авторитету тих, хто над ними панує» [23, р. 78].

Проте, як зазначає М. Вебер, насилля не є нормальним або єдиним засобом держави. Для того, щоб панування було стійким, воно повинно бути легітимним. Виходячи з цього дослідник вважав за необхідне виділити відомі три чисті типи легітимного панування: легальне, традиційне і харизматичне. Якщо ототожнювати владу і лідерство, як це, наприклад, робить Д. Занд у своїй книзі «Тріада лідерства: знання, довіра, влада», коли оголошує їх «майже синонімами» [24, р. 137], тоді можна на основі міркувань М. Вебера виводити три типи політичного лідерства. Проте, з нашої точки зору, логіка подібного виведення ігнорує численні суперечності, які при цьому виникають.

По-перше, політика не існує на основі панування, вона протилежна пануванню [17, с. 89]. Публічний простір спільного існування людей передбачає їх рівність і свободу. У цьому просторі насилля є аполітичним явищем. Воно застосовується тоді, коли політичні шляхи вирішення конфліктів виявляються обмеженими. Бути політичним, з часів Стародавньої Греції, означало, що всі спільні справи «вирішувались словами і переконанням, а не силою і насиллям» [25, р. 25]. Таким чином, наказ і примус виступають аполітичними інструментами, які, можливо, можуть вважатися досить ефективними, однак вони не дають реалізуватися найважливішій з часів Арістотеля якості людини як «політичної істоти» [26, с. 76], вільно оприявнювати себе перед іншими [25, р. 50-52]. В той же час, саме у виявленні потенціалу індивіда та колективу сьогодні вбачають сенс лідерства у різних сферах людського існування. Натомість у ситуаціях, де залишається місце тільки для наказу і примусу, але немає можливості самовиявлення особистості ставиться під питання доцільність говорити про політичне лідерство, як і про лідерство взагалі. Адже «робота політики здійснюється у вимірах конституювання людського у людині», і тому повинна виявлятися як практика «Bildung»

[27, с. 107]. У цьому, здавалося б, неочікуваному висновку політика повертається «до питань пайдеї як становлення людини відповідного типу, правда мірилом перестає бути наявний соціальний устрій і мета такого становлення—забезпечення пластичності, яку європейське мислення особливо цінує» [27, с. 107]. Проте питання політичного лідерства неможливо аналізувати поза їх взаємодією із проблемами освіти і виховання. «Розвиток лідерства полягає не тільки у покращенні здібностей окремих політиків, але й у виховання мудрості, досвіду і лідерських якостей громадян» [28, р. 685]. У такому контексті розвиток лідерства в інших можна вважати найважливішим призначенням лідерства. Особливо важливим це призначення стає, якщо, слідом за Л. Штраусом, вважати питання освіти політичним питанням: саме освіта створює передумови для того, щоб примирити порядок, який не пригнічує, із свободою, якою не зловживають [29].

По-друге, навіть не торкаючись розуміння М. Вебером феномену політики ми можемо констатувати, що він переймався аналізом типів легітимного панування, а не лідерства. Мета веберівської класифікації, на думку Ж. Блонделя, полягала «не у конкретному описі або поясненні лідерства, а у визначенні типів влади або легітимного панування, яке може здійснюватися у різних суспільствах» [30, р. 50]. Автоматичне перенесення класифікації чистих типів панування на типи політичного лідерства вказує на ту роль, яку у дискурсі лідерства взагалі, та у політичному лідерстві зокрема надається владі. Але ототожнення влади і панування унеможливорює коректне осмислення ролі лідерства в публічному просторі, яке для свого розгортання вимагає здійснення свободи і рівності. Справа у тому, що надмірна акцентуація ролі влади у лідерстві призводить до необхідності узгоджувати принципи рівності і свободи із асиметричністю влади. Якщо припустити, що лідерство—це, по суті феномен влади—«це влада, тому що воно полягає у здатності однієї особи або декількох, які перебувають на вершині, примушувати інших робити дещо позитивне або негативне, що вони в іншому випадку не зробили або могли б не робити взагалі», тоді прийдеться визнавати те, що «лідерством є влада, що здійснюється “згори до низу” (“top down”）」 [30, р. 2-3]. Відштовхуючись від такого асиметричного розуміння лідерства, Ж. Блондель формулює своє відоме розуміння політичного лідерства: «лідер—це той, хто в силу певних обставин опиняється “над” нацією у випадку загальнонаціонального політичного лідерства і може віддавати накази окремим громадянам» [30, р. 3]. Тим не менш, в історії людства можна віднайти чимало прикладів, які вказують на реалізацію політичного лідерства без політичної влади. Багато хто із суспільних діячів в минулому ставав політичним лідером країни за відсутності політичної влади. Серед них, наприклад, можна назвати Махатма Ганді або Мартіна Лютера Кінга. Досвід цих людей та багатьох інших, на думку А. Брауна, засвідчує необхідність провести чітку межу між лідерами, яким прагнуть наслідувати, і тому стають

їхніми послідовниками, та лідерами, які мають владу, і за її допомогою впливають на інших. «Є вагомі підстави,— як пише дослідник,— вважати, що колегіальне, інклюзивне і колективне лідерство більшою мірою сприятиме успішному переходу до демократії, ніж велика концентрація влади в руках однієї особи на вершині політичної ієрархії незалежно від того, чи є ця особа прем'єр-міністром або президентом» [31].

По-третє, ще однією проблемою, що впливає із нерелексивного виведення класифікації типів політичного лідерства з трьох типів панування, стає ототожнення лідерства і управління. Будь-який тип панування у М. Вебера «пов'язаний із принципово відмінною соціологічною структурою штабу управління і засобів, якими воно здійснюється» [22, с. 158]. Цього не помічають, коли концентрують увагу на останньому типі панування, а саме на харизматичному, адже цей спосіб легітимізації панування найбільш близький до певних проявів лідерства. Але, якщо спробувати проаналізувати легітимний і традиційний типи панування, тоді стає очевидним їх невідповідність сутності лідерства як такого. Чи можна сьогодні розпочинати розмову про лідерство, стверджуючи, що лідером стають за фактом народження? Наприклад, чи можна говорити, про роль батька, особливо у домодерному суспільстві, як про лідера сім'ї? Його панування в родині легітимізується традицією, звичаями та авторитарною соціальною ієрархією і може цілком бути розглянуте поза контекстом лідерства.

Якщо погодитись, що «лідер—це той, хто має послідовників» [32, р. 54], стає очевидним, що стосунки всередині традиційної сім'ї не вимагають наявності послідовників, отже—це не стосунки між лідером і послідовниками. Так само, наявність послідовників не передбачається всюди, де застосовується насилля для подолання опору, що є визначальною рисою панування за М. Вебером. Втім, ігнорування ролі послідовників дозволяє здійснювати аналітику лідерства поза соціально-культурним контекстом і без врахування їх ролі і значення.

Ще більш проблематично вести мову про легальний тип панування як про певний тип лідерства. У цьому випадку терміном «лідерство» описується бюрократичний тип управління. Для М. Вебера легітимність будь-якого типу панування передбачає, що наказ «суб'єкта влади» буде виконаний «об'єктом влади». Це суто управлінська модель. Особливо яскраво вона представлена легальним типом панування, яке переважно здійснюється підпорядкованим чітким правилам і посадовим інструкціям чиновниками. Цікаво, що бюрократизація виявляється однаково властивою як історії розвитку держави, так і «історії сучасного високорозвиненого капіталізму» [22, с. 161]. Будь-який чиновник, згідно з М. Вебером, є «функціонером», «посадовою особою», технічним «виконавцем» і неупередженим «адміністратором». Гідність чиновника полягає у здатності сумлінно виконати наказ вищого керівництва так, нібито цей наказ відповідає його власним переконанням [23, р. 95].

Державний службовець не повинен мати «власної позиції» — це саме те, що вирізняє політиків серед інших.

Зважаючи на те, що здійснення політики не тотожне «мистецтву управляти спільнотами» [33, р. 10], необхідно визнати сутність легально-го панування аполітичною. Можливість подібного висновку міститься вже у текстах самого М. Вебера, особливо коли він пише про те, що справжньою професією чиновника «не повинна бути політика» [23, р. 95]. Справа чиновника, бюрократа — це управління, а не політика. Отже, «політичний чиновник» не повинен робити саме те, що «завжди повинен робити політик, лідер, а саме боротися» [23, р. 95].

У «Трьох типах чистого панування» спочатку вказується, що бюрократія «є найчистішим типом легального панування» [22, с. 160], але одразу пояснюється, що неможливо, щоб воно було «тільки бюрократичним» [22, с. 160]. Тому М. Вебер змушений додатково роз'яснювати, хто є «фактичними володарями» в межах чистої форми легального панування. Ними виявляються або «спадкоємні харизматичні володарі», або «плебісцитарно-харизматичні лідери», тобто представники харизматичного типу панування. І всі ті атрибути, які дослідник вважає обов'язковим для поведінки політика, він заперечує, коли мова йде про «політичне адміністрування». Тому можна констатувати, що легальний тип панування — це переважно панування менеджерів, а не політиків.

Існує достатньо великий об'єм літератури, присвячений проблемі співвідношення менеджменту і лідерства. Наприклад Стівен Р. Кові вважав, що для ефективного функціонування будь-якої організації необхідним є виконання трьох ролей: виробників, лідерів і менеджерів. Ось як він описує різницю між лідером та менеджером: «Менеджмент дивиться на світ крізь окуляри і робить справу, а лідер дивиться на лінзи і задається питанням: “Наскільки адекватним є наше сприйняття?”. Менеджмент діє всередині системи, щоб примусити її працювати. Лідерство має справу з напрямом руху, з баченням, з метою, з принципами, зі спільними підсумками, з вихованням людей, зі зміцненням організаційної культури, з накопиченням коштів на емоційних банківських рахунках, з підтримкою співробітників. Менеджмент більшою мірою пов'язаний з контролем, логістикою і продуктивністю. Лідерство має справу з сукупним доходом, менеджмент — з прибутком» [34, р. 255].

З точки зору А. Залезніка, менеджер тяжіє до стабільності, натомість лідер схильний до ризику, турбулентності і змін. На думку дослідника, лідер в організації стилем власної поведінки більше схожий на митця, ніж на менеджера. Останній несвідомо тяжіє до консерватизму і відтворення існуючого стану організації, він ідентифікує себе з нею. Натомість лідер прагне змінювати існуючий порядок. Для цього він повинен бути здатним сприймати її з боку, а значить, не ототожнювати повністю себе з нею.

Лідерство передбачає здатність трансцендувати за межі наявного середовища у світ. Тому, згідно з А. Залезніком, лідери завдячують здатності дивитися на організацію нібито з боку, з точки позаположності власному оточенню. Спроможність дистанціюватися від емпіричного оточення розвивається завдяки «другому народженню» («twice-born») [35]. «Перше народження» («once-born») — це соціалізація, яка дозволяє ефективно пристосовуватися до наявних умов існування. Натомість «народжені двічі» стають справжніми лідерами, тими хто прагне ризикнути і змінити заведений лад.

Схожим чином лідер виявляється позапокладений самому собі. Він остаточно не ототожнюється з будь-якою ідентичністю, з будь-яким наявним соціальним порядком. Його ідентичність пластична, тому він може ототожнювати себе з іншими людьми, співчувати їм, дивитися на світ їх очима, при цьому залишаючись собою. Саме така здатність рефлексивно сприймати власну ідентичність може виступати теоретичною підставою для розуміння того, чому лідери прагнуть змін: «Вони можуть працювати в організаціях, але при цьому ніколи не належати їм. Їх відчуття того, ким вони є, не залежить від колективної приналежності, виробничих ролей або інших соціальних індикаторів ідентичності» [35]. Отже, лідер — це людина, яка здатна бути іншою. Натомість менеджер тримається за набуту ідентичність і ту структуру колективу, яка забезпечує її визнання.

Необхідно зазначити, що описана здатність лідера впливає з антропологічної ситуації кожної людини як істоти, яка змушена фактом свого народження започатковувати нове начало. Друге народження людини або, як його позначала Х. Арендт, «натальність» повинна бути «центральною категорією політичної думки» [25, р. 22]. Завдяки дії і мовленню, як суто людського способу входити у світ, відбувається «друге народження» [25, р. 135], у якому людина діє: започатковує нове, проявляє ініціативу, скеровує. «Люди, що виявляють ініціативу, тому, що вони *initium*, новоприбульці та початківці завдяки народженню спонукаються до дії» [25, р. 136]. Важливим є те, що від початку ініціативність людини полягає у тому, щоб бути початком не чогось, «а когось, хто сам започатковує себе» [25, р. 136]. Як бачимо, «друге народження» не може бути прерогативою виключно лідерів. Але можна припустити, що у лідерстві оприявнюється загальнолюдське начало.

Співвідношення лідерства і управління має амбівалентний характер. Вони одночасно є відмінними і одночасно мають багато точок перетину. Кожне з них пов'язане із стосунками з людьми, але вони по-різному мотивують людей до спільної праці. Відмінність між лідерами і менеджерами не заважає багатьом людям бути і тим і іншим, займати керівні посади і розуміти значення довірчих стосунків, які сприяють появі послідовників, а не тільки підлеглих [36, р. 80]. Для того, щоб бути лідером, не обов'язково мати офіційну посаду або інші інструменти управління, але для того, щоб у наш час бути ефективним менеджером, потрібно розвивати лідерські якості.

Отже, і лідерство, і управління є однаково необхідними і у політиці, і у сфері бізнесу. Стівен Р. Кові описує їх взаємозалежність наступним чином: «Рука не може сказати нозі: “Ти мені не потрібна”. Потрібні і лідерство, і управління, і ефективність, і продуктивність» [34, р. 255]. Але, не дивлячись на послідовне утримання уваги на відмінності між лідерством і управлінням, дослідник вважає за потрібне підкреслити і їх спільність. «Безумовно, управління і лідерство—це поняття, які не виключають одне одного; насправді можна сказати, що лідерство—це вища форма і складова частина управління» [34, р. 246].

Не зважаючи на те, що лідерство має відношення до певного способу діяльності, а управління—до статусу і положення індивіда або групи, вони обумовлюють одне одного. Формальна посада може не надавати тому, хто її займає, реальної влади. Але людина, яка рухається по кар'єрній драбині, на певному етапі може стати лідером колективу або організації. Розрізнення лідерства і менеджменту ускладнюється тим, що у соціумі існує майже «інстинктивне» бажання наділяти лідерськими якостями очільника організації. Особливо це помітно там, де людина визначає свою успішність або неуспішність крізь призму сприйняття вищого керівництва. Тобто у ситуації, коли не сутність справи визначає логіку дії і стосунків з іншими людьми, а схвалення керівників. У цих умовах люди «прагнуть робити все правильно, а не виконувати правильне діло» [34, 245].

Звичайно, необхідно враховувати ситуації, коли лідери можуть «володіти владою» тому, що вони знаходяться «у владі» [30, р. 5]. Певне положення у соціальній ієрархії обумовлює відповідний тип поведінки. Влада надає додаткові можливості для реалізації цілей та інтересів індивіда або групи. Відповідно вона або розширює можливості для їх діяльності або, навпаки, обмежує їх. Тому іноді можна стверджувати, що лідерство є результатом, який виробляє посада. Інколи, як писав Ж. Блондель, виникає протилежна ситуація, «посада, яка не генерує лідерство, відкриває шлях до нього у майбутньому, якщо якийсь лідер (у реальному значенні цього слова) займе цю посаду» [30, р. 5-6].

Як бачимо, лідер може розвиватися окремо від «місць» влади. Цей момент є особливо важливим у дискурсі політичного лідерства, коли політика визначається як боротьба за державну владу. Уявлення про лідерство як визначальний тип влади стикається із значними проблемами, коли його намагаються застосувати по відношенню до сучасного складного, плюралістичного і динамічного суспільства, яке вже давно змушене існувати в умовах «кризи авторитету» [37]. Відсутність дійсного авторитету компенсується чиношануванням, яке зазвичай не утворює специфічних стосунків «лідер-послідовник». Послідовники приєднуються до лідера, коли вбачають у ньому індивідуалізовану сутність об'єктивної справи. Тому він повинен бути спроможний стати іншим—реалізувати не себе, а смисл справи. У межах

розуміння лідерства як взаємозв'язку лідера, послідовників і спільної справи, здійснення влади-панування, що нав'язує власну волю навіть всупереч опору, виявляється недоречним. Адже вона утворює місця для функціонування підпорядкованих, підлеглих або поневолених, але ніяк не місця свободи для співробітництва прихильних один одному і справі людей.

Для розуміння сутності сучасного лідерства необхідно вийти за межі лідероцентричного сприйняття і прийняти важливість послідовників та логіки спільної справи. Важливість лідерства в умовах плюралістичного суспільства полягає у його здатності створювати розвиваючу спільноту. В такому контексті основною метою і цінністю лідера і практики лідерства стає «надихати інших, тих, хто вважається послідовниками, добровільно співпрацювати для досягнення мети» [38, р. 1]. У такому випадку лідерство постає процесом увідповіднення інтерсуб'єктивних стосунків до об'єктивного смислу справи. Очевидно, що значимими учасниками у цій моделі лідерства виступають як послідовники, так і лідери разом з тією справою, з приводу якої вони взаємодіють. Таке розширене розуміння лідерства представлено, наприклад, у працях Б. Келлерман [39] або Д. Туріш [40]. Згідно з їх дослідженнями лідерство це не окрема людина, а система, яка складається з трьох частин, кожна з яких є однаково важливою. Вплив кожної з них на інші є рівною мірою визначальним для розвитку усєї системи. «Перша частина—як пише Б. Келлерман,—це лідер, і я не принижую тут, і тим більше, не зменшую значення лідера. Друга, це послідовник—«інший», якого лідер повинен залучити або, щонайменше, нейтралізувати для досягнення власних цілей. І третє—це контекст або, краще сказати, контексти, у яких обов'язково перебувають як лідери, так і послідовники» [1]. Хоча перенесення акценту з самого лідера на контексти і послідовників здійснює суттєве розширення моделі лідерства, цього недостатньо. На нашу думку, необхідно поглибити розуміння контекстів до рівня виявлення їх суб'єктності. Адже контекст—це те, що надає смисл людській взаємодії, те, що одночасно об'єднує і роз'єднує людей. Контексти—це спільний світ, розділяючи який один з одним, люди можуть діяти спільно.

Те, з приводу чого спілкуються і взаємодіють люди, безпосередньо визначає їх. Якщо спільнота або колектив утворюються, керуючись зовнішньою доцільністю, то всі вони і сама справа постають засобами, а не самоціллю. Подібна активність буде виявляти свій уречевлений зміст у специфіці стосунків між членами колективу. Необхідно пам'ятати, що характер діяльності завжди буде впливати на нтерсуб'єктивні зв'язки, адже «об'єктно-речова форма аж ніяк не призначена для змістовного, творчого, самостійного й одночасно цікавого розпредметнення, о-своєння, наповнення та розвитку суб'єктивності...» [41, с. 19]. Сприйняття контексту як деперсоналізованого середовища перетворює його на те, що підходить лише для утилізації і пристосування.

Згідно з відомим визначенням Дж. Барнса, лідерство це взаємний процес мобілізації людьми з певними мотивами і цінностями різноманітних економічних, політичних та інших ресурсів в контексті конкуренції та конфлікту для реалізації незалежно або разом, цілей, яких дотримуються як лідери, так і їх послідовники [8, р. 425]. Саме характер цілей, які прагнуть реалізувати люди, має значення для визначення транзакційного або трансформаційного лідерства. Характер стосунків між лідерами і їх послідовниками та співвідношення цілей їх діяльності можна використати для розуміння міри адекватності лідерства. Транзакційне лідерство передбачає використання обміну цінностями для узгодження цілей лідерів і послідовників. У цьому випадку не відбувається поєднання цілей усіх учасників обміну. Вони не приводять себе у відповідність з об'єктивною логікою спільної справи. Тому у цій ситуації не можна вести мову про дійсних лідерів, адже відсутні і дійсні послідовники: індивіди лише використовують один одного для реалізації своїх приватних цілей, і тільки тому на певний час погоджуються діяти разом. Натомість у трансформаційному лідерстві передбачається «злиття» цілей лідерів та послідовників. «Їх цілі, які спочатку могли бути окремими, але зв'язаними, як у випадку транзакційного лідерства, тепер зливаються» [8, р. 20].

Отже, виходячи з зазначеного, дійсне лідерство є таким відношенням, що підносить і трансформує усіх його учасників. Воно є трансцендуючим, тобто таким, що здатне пробуджувати креативну активність послідовників і через це перетворювати їх самих на лідерів. Панування, взяте окремо саме по собі, може використовувати людей і справу як засіб. Через це панування уречевлює і людей, і справу. Натомість дійсне лідерство здійснюється шляхом конкурентного узгодження багатьох цілей, розвитку потенціалу всіх учасників цього процесу.

У сучасному дезорганізованому і плюралістичному світу все більше зростає запит на вибудовування горизонтально впорядкованих спільнот. Турбулентність «креативного руйнування» і прискореної зміни навколишнього середовища висувають на перший план здатність до самоорганізації і самовизначення колективів, команд та спільнот. В цих умовах з необхідністю відбувається плавлення «твердих тіл» влади. Поступова трансформація вертикально побудованих ієрархічних структур потребує впровадження групового лідерства, метою якого є конституювання умов для появи розвиваючої спільноти як простору свободи. В такому випадку, критерієм ефективності лідера повинна стати здатність усіх учасників спільної справи започатковувати нове начало у світі.

Список посилань

1. Kellerman B. Leadership—It's a System, Not a Person! *Daedalus*. 2016. № 145.3. P. 83-94.
2. Feuerbach L. *Das Wesen des Christentums*. Akademie Verlag, 1956. 429 p.
3. Toffler A. *Future shock*. Toronto: Bantam, 1971. 561 p.
4. Bauman Z. *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 2000. 228 p.
5. Vattimo G. *The End of Modernity: Nihilism and Hermeneutics in Postmodern Culture*; trans. J. R. Snyder. Cambridge: Polity Press, 1988. 256 p.
6. Lyotard J.-F. *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. University Of Minnesota Press, 1984. 144 p.
7. Lash S., Urry J. *Economies of signs and space*. London: Sage, 1993. 368 p.
8. Burns J.M.G. *Leadership*. New York: Row Publishers 1978. 530 p.
9. Nye J. *Soft power: The means to success in world politics*. New York: Public affairs, 2004. 247 p.
10. Nye J. *The Powers to Lead*. New York: Oxford University Press. 2008. 240 p.
11. Taylor C. *Democracy and its Exclusions Can modern states cultivate a shared identity space?* Charles Taylor Posted 5 Nov, 2018. URL: <https://www.abc.net.au/religion/democracy-and-its-exclusions/10467144>
12. Teles F. *Political leaders: the paradox of freedom and democracy*. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*. 2014. № 10. P. 113-131.
13. Rancière J. *Dissensus. On Politics and Aesthetics*. ed. and tran. by S. Corcoran. New York: Bloomsbury Academic. 2010. 230 p.
14. Arendt H. *On revolution*. London: Penguin, 1965. 350 p.
15. Berkowitz R., *Protest and Democracy: Hannah Arendt and the Foundation of Freedom*, *Stasis*. 2018. № 6(1). P. 36-55.
16. Agamben G. *Stasis. La guerra civile come paradigma politico, Homo sacer II, 2*. Torino: Bollati Boringhieri. 2015. 114 p.
17. Пролеєв С. Соціально-політичне самовизначення сучасного українського суспільства. *Філософська думка*. 2018. № 6. С. 84-100
18. Войтко С. В. Мельниченко А. А. *Лідерство та антикризовий менеджмент*. Київ: КПП ім. Ігоря Сікорського, 2021. 165 с.
19. Максименко С. Д. *Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2014. № 24. С. 7-16.
20. *Теорія і практика формування лідера*; О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Romanovskyi_Oleksandr/Teoriia_i_praktyka_formuvannia_lidera.pdf

21. Бойко С. Політичне лідерство в Україні: генезис і динаміка розвитку. *Політичний менеджмент*. 2011. № 6. С. 91-100.
22. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика; пер. О. Погорілий. Київ: Основи, 1998. 534 с.
23. Weber M. Politics as a Vocation. *From Max Weber: essays in sociology*. tr., ed., H. Gerth and C. W. Mills. New York: Oxford University Press, 1946. P. 77-128.
24. Zand D.E. The Leadership Triad: Knowledge, Trust, and Power. New York: Oxford University Press, 1997. 315 p.
25. Arendt H. The human condition; introduction by M.Canovan. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1998. 349 p.
26. Арістотель. Політика; пер. з давньогр. та передм. О. Кислюка. Київ: Основи, 2000. 239 с.
27. Лімонченко В. Трагізм політики як особливого образу дії: перечитуючи Ранс'єра. *Людинознавчі студії: збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Філософія»*. 2022. № 45, С. 89-111.
28. Hartley J. Can Political Leadership Be Taught? *The Oxford handbook of political leadership*. ed. Rhodes R. A. W., Hart P. Oxford University Press, 2014. P. 673–689.
29. Strauss L What Is Liberal Education? URL: <https://www.ditext.com/strauss/liberal.html>
30. Blondel J. Political leadership: towards a general analysis. London: Sage, 1987. 216 p.
31. Brown A. Against the Führerprinzip: For Collective Leadership. *Daedalus*. 2016. № 145 (3): P. 109-123. URL: <https://direct.mit.edu/daed/article/145/3/109/27120/Against-the-Fuhrerprinzip-For-Collective#.V6mjHGwTgE>
32. Drucker P. Your Leadership Is Unique. Good News: There Is No One Leadership Personality. *Christianity Today International/Leadership Journal*. 1996. № 17. P. 54-55.
33. Rancière J. On the Shores of Politics. tr. by L. Heron. London-New York: Verso, 1995. 128 p.
34. Covey S. R. Principle centered leadership. New York: Simon and Schuster, 1992. 334 p.
35. Zaleznik A. Managers and leaders. Are the different? *Harvard business review*. 2004. № 1. URL: https://web.archive.org/web/20140912123736id_/http://paarco.com:80/Articles/040507%20Managers%20and%20Leaders%20Are%20They%20Different.pdf
36. Wajdi B. N. The Differences Between Management And Leadership. *Sinergi*. 2017. Vol.7. No. 2. С. 75-84.

37. Арендт Х. Що таке авторитет? *Між минулим і майбутнім*; пер. з англ, Київ: Дух і літера, 2002. С. 98-150.
38. Bass B. L. What Is Leadership? *Leadership in Surgery*. ed. M. R. Kibbe, H. Chen. Springer. 2019. P. 1-10.
39. Kellerman B. Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters. Boston, Harvard Business Publishing, 2004, 304 p.
40. Tourish, D. The dark side of transformational leadership: A critical perspective. New York: Routledge. 2013. 319 p.
41. Возняк В., Лімонченко В. Культура як «третій суб'єкт» освітнього процесу. *Проблеми гуманітарних наук. Філософія*. 2014. Вип. 33. С. 14-28.

References

1. Kellerman, B. (2016). Leadership—It's a System, Not a Person! *Daedalus*, № 145.3, 83-94.
2. Feuerbach, L. (1956). *Das Wesen des Christentums*. Akademie Verlag, 429 p.
3. Toffler, A. (1971). *Future shock*. Toronto: Bantam, 561 p.
4. Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press, 228 p.
5. Vattimo, G. (1988). *The End of Modernity: Nihilism and Hermeneutics in Post-modern Culture*; trans. J. R. Snyder. Cambridge: Polity Press, 256 p.
6. Lyotard, J.-F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. University Of Minnesota Press, 144 p.
7. Lash, S., Urry, J. (1993). *Economies of signs and space*. London: Sage, 368 p.
8. Burns, J.M.G. (1978). *Leadership*. New York: Row Publishers, 530 p.
9. Nye, J. (2004). *Soft power: The means to success in world politics*. New York: Public affairs, 247 p.
10. Nye, J (2008). *The Powers to Lead*. New York: Oxford University Press, 240 p.
11. Taylor, C. (2018). Democracy and its Exclusions Can modern states cultivate a shared identity space? URL: <https://www.abc.net.au/religion/democracy-and-its-exclusions/10467144>
12. Teles, F. (2014). Political leaders: the paradox of freedom and democracy. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, No 10, 113-131.
13. Rancière, J. (2010). *Dissensus. On Politics and Aesthetics*. ed. and tran. by S. Corcoran. New York: Bloomsbury Academic, 230 p.
14. Arendt, H. (1965). *On revolution*. London: Penguin, 350 p.
15. Berkowitz, R. (2018). Protest and Democracy: Hannah Arendt and the Foundation of Freedom. *Stasis*, № 6(1), 36-55.

16. Agamben, G. (2015). *Stasis. La guerra civile come paradigma politico, Homo sacer II, 2*. Torino: Bollati Boringhieri, 114 p.
17. Proleev, S. (2018). Socio-political self-determination of modern Ukrainian society. *Philosophical thought*, No 6, 84-100. [in Ukrainian].
18. Voitko, S. V. (2021). Melnychenko, A. A. Leadership and anti-crisis management. Kyiv: KPI named after Igor Sikorskyi, 165 p. [in Ukrainian].
19. Maksimenko, S. D. (2014.). Leadership as a function of professional psychological competence of the individual. *Collection of scientific works «Problems of modern psychology»*, No. 24, 7-16. [in Ukrainian].
20. Romanovskiy, O. G., Gura, T. V., Knysh, A. E. & Bondarenko, V. V. (2017). Theory and practice of leader formation; Kharkiv, 100 p. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Romanovskiy_Oleksandr/Teoriia_i_praktyka_formuvannia_lidera.pdf? [in Ukrainian].
21. Boyko, S. (2011). Political leadership in Ukraine: genesis and dynamics of development. *Political management*, No. 6, 91-100. [in Ukrainian].
22. Weber, M. (1998). *Sociology. General historical analyses*. Policy; trans. O. Burned. Kyiv: Osnovy, 534 p. [in Ukrainian].
23. Weber, M. (1946). *Politics as a Vocation. From Max Weber: essays in sociology*. tr., ed., H. Gerth and C. W. Mills. New York: Oxford University Press, 77-128.
24. Zand, D.E. (1997). *The Leadership Triad: Knowledge, Trust, and Power*. New York: Oxford University Press, 315 p.
25. Arendt, H. (1998). *The human condition*; introduction by M.Canovan. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 349 p.
26. Aristotel. (2000). *Polityka*; per. z davnohr. ta peredm. O. Kysliuk. Kyiv: Osnovy, 239 p. [in Ukrainian].
27. Limonchenko, V. (2022). Trahizm polityky yak osoblyvoho obrazu dii: perechytuiuchy Ransiera. *Liudynoznavchi studii: zbirnyk naukovykh prats. Seriia «Filosofiiia»*, No 45, 89-111. [in Ukrainian].
28. Hartley, J. (2014). Can Political Leadership Be Taught? *The Oxford handbook of political leadership*. ed. Rhodes R. A. W., Hart P. Oxford University Press, 673-689.
29. Strauss, L (1959). What Is Liberal Education? URL: <https://www.ditext.com/strauss/liberal.html>
30. Blondel, J. (1987). *Political leadership: towards a general analysis*. London: Sag, 216 p.
31. Brown, A. (2016). Against the Führerprinzip: For Collective Leadership. *Daedalus*, № 145 (3), 109-123. URL: <https://direct.mit.edu/daed/article/145/3/109/27120/Against-the-Fuhrerprinzip-For-Collective#.V6mjHGwTgE>

32. Drucker, P. (1996). Your Leadership Is Unique. Good News: There Is No One Leadership Personality. *Christianity Today International/Leadership Journal*, No 17, 54-55.
33. Rancière, J. (1995). On the Shores of Politics. tr. by L. Heron. London-New York: Verso, 128 p.
34. Covey, S. (1992). Principle-Centered Leadership. New York: Summit Books, 334 p.
35. Zaleznik, A. (2004). Managers and leaders. Are the different? *Harvard business review*. № 1. URL: https://web.archive.org/web/20140912123736id_/http://paarco.com:80/Articles/040507%20Managers%20and%20Leaders%20Are%20They%20Different.pdf
36. Wajdi, B. N. (2017). The Differences Between Management And Leadership. *Sinergi*, Vol.7, No. 2, 75-84.
37. Arendt, H. (2002). What is authority? *Between the past and the future*; trans. from English, Kyiv: Spirit and letter, 98-150. [in Ukrainian].
38. Bass, B. L. What Is Leadership? *Leadership in Surgery*. ed. M. R. Kibbe, H. Chen. Springer. 2019, 1-10.
39. Kellerman, B. (2004). Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters. Boston: Harvard Business Publishing. 304 p.
40. Tourish, D. (2013). The dark side of transformational leadership: A critical perspective. New York: Routledge, 319 p.
41. Wozniak, V., Limonchenko, V. (2014). Culture as a «third subject» of the educational process. *Problems of humanitarian sciences. Philosophy*, Vol. 33, 14-28. [in Ukrainian].

Mykola Karaschuk

Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)

<https://orcid.org/0000-0002-5987-9086>

e-mail: niko_karaschuk@ukr.net

Mykola Lipin

State University of Trade and Economics (Kyiv, Ukraine)

<https://orcid.org/0000-0003-0940-088X>

e-mail: m.lipin@knute.edu.ua

**DILEMMAS OF POWER AND LEADERSHIP IN A PLURALISTIC
WORLD**

Abstract

The article is dedicated to exploring the reasons for the actualization of leadership discourse in the contemporary pluralistic, fluid, and turbulent world. It reveals the interconnection of leadership with power, domination, and identity. The methodological limitation of interpreting leadership in the context of domination is outlined. It is argued that the actualization of demand for leadership is driven by the complexity of social-cultural, political, and economic transformations in the fluid world, leading to the emergence of a peculiar paradox: the more disorganized and undefined social reality becomes, the more demand arises for the ability of individuals and collectives for self-organization, self-activity, and self-determination. However, simultaneously, there is a search for simple answers to the complex challenges of the turbulent world. One way to escape the burden of freedom is the search for “true” leaders to whom the duty of seeking meaning in one’s own existence and the direction of personal development can be delegated.

The goal of the article is an attempt to reconsider leadership as a space for human development in its interaction with others, as a relationship among three subjects (leader, followers, and the matter) in which the potential of all involved in this process is realized.

The achievement of the stated goal was pursued by relying on conceptual studies of the essence of the leadership phenomenon by domestic and foreign researchers. The research is based on the principles of such methodological approaches as critical, interdisciplinary, systemic, and comparative analysis, as well as on the general scientific principles of objectivity and historicism.

The transformation of democratic politics into a process of technological administration devalues the significance of the public sphere in citizens' everyday existence. They lose the opportunity, ability, and ultimately the desire to participate in political life. Thus, the demand for a strong leader today may indicate the depoliticization of the globalized world.

Keywords: leadership, political leadership, followers, politics, depoliticization, power, domination.

Стаття надійшла до редакції 19.04.24

© Каращук М. Г., Ліпін М. В., 2024