

УДК 784.1.071.2:316.46
DOI 10.34064/khnum1-70.03

Михайлова Наталія Миколаївна

Харківський національний університет мистецтв імені І. П. Котляревського,
кандидат мистецтвознавства, доцент
кафедри хорового та оперно-симфонічного диригування
e-mail: nata.mik.76@gmail.com
ORCID iD: 0000-0003-0172-2091

**Лідерські якості як складова професійної діяльності
диригента-хормейстера**

Питання формування лідерських якостей для здійснення успішної професійної діяльності диригента-хормейстера входить до дискусійного поля сучасного музикознавства, музичної педагогіки та психології. Зокрема, відкритим залишається дискурс щодо набуття хоровим диригентом, поряд із професійними знаннями та вміннями, так званих «soft skills» – навичок, що допомагають досягати успіху на ниві професійної майстерності. У статті досліджено вплив лідерських якостей на ефективність професійної діяльності диригента-хормейстера. Зокрема, розглянуто зв'язок між формуванням необхідних компетентностей та успішним різновекторним кар'єрним зростанням фахівця у музичній галузі. Проаналізовано роль лідерських якостей у досягненні високих результатів при вирішенні професійних завдань, керівництві колективом та у процесі формування ефективних взаємовідносин у хоровому осередку. Підсумовано, що soft skills – навички ефективної комунікації та співпраці, здібність до емпатії, вміння розв'язувати конфлікти тощо – формують основу для успішного виконання різноманітних лідерських ролей, надають інструменти для самореалізації індивідуума як у професійній сфері, так і в соціальному середовищі як лідера. У свою чергу, лідерство є необхідною складовою для досягнення професійної компетентності, без якої неможлива повноцінна самореалізація диригента-хормейстера.

Ключові слова: лідерські якості; диригент-хормейстер; професійна діяльність; компетентності; кар'єрне зростання.

Постановка проблеми.

У сучасному світі, який характеризується швидким прогресом технологій, глобалізацією та постійними змінами соціально-політичного життя, інноваційне лідерство відіграє ключову роль у багатьох сферах людської діяльності. Набуття лідерських якостей безпосередньо впливає на конкурентоспроможність професійної діяльності будь-якого фахівця. Не є винятком і галузь музичного мистецтва, а саме – диригентсько-хорове виконавство. Актуальність проблеми розвитку лідерських якостей пов'язана не лише із фаховими характеристиками диригента, а й з різними напрямками його професійної кар'єри. Адже диригент – це не тільки музикант-виконавець, але й художній керівник колективу, а подекуди й мистецький лідер музичної спільноти. Кожна із зазначених нами позицій потребує аналізу компетентностей, що, у свою чергу, складають критерії, за якими оцінюватиметься продуктивність професійної діяльності фахівця. Питання формування лідерських якостей для здійснення успішної професійної діяльності диригента-хормейстера входить до кола дискусійних тем сучасного музикознавства, музичної педагогіки та психології.

Останні дослідження і публікації. Аналіз останніх публікацій із зазначеної проблематики засвідчує, що деякі її аспекти знайшли відображення в наукових працях. Зокрема, поняттю «лідерство» присвячені наукові розвідки сучасних дослідників, як закордонних, так і вітчизняних, у галузях філософії, психології, соціології, політології, педагогіки тощо. Серед новітніх публікацій, присвячених теорії лідерства, слід виділити статті О. Бортнікової (2017), О. Козака (2019), А. Чорного (2018), Р. Е. Ріджьо і Т. Ньюстеда (Riggio, & Newstead, 2023), праці П. Г. Нортхауса (Northouse, 2018), А. Менегетті (2019). Питання психологічної характеристики професійної діяльності музиканта-виконавця та якостей, необхідних для її успішної реалізації, розглядаються в публікаціях Т. Смирнової (2021), І. Полубояриної (2013), О. Комаровської (2014), О. Прокулевич (2017). Проте відкритим залишається дискурс щодо набуття поряд із професійними знаннями та уміннями так званих «*soft skills*» – навичок, що

допомагають професійно зростати й досягати успіху на ниві диригентсько-хорової майстерності.

Метою цього дослідження є визначення впливу лідерських якостей на ефективність професійної діяльності диригента-хормейстера та обґрунтування зв'язку між формуванням необхідних компетентностей та успішним різновекторним кар'єрним зростанням фахівця.

Методологія дослідження. Залучено системний, компетентнісний, діяльнісний підходи до аналізу чинників, що впливають на ефективність професійної діяльності диригента-хормейстера, розвиток його лідерського потенціалу, успішність кар'єрного зростання.

Виклад основного матеріалу.

Сучасні мистецькі альянси потребують фахівців, що мотивовані до розвитку та реалізації власного творчого потенціалу, здатні у своїй професійній діяльності швидко аналізувати інформацію, передбачати майбутні тенденції та відповідно адаптувати свої стратегії до мінливості запитів найвибагливішого споживача. Розвиток особистісних якостей виявляється ключовим фактором у формуванні конкурентоспроможного спеціаліста з високим рівнем професійної компетентності. Надбання «*soft skills*»¹ – універсальних навичок, що не «прив'язані» до певної професії, дедалі частіше привертає увагу цілеспрямованих та амбітних фахівців мистецької сфери, оскільки пропонує нові шляхи для реалізації власних творчих можливостей. Лідерські якості є обов'язковою складовою вищезгаданих навичок.

Професію диригента можна описати як мистецтво переконання, завдяки якому народжується музичний твір та встановлюється зв'язок між усіма ланками творчого процесу – диригентом, виконавцями та слухачами. Звісно, пристрасть, інтелект, проникливість, музичний талант і харизма – усе це відіграє певну роль. Проте лідерські якості, авторитет диригента, що впливає з поваги до нього, переконливість музичного бачення, а також вправність та ясність фізичних рухів, за допомогою яких втілюються музичні ідеї, здатні створити неповторний, унікальний продукт музичного мистецтва.

¹ «*Soft skills*» – термін, запозичений з наукових розробок військовослужбовців США та широко уживаний у сучасному науковому обігу.

У сучасній вітчизняній музикознавчій літературі аспект лідерства поки не набув всебічного висвітлення, проте універсальність *soft skills* дозволяє скористатися напрацюваннями із зазначеної проблематики в суміжних науках.

Згідно з дослідженнями, установа універсальних лідерських якостей є неможливим, оскільки вони варіюють залежно від специфіки професійної діяльності, контексту, завдань та умов її здійснення. Лідерські якості визначаються не лише функціональними потребами лідера, але й особистісними характеристиками. Розглядаючи роль соціального середовища та специфіки професійної діяльності, можна ідентифікувати необхідні якості для досягнення лідерської позиції та ефективного впливу на оточення.

Проте в контексті професійної діяльності диригента-хормейстера перетин між лідерством і виконавством є онтологічно неоднозначним. З одного боку, диригування можна розглядати як специфічний приклад лідерства, який дозволяє застосовувати загальну теорію лідерства в музичній сфері. З іншого боку, диригування можна розглядати як естетичну практику, яка містить певні «лідерські риси», у такому випадку естетика формує лідерство, а не навпаки.

Досліджуючи професійну діяльність диригента-хормейстера для визначення впливу лідерських якостей на її ефективність, зауважимо необхідність цілісного підходу до зазначеної проблематики. Аналіз окремих аспектів диригування не дасть можливості комплексного сприйняття діяльності диригента та розуміння взаємодії її компонентів, адже вплив диригента виникає не від окремих дій, поведінки чи навичок, а від цілісності особистості, яка бере участь у процесі музичного творення. Таким чином, загальна здатність диригента до впливу складається з різних елементів, які поєднуються між собою.

У навчальному посібнику «Лідерські якості у професійній діяльності» (Романовський, Резнік, Гура, Панфілов, Головешко, & Бондаренко, 2017) авторами досліджено розмаїття підходів до визначення і класифікації потенційних якостей лідера. Серед останніх виділено:

1) *загальнопрофесійні* якості, а саме: теоретичні знання, практичний досвід, системний підхід до вирішення професійних завдань,

здатність до ситуативного адаптування, прогностичні навички, вміння керувати колективом тощо;

2) *творчі якості*: освіченість у широкому колі загальних питань, креативність у професійній діяльності, обізнаність у методології та педагогіці фахового спрямування, високий рівень творчої майстерності;

3) *соціально-психологічні якості*: здатність до міжособистісної взаємодії, створення позитивної атмосфери в колективі, увага до індивідуальних потреб кожного учасника робочого процесу, наполегливість і вимогливість, переконливість, врівноваженість і здатність до самоаналізу під час здійснення професійної діяльності тощо;

4) *соціально-комунікативні якості*: навички спілкування та встановлення професійних зв'язків, захист як власних, так і колективних інтересів, забезпечення ефективного контролю над робочим процесом, уміння мотивувати до практичної діяльності, доброзичливість, тактовність, чесність та порядність, відповідальність, психологічна стійкість, чітка та виразна мова тощо.

Науковці доходять висновку, що «лідерські якості – це сукупність індивідуально-особистісних та соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера у групі» (там само: 18). Отже, їх наявність у суб'єкта – чи то закладених від народження, або ж сформованих у процесі навчання – є важливою передумовою добротного виконання професійних функцій, оскільки лідерські якості відіграють роль засобів, які використовує лідер у своїй діяльності. Проте для здійснення його ефективного впливу в колективі та реалізації творчого потенціалу слід урахувати ситуаційні фактори, особливості соціального середовища тощо.

Розглядаючи вищенаведені лідерські якості в контексті професійної діяльності диригента-хормейстера, зазначимо їхню часткову універсальність, а тому й ефективність стосовно будь-якого спрямування трудової діяльності суб'єкта. Саме тому їх надбання є нагальною потребою кожного фахівця, що прагне як особистісного, так і професійного зростання. Проте всебічна характеристика фігури лідера неможлива без аналізу його конкретної особистості (критеріїв, що

формують систему цінностей суб'єкта), поведінкових реакцій (ситуаційних дій, що визначають успішність його діяльності) тощо.

У будь-якій конкретній ситуації диригент стикається з низкою вимог, що можуть бути надто складними, щоб їх можна було послідовно й повністю задовольнити. Однак здатність відповідати всім вимогам або володіти всіма складовими відповідних компетентностей не є обов'язковою умовою для повноцінного лідерства. Дослідження Д. Янссона (Jansson, 2019) показали, що учасники хору розуміють численні труднощі, з якими зіштовхуються диригенти, і виражають готовність пробачити відсутність певних навичок за умови, що майстерність диригента дозволяє створити інтерсуб'єктивний простір у процесі колективного музикування. Саме можливість бути дотичним до магії виникнення унікального музичного твору – коли колективна віртуозність учасників творчого процесу стирає межі між диригентом і співаками, а лідерство сприймається як натхнення, що веде за собою – об'єднує, створює відчуття безмежної довіри виконавців до диригента.

Мультидисциплінарне підґрунтя мистецтва хорового диригування формує коло компетентностей керівника хорового колективу, які мають відповідати його ролі та функції під час здійснення трудової діяльності.

Саме тому норвезькі вчені Даг Янссон, Беата Ельстад та Ерик Дьовінг (Jansson, Elstad, & Døving, 2021: 7–8) пропонують розглядати кваліфікованість хорового диригента з позиції поєднання елементів компетентностей та їх відносної важливості для професійної діяльності. У такий спосіб дослідники виокремлюють три групи компетентностей.

- Музично-технічні – включають володіння партитурою, знання репертуару, розвинений вокальний слух (корегування звучання відносно строю, ансамблю), мануальну техніку, вокальну техніку тощо.

- Ситуаційно-релятивні – організація репетиції та регулювання поведінкових реакцій диригента під час репетиційного процесу або ж концертного виконання, здатність здійснювати керівництво колективом, наставництво, спроможність вирішувати низку організаційних питань із забезпечення якісного трудового процесу і

створення сприятливої атмосфери в колективі. «Основна компетенція, що пронизує керівництво хором на багатьох рівнях – це здібність до збалансованого контролю із розширеними повноваженнями. Це стосується будь-якого інтерактивного моменту, від виправлення помилок або дозволу співакам вдосконалюватися самостійно, до вибору жестів і сигналів під час виступу»² (там само: 7).

- Остання група компетентностей стосується екзистенційного інтелекту диригента – здатності до емпатії, чутливості. Саме розвиток екзистенційного інтелекту формує такі якості, як відданість, щирість, відповідальність, самостійність. І хоча ці елементи можуть здаватися досить невловимими, артисти хору їх легко розпізнають і оцінюють, а отже, якщо їх бракує, цінність інших компетентностей для виконавців суттєво зменшується (там само: 8).

Домінування тих чи інших компетентностей безпосередньо залежить від формування траєкторії розвитку хорового диригента. Значимо кілька векторів професійної діяльності диригента-хормейстера: художній керівник колективу, хормейстер, артист хору, регент, викладач, науковець, музично-громадський діяч тощо. Сучасний ритм життя та конкуренція на ринку праці потребують комбінування кількох напрямів професійної діяльності для ефективного кар'єрного зростання хорового диригента. Крім того, безліч поєднань формальної освіти, неформального навчання та практики формують нелегкий шлях диригента до майстерності. Його практична діяльність спонукає до адаптування набутих компетентностей, проте іноді виникають розбіжності між вимогами та фактичною кваліфікацією працівника. Коли розбіжність між ними стає надто очевидною, може виникнути когнітивний дисонанс, який потребує розв'язання, адже ігнорування розуміння необхідності набуття важливої компетентності лише поглиблюватиме внутрішній психологічний конфлікт особистості.

Одним з механізмів подолання когнітивного дисонансу є зміна власної внутрішньої «моделі компетентності», набуття нових знань, вмінь та навичок, переоцінка або ж повне заміщення ситуативних поведінкових дій. Здатність переосмислити свій погляд на трудову

² *Переклад наш – Н. М.*

діяльність, у зв'язку зі змінами пріоритетів, на основі власної компетентності є складовою поняття самоефективності, що, у свою чергу, стосується віри особистості у здатність відповідати вимогам певної ситуації та є ключовим елементом лідерства. Саме тому набуття *soft skills*, що впливають на здатність особистості до самоаналізу та самовдосконалення, є важливим для подальшого професійного розвитку фахівця.

Висновки.

Soft skills та лідерство – взаємопов'язані аспекти, які відіграють ключову роль в успіху будь-якої людини. *Soft skills*, такі як навички ефективної комунікації, співпраці, здібність до емпатії, вміння розв'язувати конфлікти тощо формують основу для успішного виконання різноманітних лідерських ролей.

Освіта і практична діяльність мають велику вагу у формуванні *soft skills* диригента-хормейстера. Освіта дає фахові знання та навички, необхідні для успішної кар'єри у цій області, а практичний досвід дозволяє застосовувати ці знання в реальних ситуаціях та розвивати практичні вміння. Стажування або робота під керівництвом досвідчених диригентів дає можливість отримувати реальний досвід співпраці з колективом, виявляти лідерські якості й напрацьовувати навички ефективного керівництва.

Формування лідерських якостей передбачає надання інструментів для самореалізації індивідуума як у професійній сфері, так і в соціальному середовищі як лідера. У свою чергу, лідерство є необхідною складовою для досягнення професійної компетентності, без якої неможлива повноцінна самореалізація диригента-хормейстера.

Зв'язок між розвитком лідерських якостей та успішним кар'єрним зростанням хорового диригента виявляється очевидним. Розвиток лідерських якостей, таких як вміння мотивувати колектив, завойовувати його довіру, впливати на нього, будувати взаємовідносини, які дозволяють продуктивно співпрацювати з ним та ефективно керувати робочим процесом, має вирішальну роль у досягненні успіху в кар'єрному зростанні хорового диригента. Лідер, якому притаманні ці якості, може краще організувати своїх підлеглих та виконавський процес, забезпечувати високу якість професійної

діяльності. Її ефективність приводить до підвищення репутації диригента в мистецькій галузі та може забезпечити йому нові кар'єрні досягнення, включаючи отримання вищих посад або можливість працювати з визначними музичними колективами. Таким чином, набуття лідерських якостей є важливим чинником успішного професійного росту хорового диригента.

Перспективи дослідження полягають у детальному вивченні конкретних аспектів освіти, що сприяють розвитку *soft skills* та лідерських якостей у хорових диригентів. Можливі напрями роботи включають аналіз впливу освітніх програм, методів викладання та педагогічних підходів до розвитку комунікаційних навичок та інших якостей-атрибутів лідера. Загалом детальне дослідження впливу освіти на формування *soft skills* та лідерських якостей у диригентів-хормейстерів відкриває широкі можливості для подальшого вдосконалення підготовки майбутніх провідних майстрів у галузі мистецтва.

ЛІТЕРАТУРА

- Бортнікова, О. В. (2017). Ретроспективний аналіз філософських, психологічних, економічних і педагогічних ідей виховання адаптивного стилю лідерства особистості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*, 4, 53–58. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_11
- Козак, О. В. (2019). Особистість лідера в сучасному психологічному дискурсі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 1, 136–141. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-22>
- Комаровська, О. А. (2014). *Художньо обдарована особистість: сутність, реалії, розвиток*. (Монографія). Івано-Франківськ: НАІР.
- Менегетті, А. (2019). *Психологія лідера*. Київ: ННБФ Онтопсихологія.
- Полубоярина, І. І. (2013). *Професійна підготовка музично обдарованих студентів: теоретико-методичний аспект*. (Монографія). Харків: Майдан.
- Прокулевич, О. В. (2017). Особистість диригента-хормейстера (сутнісні ознаки особистісної характеристики). *Хорове мистецтво України та його подвижники: матеріали VI міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Дрогобич, 19–20 жовт. 2017 р.,* (с. 310–319). Дрогобич: ДДПУ ім. І. Франка. URI: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/7898>

- Романовський, О. Г., Резнік, С. М., Гура, Т. В., Панфілов, Ю. І., Головешко, Б. Р., & Бондаренко, В. В. (2017). *Лідерські якості в професійній діяльності*. (Навчальний посібник). Харків: НТУ «ХП».
- Смирнова, Т. (2021). *Музична педагогіка і психологія вищої школи*. (Навчальний посібник). Харків: Лідер.
- Чорний, А. В. (2018). Сучасні теорії лідерства: загальний огляд та структурна модель. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка»,* 9 (37), 78–84. DOI: 10.25264/2311-5149-2018-9(37)-78-84
- Jansson, D. (2019). Choral Singers' Perceptions of Musical Leadership. In G. Welch, D. Howard, & J. Nix (eds.), *The Oxford Handbook of Singing*, pp. 865–885. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199660773.013.29>
- Jansson, D., Elstad, B., Døving, E. (2021). Choral conducting competences: Perceptions and priorities. *Research Studies in Music Education*, 43(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/1321103X19843191>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Riggio, RE, & Newstead, T. (2023). Crisis Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 201–224. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044838>

REFERENCES

- Bortnikova, O. V. (2017). Retrospective analysis of philosophical, psychological, economic and pedagogical ideas of education of the adaptive style of leadership of personality. *Scientific Bulletin of V. O. Sukhomlynsky Mykolaiv National University. Pedagogical Sciences*, 4, 53–58. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_11 [in Ukrainian].
- Chorni, A. V. (2018). Modern leadership theories: Overview and structural model. *Scientific notes of the National University «Ostroh Academy», «Economy» series*, 9 (37), 78–84. DOI: 10.25264/2311-5149-2018-9(37)-78-84 [in Ukrainian].
- Jansson, D. (2019). Choral Singers' Perceptions of Musical Leadership. In G. Welch, D. Howard, & J. Nix (eds.), *The Oxford Handbook of Singing*, pp. 865–885. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199660773.013.29> [in English].

- Jansson, D., Elstad, B., Døving, E. (2021). Choral conducting competences: Perceptions and priorities. *Research Studies in Music Education*, 43 (1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/1321103X19843191> [in English].
- Komarovska, O. A. (2014). *Artistically gifted personality: essence, realities, development*. (Monograph). Ivano-Frankivsk: NAIR [in Ukrainian].
- Kozak, O. V. (2019). Personality of the leader in modern psychological discourse. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Psychological Sciences*, 1, 136–141. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-22> [in Ukrainian].
- Menchetti, A. (2019). *Psychology of a leader*. Kyiv: NNBF Ontopsykholohiia [in Ukrainian].
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications [in English].
- Poluboiaryna, I. I. (2013). *Professional training of musically gifted students: theoretical and methodological aspect*. (Monograph). Kharkiv: Maidan [in Ukrainian].
- Prokulevych, O. (2017). The conductor-choirmaster personality (essential signs of professional characteristics). *Choral art of Ukraine and its ascetics: Materials of the VI International Science and Practice Internet Conference, Drohobych, October 19–20, 2017*, (pp. 310–319). Drohobych: Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University. URI: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/7898> [in Ukrainian].
- Riggio, R. E, & Newstead, T. (2023). Crisis Leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 201–224. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044838> [in English].
- Romanovskyi, O. H., Reznik, S. M., Hura, T. V., Panfilov, Yu. I., Holoveshko, B. R., & Bondarenko, V. V. (2017). *Leadership qualities in professional activity*. (Tutorial). Kharkiv: NTU “KhPI” [in Ukrainian].
- Smyrnova, T. (2021). *Music pedagogy and psychology of the higher school*. (Tutorial). Kharkiv: Lider [in Ukrainian].

Nataliia Mykhailova

Kharkiv I. P. Kotlyarevsky National University of Arts,
PhD in Art Studies, Associate Professor,
the Department of Choral, Opera and Symphonic Conducting
e-mail: nata.mik.76@gmail.com
ORCID iD: 0000-0003-0172-2091

Leadership qualities as a component of the professional activity of a conductor-choirmaster

Statement of the problem. Recent research and publications.

The relevance of the problem of developing leadership qualities is associated not only with the professional characteristics of the conductors but also with various directions of their professional career. After all, a conductor is not just a musician-performer but also an artistic leader of the ensemble, and sometimes even an artistic leader of the musical community. Each of these positions requires an analysis of competencies, which in turn constitute criteria for evaluating the productivity of the professional activity of the specialist.

The question of the formation of leadership qualities for the successful professional activity of a conductor-choirmaster is included in the circle of discussion topics of modern musicology, music pedagogy and psychology. Among the recent publications dedicated to leadership theory are articles by O. Bortnikova (2017), O. Kozak (2019), A. Chornyj (2018), R. E. Riggio & T. Newstead (2023), works by P. G. Northouse (2018), A. Menehetti (2019). The question of the psychological characteristics of the professional activities of a musician-performer and the qualities necessary for its successful implementation is addressed in the works of T. Smirnova (2021), I. Poluboiarina (2013), O. Komarovska (2014), O. Prokulevych (2017).

Objectives, methods, and novelty of the research.

The discourse on acquiring, along with professional knowledge and skills, the so-called “soft skills” – the skills that help to grow professionally and achieve success in the field of conducting and choral skills remains open. The purpose of the research is to determine the influence of leadership qualities on the effectiveness of the professional activity of a conductor-choirmaster and to justify the connection between the formation of necessary competencies and successful multi-vector career growth of the specialist. The study primarily involves a systematic, competence-based, and activity-based approaches to analyzing factors influencing the effectiveness of the professional activities of a conductor-choirmaster, the development of his/her leadership potential, and the success of career growth.

Conclusion.

Formation of leadership qualities involves providing tools for self-realization both in the professional sphere and in the social environment as a leader. In turn, leadership is an essential component for achieving professional competence, without which the full self-realization of the conductor-choirmaster is impossible.

Leadership enables organizing and motivating the team, effectively managing the performance process, and ensuring high-quality professional activity. Such professional efficiency in work leads to an enhancement of the conductor's reputation in the artistic field and may provide new opportunities for career advancement, including obtaining higher positions or the chance to work with prominent musical ensembles.

Keywords: *leadership qualities; conductor-choirmaster; professional activity; competencies; career growth.*

Стаття надійшла до редакції 2 березня 2024 року