

багатоквартирній житловій забудові із зеленими парковими локаціями, розгалуженою системою громадського транспорту).

Натепер міські локації, де втілено практики вертикального архітектурного модернізму, привертають інтерес урбаністів з інших причин. З одного боку, через необхідність здійснення горизонтальних ре-віталізаційних перетворень житлових масивів, з іншого – необхідності посилення вертикалізації архітектурних форм «ділової» забудови. А це, у свою чергу, спонукає урбаністів до переосмислення історичного досвіду творення висотної архітектури та урахування сучасних контекстів – соціальних, політичних, економічних та культурних.

### Список джерел

1. Гирич Я. Урбанізація за планом. *Тиждень*. 2012. 29 вересня. URL: <https://tyzhden.ua/History/59956>.
2. Фесенко Г. Г. Морфологія міських ландшафтів: культурфілософські інтерпретації : монографія. Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2018. 282 с.
3. Martine S., Drozd M., Appert A. Harris High-Rise Urbanism in Contemporary Europe. *Built Environment*. 2017. Vol.43. №4. P.458-656.

**УДК 342.5: 37.035.91**

**Пономарьов О. С.,**

канд. техн. наук, професор,  
професор кафедри педагогіки та психології управління  
соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна

**Харченко А. О.,**

доцент кафедри економічної кібернетики та маркетингового менеджменту,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», Україна

## СОЦІАЛЬНО-ОНТОЛОГІЧНИЙ СЕНС ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА

Притаманне сьогоденню істотне ускладнення цілей і сенсу суспільного буття зумовило помітне зростання потреб соціуму в справжніх лідерах, а також посилення вимог до них як до професіоналів та як особистостей. За цих умов цілком природним став сплеск уваги дослідників до глибинної сутності самого феномену лідерства та до різних цікавих для теорії і практики його аспектів. Проблема лідерства присвячена величезна кількість літературних джерел, які висвітлюють його різновиди, характер прояву, взаємовідносини лідера зі своїми прихильниками і послідовниками. Особливо можна виокремити ту увагу, яка стосується досліджень з психології лідерства і з організаційно-управлінських його особливостей та можливостей.

Останнім часом зростає увага дослідників до проблем формування і розвитку лідерських якостей у студентів – потенційних лідерів в системі вищої освіти, до реалізації їхнього лідерського потенціалу. Однак визначальна умова

ефективного розв'язання цих важливих складних проблем полягає у глибокому філософському осмисленні сутності лідерства як своєрідного індивідуально-соціального феномену. Індивідуальним воно є тому, що лідером завжди постає конкретний індивід, але він може бути лідером тільки в певному соціумі, який і визнає його в якості лідера.

Оскільки потреби соціуму в лідерах постійно зростають, суспільні вимоги до них посилюються, перед системою освіти постає відносно нове, але вкрай важливе і відповідальне завдання з цільової їх підготовки. Проблема ж цієї підготовки на належному рівні вимагає системного підходу, який ґрунтується на розумінні соціально-онтологічного статусу лідерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій переконливо свідчить як про істотну теоретичну та практичну значущість порушеної проблеми, так і про її безсумнівну важливість для визначення шляхів, способів і провідних тенденцій подальшого суспільного розвитку. Такий висновок безпосередньо впливає із знайомства з працями В. Бабаєва, Л. Грень, Т. Гури, А. Долгарєва, Т. Доу, С. Калашнікової, А. Книш, В. Корженка, В. Кременя, В. Мороза, О. Нестулі, С. Пазиніча, О. Романовського та багатьох інших.

Істотного поширення набула харизматична теорія походження лідерства. Природу харизми та її роль як джерела впливу лідера на людей і його влади над ними детально досліджує М. Гантер [8]. З позицій належного розкриття сенсу лідерства та його соціально-психологічної природи, особливостей поведінки оточення лідера під впливом його харизми розглядає Р. Хаммель [9]. Характерні прояви поведінки харизматичного лідера в організації, які істотною мірою допомагають йому затверджуватися у цій якості аналізують Дж. Конже та Р. Канунго [7]. Відносно новий напрям досліджень, пов'язаний з так званим парадоксальним лідерством, започаткували Р. Фарсон та Р. Кейес [4]. Цікаві результати у цій сфері отримані й нами з О. Романовським.

Ми відзначали, зокрема, що «парадоксальною природа харизматичного лідерства уявляється тільки тим людям, які звикли мислити і діяти в межах традиційної логічної парадигми. Натомість справжній лідер відрізняється більш широким баченням об'єктивної дійсності, насамперед всього спектру взаємозв'язків між її об'єктами, явищами, подіями й умінням оцінювати можливості їх використання в процесі розв'язання тих чи інших складних ситуацій» [3, с. 12]. Можна додати, що в такому розумінні практично кожний справжній лідер уявляється іним людям парадоксальним.

Д. Алфімов підкреслює, що «ефективний лідер – це особистість, яка має знаний вплив на думку й поведінку членів групи та яка планує, організовує, контролює діяльність підлеглих задля розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового» [1, с. 50]. У свою чергу, А. Менегетті стверджує, що «успіх лідера полягає в досягненні найвищого результату його діяльності, який приносить також користь всім тим, хто на нього працює і кого він веде за собою». Автор підкреслює, що «все у світі функціонує завдяки лідерам, вони – проведення в дії, що примушує працювати навіть людей, не наділених особливими

здібностями» [2, с. 77]. Вважаємо за необхідне звернути увагу саме на те, що користь для всіх, кого лідер веде за собою, і виступає головною метою його діяльності та її соціально-онтологічним сенсом.

Разом з тим, В. Бабаєв та В. Корженко аналізують відносини та зв'язки між природою еліти й лідерів, що є характерною для певного суспільства в конкретному часовому вимірі, та можливістю й дійсністю соціальних практик щодо якісних змін на основі науково обґрунтованих стратегій. Ними запропоновано для обговорення фахівцями зміст терміну «меритократія» та принципу меритократії, як одного із суттєвих принципів адміністративного простору в сучасному цивілізованому суспільстві, який можна вважати важливою європейською цінністю [6].

Не вирішені частини проблеми полягають у визначенні онтологічного статусу феномену лідерства, насамперед співвідношення індивідуального та соціального у його природі, проявах та характері впливу на людей. Важливість же цього аспекту проблеми зумовлена ще й тим, що справжній лідер здійснює істотний вплив не тільки на своїх прихильників та послідовників, але також і на своїх опонентів, які змушені визнавати його лідерські якості.

Мета статті й полягає у спробі визначення сутності й сенсу лідерства та його соціально-онтологічного статусу. Передбачається проаналізувати характер взаємодії його індивідуальних і соціальних начал та показати необхідність їх урахування при організації освітнього процесу цільової підготовки лідерів.

Вважаємо за доцільне розпочати з такого зауваження стосовно самої філософії лідерства. Під цим поняттям розуміється два принципово різних сенсу. Перший з них відображає систему світоглядних і методологічних поглядів та уявлень переважної більшості думаючих лідерів і в такому сенсі може вважатися мірою культури їхнього філософського мислення. Оскільки ж кожному лідерові притаманне своє бачення й розуміння світу і відносин в ньому, свої суто індивідуальні погляди і уявлення про свою місію й методологію діяльності з її реалізації, цей аспект філософії лідерства достатньо розмитий і важко піддається системному аналізу.

Другий сенс вказаного поняття постає специфічною галуззю практичної філософії, предметом дослідження якої, власне, і виступає феномен лідерства. У такому розумінні філософія лідерства має розглядатися як цілісна у своїй системній єдності наукова дисципліна. Їй притаманні чітка загальна структура, цілі, методи і понятійно-категоріальний апарат. Саме цей аспект філософії лідерства і виступає предметом аналізу даної статті.

Підкреслимо, що зазначену вище системну цілісність філософії лідерства забезпечує чітке розуміння сутності, природи і змісту лідерства як достатньо складного і суперечливого феномена. Це зумовлено тим, що він значною мірою опосередковує розмаїття взаємовідносин індивіда і соціуму. Тому таку важливу роль в аналізі різних філософських аспектів лідерства відіграє розуміння його онтологічного статусу, оскільки цей статус виступає своєрідним фундаментом побудови життєво-ціннісних, морально-етичних і організаційно-управлінських основ взаємовідносин лідера і його оточення.

Разом з тим онтологічний статус феномену лідерства як вкрай складного соціального явища має належним чином враховуватися в системі освіти при постановці і вирішенні завдань формування і застосування системи ефективних педагогічних впливів на студентів в процесі цілеспрямованого розвитку їхніх рис і якостей як потенційних лідерів. Цей статус сприяє також і створенню сприятливих умов для виявлення, вдалого розкриття і максимально можливої реалізації їхнього особистісного лідерського і творчого потенціалу в інтересах як соціуму, так і самого лідера.

Буття кожної людини носить складний і суперечливий характер, який зумовлений самою її складною природою. При цьому соціальний характер її буття в суспільстві не тільки обумовлений природою суспільства, але й активно впливає на розвиток і самої людини, і суспільства. Індивідуальне і соціальне буття кожної людини невід'ємні. Існує безліч різноманітних взаємозв'язків між ними і взаємопроникнень одного в інше. Фактично саме ці взаємозв'язки і забезпечують належні умови для виникнення і реалізації синергетичних ефектів самоорганізації, самоврядування і саморозвитку людини і соціуму. Цілком справедливо С. Франк писав, що людина живе в суспільстві не тому, що так зручніше, а тому, що тільки в якості члена суспільства вона може відбутися як Людина, подібно до того, як лист може бути листом лише цілого дерева.

Але і кожна окрема людина, і суспільство у цілому, як і зв'язки між ними є набагато складнішими за дерево та його лист. І людина, і суспільство є вкрай складними системами, яким властиві відкритість і дисипативність. До того ж вони перебувають у полі впливу величезної множини чинників різноманітної природи. Результатом їхньої складності стає широке розмаїття цілей, прагнень, потреб та інтересів як індивіда, так і суспільства. При цьому цілі, прагнення, потреби та інтереси суспільства є не простою сукупністю відповідних цілей, прагнень, потреб та інтересів індивідів, що його утворюють. Адже останні можуть не тільки істотно відрізнятися один від одного, суперечити один одному, а й досить часто виявляються прямо протилежними.

Внаслідок дії синергетичних закономірностей цілі, прагнення, потреби та інтереси суспільства виявляються якісно новим екзистенціалом, який навіть не є своєрідною рівнодіючою. Цей екзистенціал є інтегральним утворенням, який охоплює й узагальнює індивідуальні цілі, прагнення, потреби та інтереси членів суспільства. При всій своїй складності і суперечливості він формується, функціонує і розвивається в загальній системі самоорганізації суспільства, забезпечення певної його цілісності та якісної визначеності. Природно, що це породжує нову сукупність його суперечностей з цілями і потребами індивідів. З метою їх розв'язання суспільство формує інші соціальні екзистенціали, якими постають система влади і права, інститут звичаїв і традицій, духовно-культурні та життєві цінності тощо. Фактично зазначені екзистенціали виступають регулятивними механізмами, за допомогою яких забезпечується нормальне співіснування та взаємовідносини у складній системі «індивід-суспільство». Реалізація ж можливостей цих механізмів стає одним з основних завдань лідера і яскравим проявом соціально-онтологічного статусу феномену лідерства.

Більш глибоке розуміння самої сутності соціально-онтологічного статусу феномена лідерства вимагає звернутися до досить змістовного і ємного його визначення, яке сформулював Вів Шеклтон. Він об'єднав особистісний, соціальний та діяльнісно-цільовий аспекти лідерства, які в своїй системній єдності і розкривають його онтологічний сенс. За словами цього психолога «більшість визначень лідерства включають три компоненти: вплив, групу і мету. По-перше, лідери – це люди, які впливають на поведінку інших. Ці інші зазвичай згадуються як підлеглі або послідовники. По-друге, лідерство зазвичай досліджується в контексті груп, особливо робочих груп, наприклад, менеджерів, та їхніх команд або виконробів (виробничих майстрів) та їхніх підлеглих. По-третє, в дослідженнях лідерства робиться акцент на груповій меті, яка має бути досягнута. Таким чином, можна дати наступне визначення: лідерство – це процес, при якому людина впливає на інших членів групи заради досягнення цілей групи або організації» [5, с. 13–14].

В будь-якому сучасному суспільстві системі влади іманентна функція управління. Реалізація цієї функції здійснюється переважно адміністративними методами у формі керівництва і забезпечується наявністю у носіїв цієї влади відповідних повноважень, формально визначених їх посадовим становищем. В той же час управління людьми, не менш ефективне, може здійснюватися і поза рамками формальної системи влади. Неформальна влада лідера над ними здійснюється не якимись його посадовими повноваженнями, а наявністю у нього особливих особистісних якостей, насамперед харизми і здатності вміло користуватися ними, впливаючи на людей.

Підкреслюючи, що не існує автентичного зв'язку між поняттями «лідер» і «менеджер», «лідерство» і «менеджмент», В. Шеклтон посилається на положення, сформульоване У. Беннісом і Б. Нанусом у їхній книзі «Leaders» («Лідери»). У ній автори постулювали такі ідеї:

- лідерство – це пошук шляху, а менеджмент – це слідування шляхом;
- менеджмент – це правильне виконання дій, а лідерство – це виконання правильних дій.

Як свідчать філософський аналіз, психологічні дослідження та життєва практика, однією з основ лідерства, іманентною йому атрибутивною рисою є авторитет. Відповідно й роль лідера та дійовість його впливу на своє оточення ґрунтується на певній формі авторитету. З позицій онтологічного статусу лідерства важливо розуміти, що сам авторитет лідера може мати різні джерела походження і відповідно проявлятися в різних формах. Дослідники, залежно від джерел походження, звичайно виділяють п'ять форм авторитету: 1) авторитет харизми; 2) авторитет традиції; 3) авторитет статусу; 4) авторитет права; 5) авторитет кваліфікації або професіоналізму. Розглянемо детальніше сутність та зміст кожного з цих різновидів і форм авторитету лідера.

*Авторитет харизми* ґрунтується на досить сильних яскраво виражених особистісних якостях лідера. Зазвичай лідер як особистість, якій притаманний харизматичний авторитет, або, принаймні, яка здійснює на людей лідерське

враження й відповідний вплив, вважається «вродженим лідером», хоча це далеко не завжди справедливо.

*Авторитет традиції* ґрунтується на дотриманні лідером певних звичаїв і традицій, на їх шанування та слідуванні прийнятим умовностям і певним формам впливу на людей та поведінки. Іноді авторитет традиції заважає інноваційному розвитку і певним, навіть достатньо очевидним і корисним нововведенням. Однак в деяких випадках традиції можуть стати основою для розвитку корпоративної культури та створення обличчя фірми. В такому разі вони стають потужним чинником ефективності її діяльності.

*Авторитет статусу*, або ролі лідера може визначатися його станом і тією роллю, яку він відіграє в організації. Цей авторитет є своєрідним типом влади, якою люди наділені завдяки своєму статусу чи походженню. Було б помилкою припускати, що авторитет, який випливає з ролі і стану, не є автентичним або стоїть нижче інших типів авторитету. У добре налагодженому бізнесі людей зазвичай підвищують на посаді за їх гідності, а їх новий статус дає їм можливість краще реалізувати свої ділові якості. Крім того, обговорення статусу дозволяє вводити в обіг поняття психологічної дистанції. Її дотримання часто стає необхідним лідерові, особливо формальному, як для того, щоб більш ефективно виконувати свої лідерські (або управлінські) функції, так і для зміцнення свого статусу й ролі.

*Авторитет права*, або юридичний авторитет є найбільш формальним, він обмежений взаємно прийнятними рамками правил. Оскільки менеджер зазвичай керує бізнесом, яким найчастіше володіють інші люди, його авторитет права істотною мірою буде залежати формально від характеру його службових контактів, а неформально – від характеру взаємовідносин з директорами або власниками цього бізнесу.

*Авторитет професіоналізму*, або кваліфікації лідера ґрунтується на особливому вмінні, досвіді або знанні його носія. Безсумнівно, він має свої переваги, але переоцінка цього авторитету може зашкодити гнучкості управління. За умови успішного розширення масштабів бізнесу необхідно трансформувати авторитет кваліфікації, який ґрунтується на знанні техніки й технології, в авторитет, заснований на глибокому знанні управлінських функцій та вмілому їх практичному використанні.

Знайомство з наведеними різновидами авторитету як важливого атрибуту лідера дає певне уявлення про джерела походження самого феномену лідерства, а отже і про його соціально-онтологічний сенс. Однак аналіз онтологічних аспектів феномену лідерства певною мірою ускладнюється ще й недостатнім його герменевтичним опрацюванням в загальній системі філософії лідерства. Не випадково Уоррен Бенніс стверджує, що лідерство є самою вивченою і найменш зрозумілою темою менеджменту. На його глибоке переконання, було б краще визначати лідерство як вміння створювати надихаюче бачення, підтримувати його і переводити в дію. Кращі лідери, за словами вченого, це люди з ідеєю, з концепцією, але сам феномен лідерства він описує як нескінченно цікавий для людей предмет, який концептуально не досягнути. І при

цьому зауважує: «Я в цій сфері завжди відчував себе вченим, який намагається наздогнати метелика».

Прагнення осягнути онтологічний сенс лідерства примусили Бенніса проаналізувати діяльність 90 успішних широко відомих особистостей США. За результатами цього аналізу він виокремив чотири такі ключові навички:

- управління увагою;
- управління значимістю;
- управління довірою;
- управління собою.

Поглядам і позиції цього вченого можна довіряти, оскільки й сьогодні він залишається визнаним гуру світового масштабу в загальній теорії лідерства, в той час як переважна більшість дослідників, його конкурентів, розробляють свої часткові аспекти цієї вкрай важливої проблеми. Так, Джон П. Коттер з Гарварда зосереджується на питаннях структурного лідерства та відмінності між лідером і менеджером. Датчанин Манфред Кете де Вріс з Європейського інституту ділового адміністрування Міжнародної бізнес-школи під Парижем цікавиться психологічними аспектами проблеми лідерства. В Великій Британії Джон Едейр розробив концепцію ACL ще за часів викладання в Сандхерстській військової академії і завдяки їй став головним фахівцем з лідерства в Європі, працюючи сьогодні в університеті Ексетера.

Онтологія як загальне вчення про буття являє собою гранично широку філософську категорію, як включає все нескінченне розмаїття всього існуючого у світі. До цього розмаїття слід відносити, безперечно, й лідерство, існуванню та функціонуванню якого притаманна своя специфіка, яка зумовлена складною природою людини, насамперед певною суперечністю між її індивідуальним і суспільним буттям. Крім того, однією своєю гранню лідерство включене у те, що об'єктивно існує, тоді як іншою гранню – в те, що є суб'єктивним. Дійсно, об'єктивними моментами в лідерстві слід вважати суспільну потребу в лідерах і саме існування лідерів та їхнього істотного впливу на інших людей. Крім того, об'єктивною є й цілеспрямована діяльність лідерів з успішного досягнення ними й керованими ними людьми заздалегідь визначених цілей.

Суб'єктивними моментами феномену лідерства виступають індивідуальні риси і якості кожного конкретного лідера, його власне бачення своєї місії і призначення, цілей своєї діяльності та впливу на людей. Характерним явищем є не просто тісний взаємозв'язок об'єктивного і суб'єктивного в лідерстві, але й можливості взаємного переходу елементів одного з них в якісно інший стан. Наприклад, бачення лідером певної мети і способу ефективного її досягнення трансформується у спільну діяльність його команди й у отримувані результати. І навпаки, об'єктивно досягнуті результати певної діяльності трансформуються в чітке бачення лідером нових горизонтів та в осмислення ним доцільних шляхів і способів руху в напрямку до них.

Способом буття лідерства як індивідуально-соціального феномену постає взаємна зацікавленість групи в лідері та лідера в групі. Така зацікавленість ґрунтується, з одного боку, на відносній пасивності переважної більшості

пересічних людей. Саме через неї вони готові підкорятися волі свого лідера в організації та ним спільної діяльності та її здійсненні задля досягнення бажаних цілей і задоволення потреб учасників цієї діяльності. З іншого боку, лідер зацікавлений в наявності виконавців тих завдань і планів, які виникають у його свідомості й спрямовані на задоволення певних потреб як його власних, так і інших учасників спільної діяльності.

Навіть з наведених прикладів стає цілком очевидним, що соціально-онтологічний статус феномену лідерства дозволяє говорити про такі модуси буття цього феномену, як належне, реальне та можливе. Розуміючи належне як певний ідеал лідерства, реальне як конкретну його дійсність його проявів і можливе як потенційно здійснене, яке за певних умов здатне трансформуватися в реальне, можна дійти висновку, що реальне в лідерстві здатне підніматися до ідеалу східцями можливого.

Слід звернути увагу й на те, що оскільки буття лідерства нерозривно пов'язане з людським буттям, і вони одне без одного не можуть існувати, можна виокремити ще один аспект буття лідерства, який полягає у єдності його неперервності й дискретності. Саме ця єдність і робить реальним потенційно можливе, буквально пронизуючи лідерським впливом всі сфери буття людей і суспільного виробництва у самому широкому його розумінні.

Викладені міркування з приводу складного соціально-онтологічного статусу феномену лідерства і його основних аспектів дозволяють дійти таких цілком обґрунтованих висновків.

*По-перше*, істотне ускладнення цілей, сенсу і характеру суспільного буття, характерне для сьогодення, зумовило помітне зростання потреб соціуму в лідерах і посилення вимог до них як до професіоналів і особистостей. А це, у свою чергу, стимулювало поглиблення досліджень феномену лідерства. Логіко-методологічною їх основою виступає філософія лідерства, насамперед його онтологічний статус.

*По-друге*, соціально-онтологічний статус лідерства полягає у феномені бачення лідером тих ситуацій і можливостей плідного їх використання, які інші люди або не бачать, або не розуміють цих можливостей. Лідерське ж бачення лежить в основі його впливу на людей, насамперед на його прихильників і послідовників та навіть на опонентів. Саме ефективний лідерський вплив, який ґрунтується на авторитеті лідера, і лежить в основі онтологічного статусу.

*По-третє*, онтологічний сенс феномену лідерства набуває індивідуально-соціального характеру, оскільки лідерство можливе тільки в певній соціальній групі и навіть в суспільстві у цілому, а його носієм може виступати тільки певний конкретний індивід. Водночас онтологічний статус лідерства охоплює об'єктивне і суб'єктивне в суперечливій єдності, взаємодії і взаємопроникненні й переході одного в інше.

Перспективами подальших розвідок порушеної проблеми уявляється аналіз взаємозв'язку онтологічного статусу лідерства з його гносеологічними можливостями й ціннісним сенсом, завдяки якому значною мірою відбувається суспільний розвиток і особистісний розвиток лідера та його прихильників.



### Список джерел

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя. Вип. 11 (64). С. 44–51.
2. Менегетти Антонио. Психологія лідера / пер. с італ. Славянської асоціації Онтопсихології. Изд. 3-е, испр. и доп. М. : ННБФ «Онтопсихологія». 208 с.
3. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Парадоксальна природа харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 5–16.
4. Фарсон Ричард, Кейес Ральф. Парадоксы лидерства. М. : София. 160 с.
5. Шеклтон В. Психологія лідерства в бізнесі. СПб: Питер. 224 с.
6. Babayev V., Korzhenko V. Elite, Leadership and Meritocracy : invitation to discussion *Leader. Elite. Society*. 2018. № 1. P. 31–45.
7. Conger J. A., Canungo R. Charismatic leadership in organizations : Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*. № 15. P. 439–452.
8. Gunter M. Charisma *Journal of communications*. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
9. Hummel R. P. Psychology of charismatic followers. *Psychological Report*. 759 p.

**Радіонова Л. О.,**

канд. філософ. наук, доцент, доцент кафедри філософії і політології,

**Цяпа Є. П.,**

студентка магістерської підготовки

факультету архітектури, дизайну та

образотворчого мистецтва,

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова, Україна

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ НОВИХ РЕКРЕАЦІЙНИХ ТЕРИТОРІЙ В м. ХАРКІВ**

Виходячи із загального генезису міст, місто – це взаємодія трьох підсистем: екологічної, технічної та міського соціуму. Взаємодія цих трьох підсистем є в важливу складову будь-якого міста. Харків має природно-складений зелений каркас, проте, за нормативами [1] в Харкові озеленення загального користування не тільки не задовольняє нормативним розрахункам, а й скорочується з кожним роком внаслідок незаконного будівництва.

Термін «екологія страху» виник завдяки М. Девісу. В одному своєму інтерв'ю він розповідає про те, як взаємопов'язана екологія міста з якістю життя в ньому: «Місто – це наш ковчег, в якому ми можемо пережити екологічний хаос нового століття. Справді сучасні міста – найбільш екологічно