

було прийнято на Паризькій конференції західних держав 23 жовтня 1954 р. (набуло чинності 6 травня 1955 р.) [4, с. 21–22].

Тоді ж переглянуто й Брюссельський договір 1948 р. і замість Західного союзу п'яти держав утворено нове об'єднання — Західноєвропейський союз (ЗЄС), до складу якого увійшли 7 країн: стара «п'ятірка» і два нових члени — ФРН та Італія [6, с. 60].

Змінений Брюссельський договір (ст. 4) надавав ЗЄС допоміжну, субсидіарну роль щодо НАТО, передаючи останній свої військові повноваження. Домінуюча роль у системі європейської безпеки остаточно закріпилась за Північноатлантичним альянсом. Реакція на ці події з боку СРСР була дуже різкою і негативною [8, с. 24].

Прийняття ФРН до Організації Північноатлантичного договору і відновлення німецької армії викликало рішучий супротив СРСР. Радянський Союз у відповідь на включення ФРН до НАТО створив свій військово-політичний блок. 14 травня 1955 року було утворено Організацію Варшавського Договору (Договір про дружбу, співробітництво і взаємодопомогу), до складу якого увійшли 8 країн: Албанія (вийшла з організації 1968 року), Болгарія, Німецька Демократична Республіка, Польща, Румунія, Союз Радянських Соціалістичних Республік, Чехословаччина, Угорщина. Відповідно до підписаного договору, створювалися об'єднані збройні сили, Політичний консультативний комітет та інші органи [7, с. 24].

Отже, з вище сказаного випливає, що особливістю зародження НАТО є те, що цей альянс зародився на руїнах війни і виріс з початку із англо-французької угоди, а згодом його розширено до п'яти західноєвропейських країн, а вже у 1949 році остаточно було оформлено альянс включаючи США та Канаду. Остаточне створення та трансформація альянсу відбулась у перші два періоди розвитку, а це 1949- 1956 рр. Процес формування НАТО пройшов у декілька етапів, від англо-французької угоди до підписання Брюссельського договору і утворення Західноєвропейського союзу, кульмінацією утворення НАТО стало долучення до структури Західноєвропейського союзу США та Канади і розширення системи безпеки на атлантичний регіон.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александров И. Планы США по обеспечению безопасности новых членов НАТО / И. Александров // Зарубежное военное обозрение. – М.: 1997, №5, с. 9-11.
2. Брюссельський договір. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/eur_int_law/weu.htm Дата опрацювання: 13.04.2016.
3. Доступно про НАТО // За заг. ред. І. Шевченка. – Вінниця-Рівне, 2010. – 81 с.
4. Казанцев Б. Последствия расширения НАТО / Б. Казанцев // Международная жизнь. – Москва, 1997. – №11–12. – С. 20–26.
5. Манжоло В. А. Міжнародні відносини та зовнішня політика (1945–70-ті рр.) / В. А. Манжоло, М. М. Білоусов, В. С. Бруз, Л. Ф. Гайдуков. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.
6. Менделбаум М. Сохранение нового мира. Доводы против расширения НАТО / М. Менделбаум // США: Экономика, политика, идеология. – Москва, 1995. – №8. – С. 59–63.
7. Орлов А. Дорога на Восток: «за» и «против» / А. Орлов // Новое время. – Москва, 1997. – №16. – С. 22–25.
8. Північноатлантичний альянс: історія, функції, структура, відносини з Україною / За заг. ред. проф. Д. І. Дзвінчука. — Івано-Франківськ: Місто НВ, 2012. — 604 с.
9. Північноатлантичний договір. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://politiko.ua/blogpost9275> Дата опрацювання: 13.04.2016.
10. Шаклеина Т. А. Дискусии в США по вопросам внешней политики Т.А. Шаклеина // США: Экономика, политика, идеология. – Москва, 1996. – №2. – С. 19.
11. Що таке НАТО? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=60955> Дата опрацювання 13.04.2016.

Склярова Т.

Науковий керівник – доц. Широкогородюк Л. А.

ЛІДЕРСТВО ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

В процесі історичного розвитку людства в усіх народів світу з'являються особи, яких інші люди визнають як лідерів та надають їм право керувати собою. Людина зрідка є лідером від природи, тому виникає закономірне питання: хто тоді веде за собою маси людей? З кого формуються справжні лідери? Як навчитися вести за собою людей? Хто розвивав у собі навички лідерства, виробляючи необхідні якості лідера?

Тема лідерства опрацьована науковцями в достатній мірі, та все ж більше уваги їй приділяли закордонні фахівці. Серед них: Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик, П. Друкер, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йеттон, М. Мескон, П. Херсі і К. Бланшард, А. Меттенгі. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання та затвердили себе як правдиві та науково обґрунтовані ідеї. Українські та

російські вчені, такі як: Ф. Хміль, В. Лозниця, Д. Виханський, В. Веснін теж внесли вклад в розвиток теорії лідерства [19, с.64].

Зараз проблема лідерства набула нового значення в умовах політичних та соціально – економічних змін і це підтверджує актуальність нашого дослідження.

Перш ніж з'ясувати питання проблеми лідерства у психології та у практиці повсякденного життя, слід з'ясувати, що ж означає саме поняття «лідер».

Проаналізувавши велику кількість публікацій, можна зробити висновок, що визначень поняття «лідер» є значна кількість, наприклад В.В. Лукашевич зазначає, що лідер - це людина, яка ефективно здійснює керівництво групою [13, с.223].

А. Менегетті дає таке визначення лідера - це особистість, яка, поставивши перед собою мету, знаходить засоби і створює колектив, який здатний її досягти [14, с.10].

М.Ф. Головатий додає, що лідер — це член групи, що спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в конкретній ситуації за наявності відповідних особистих якостей та об'єктивних обставин [2, с.302].

Н.С. Жеребова відзначає, що лідер – це той, кому вдається перетворити співробітника у свого однодумця чи послідовника [5, с.23].

Найповніше, на нашу думку, розкриває поняття «лідер» А.В., Петровський, який вказує, що лідер - це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають їхні інтереси і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи [16, с.277].

Досить цікавою є думка Ю.М. Іванова про те, що лідер надихає людей та вселяє ентузіазм у працівників, передаючи їм своє бачення майбутнього і допомагаючи їм орієнтуватися на нове. Лідери самі встановлюють цілі і використовують їх для зміни відношення людей до справи [7, с.74].

А. Менегетті вказує на основні якості лідера: неординарність, вроджений потенціал, який проявляється як талант засновника і координатора; глибокі знання і професіоналізм у галузях, що мають найбільший попит з боку певної соціальної групи чи суспільства в цілому; безумовну перевагу в отриманні результатів діяльності в певному виді діяльності [14, с.17].

До затребуваних якостей лідера можемо віднести ще й такі: відкритість, рішучість, сміливість, допитливість, вміння слухати інших, уважність і критична настроєність, упевненість, спокій, гнучкість, чутливість, орієнтованість на результат, а не процес, наявність багатого життєвого досвіду, вільність від забобонів.

Не завжди ці якості підкріплювалися зовнішніми даними. Наприклад, Іван Мазепа, за словами свідка першого побачення Мазепа з Карлом XII «був вельми негарний на обличчя, але очі співрозмовника полонили його білі руки, тонкі, повні грації, та його горда голова з білими буклями, довгі обвислі вуси, а понад цим уся величність, почуття гідності й суворість, яку злагоднювала елегантність». [9, с.171]

Для ефективної роботи групі потрібен певний баланс позитивних способів поведінки, пов'язаних як з наданням підтримки, так і з вирішенням завдань, що стоять перед нею. Коли група працює над досягненням мети, кожен учасник групи може взяти на себе функцію надання підтримки, щоб розрядити напруженість. Група, керована лідером, працює як один організм, в якому одні члени беруть на себе виконання тієї або іншої ролі, важливої для вирішення завдань, що стоять перед групою, а інші – беруть на себе відповідальність за підтримку гармонійних взаємовідносин. Лідер не тільки говорить, він також слухає, тобто для нього важливим стає комунікативний зв'язок з аудиторією, наочне підтвердження усвідомлення тих ідей та цінностей, що стали визначальними не тільки для нього, а й для групи в цілому. І.М. Ломачинська підкреслює, що справжнього лідера відрізняє неабиякий інтелект та сила волі, які він прагне виховати і у своїх послідовників [12, с.62].

Якщо поглянути на постать Мазепа з точки зору керівника групи, то він як лідер, зумів організувати виступ проти Петра I, підтримавши Карла XII.

З поняттям «лідер» впливає поняття «лідерство», як складний механізм взаємодії лідера та тих на кого спрямована його діяльність.

В. Лукашевич відзначає, що лідерство - це мистецтво впливати на людей для того, щоб вони з доброї волі намагались досягнути цілей, які не є особистісними [13, с.223].

І.М. Ломачинська у своїй праці пише про те, що головне завдання лідерства полягає в тому, щоб об'єднати маси для досягнення певної ідеї. Тобто певний індивід, особистість, захоплена відповідною ідеєю, намагається підкорити собі інших індивідів, для досягнення поставленої мети. І чим швидше окремі індивіди об'єднуються в єдину соціальну спільноту, тим швидше бажана мета може бути досягнута [12, с.57].

В.В. Слькіна зазначає, що лідерство не має конкретної визначеності для різних ситуацій, нехай навіть одного характеру – педагогічного, господарського, військового чи політичного. Можливо, цим мається на увазі багатоаспектність самого лідерства, наявність різних підходів до його аналізу, а також той ореол загадковості, що оточує сам феномен лідерства [4, с.8].

Також багато вчених, таких як І. Ю. Єгоров та О.В. Красовська, Є.В. Вергілес, Л.М. Карамуша, Т.Г. Фелькель, Н. Грегор, Р. Блейк, Н. Лейкер висували свої теорії лідерства, які безсумнівно мають місце у сучасній психології, але на нашу думку, основними є такі концепції лідерства, що сформувались наприкінці XIX – початку XX ст. Проаналізуємо найбільш популярні теорії.

«**Теорія рис**» акцентує увагу на визначенні набору психологічних рис, властивих лідеру (Е. Богардус, А. Сміт, Р. Крюгер). Дану теорію дуже часто називають харизматичною.

Згідно цієї теорії, лідером може бути лише така людина, яка має набір особистісних якостей або володіє сукупністю певних психологічних рис [18].

Зазвичай пересічна особа, у перелік рис лідера вкладає лише хороші якості, проте Б. Келлерман зазначає, що науковці повинні пам'ятати, що лідерство не є концепцією моралі. Лідери – це такі самі люди, як і решта: вони заслуговують довіри, але можуть її обманувати, вони боягузи та сміливці, скупі та щедрі одночасно. Не можна стверджувати, що всі лідери добрі [20, с.45].

Як приклад аморальних харизматичних лідерів наведемо наступні. Зараз поширюються харизматичні протестантські церкви, серед яких найбільше прославилась церква - «Посольство Боже» з її пастором Сандеєм Аделаджою. Також як приклад можемо привести лідера духовного центру «Відродження» Володимира Мунтяна. Без сумніву, ці люди є надзвичайно харизматичними. Їх проповіді та виступи завойовують симпатії прихожан настільки, що останні стають безвільними об'єктами маніпуляції цих пасторів. Тобто ми можемо стверджувати, що їх наміри є глибоко аморальними. Такі пастори негативно впливають на людей. Їх вплив є загрозовим для життя та здоров'я людей.

«**Ситуаційна теорія**» стверджує, що лідерство – це продукт ситуації. Тобто властивості, риси або якості лідера виявляються, відповідно до цієї теорії, відносними (Р. Блейс, Т. Ньюком, А. Харе, А. Менегетті, Ф. Карделл, Р. Ділтс). За О.Ю. Саврук, теорія рис зовсім не відкидається, але стверджується, що в основному лідерство – продукт ситуації. У різних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які перевершують інших хоча б в одній якості. Завдяки тому, що в даній ситуації ця якість і є необхідною, людина, якій вона притаманна, стає лідером. Тому, властивості, риси та якості лідера ставали відносними та доповнюваними [18].

Отже, люди можуть стати лідерами через різні ситуаційні фактори і через певний взаємозв'язок між лідером і ситуацією, а не в силу своїх особистісних якостей.

«**Поведінкова теорія**», згідно з якою результативність управління визначається не стільки особистісними якостями, стільки тим, як лідер поводить себе з послідовниками (Р. Лайкерта, Р. Блейка і Дж. Мутона). Дана теорія змістила увагу з якостей лідера на його поведінку. Тому у даному контексті основний акцент робиться на результаті діяльності групи, емоційному статусі членів групи і відносин між ними. Хоча в даному контексті потрібно зауважити, що стиль поведінки лідера залежить від його особистісних якостей.

«**Системна теорія**» лідерства розглядає процес організації міжособистісних відносин у групі, а постать лідера – як суб'єкта управління цим процесом (М. Х'юстон). Лідерство інтерпретується як функція групи, і вивчати його потрібно з огляду на цілі та задачі групи, хоча і структура особистості лідерів при цьому не повинна ігноруватися [18].

Н. А. Штанько зазначає, що вченими була розроблена також «**комплексна (реляційна) теорія лідерства**», що містить основні ідеї попередніх теорій.

В основі цієї теорії лідер розглядається як продукт конкретної ситуації, в якій він виявляє свої індивідуально-психологічні якості. Визначальними для становлення лідерства є одночасно й індивідуально-психологічні риси лідера й умови, у яких відбувається його становлення. [20, с.256].

На нашу думку, дана теорія є найбільш вірогідною, адже лідерство формується такими чинниками як особистісні якості лідера, ситуація та група послідовників.

Вивчення проблеми лідерства неможливе без дослідження типів і стилів лідерства, яких є велика кількість, однак ми пропонуємо розглянути основні.

Одна з перших типологій лідерства була розроблена Платоном, який описав три типи лідерів, які ним виділились за такими критеріями як соціальне становище та функціональні обов'язки [3, с.93]:

- 1) правитель-філософ, що справедливо та розумно керує державою (за Платоном – ідеал лідера);
- 2) воєначальник, який охороняє її кордони;
- 3) керівники ремесел та землеробства – ефективні організатори виробництва [3, с.93].

Проте більшою популярністю користується типологія М. Вебера, згідно з якою є такі типи лідерства [1, с.156]:

– **Традиційне лідерство**, яке ґрунтується на вірі у святість традицій, звичаїв. Авторитет лідера традиційний і часто передається у спадок. Так, старший син монарха після його смерті сам стає монархом.

– **Раціонально-легальне лідерство** ґрунтується на вірі в законність існуючого порядку, його «розумність». Раціонально-легальний лідер приходить до влади на основі існуючих у суспільстві законів та інших правових норм. Він, як правило, обирається на керівну посаду в ході демократичних виборів. Відсторонення від посади легального лідера також відбувається на основі чинного законодавства.

– **Харизматичне лідерство** ґрунтується на вірі в особливі якості індивіда, які приваблює для народу. У ролі харизми можуть виступати такі якості, як мужність, рішучість, близькість лідера до народу та ін. У баченні народу харизматичний лідер – це лідер-напівбог, пророк, який все знає і все може. Такий тип лідера з'являється, як правило, в кризові періоди розвитку суспільства.

На нашу думку одним з найхаризматичніших політичних лідерів в історії України є Іван Мазепа, тож французьких посол Бонак, так змальовує його: «Мазепа був надзвичайним чарівником. Ніхто й ніколи не міг витримати його чару. Гоноровиті польські магнати, напівдикі московські бояри, буйні запорожці, статечні турки, елегантні французи й пуританські шведи – всі вони, стрічаючись з українським гетьманом, складали перед ним зброю. В чому полягає його чар? Це залишиться таємницею, але добре відомо, що міг говорити з кожним мовою свого співрозмовника. Але не потрібно думати, що Мазепа належав до тих, що люблять себе слухати й тільки для цього говорять, закохані у власному голосі. Проте все в ньому було гармонійним...» [9, с.159].

Варто сказати, що так як у 30-ті роки ХХ століття дослідниками активно розвивається поняття «стиль лідерства». Якщо розглядати стиль керівництва в контексті організаційного лідера, можна зробити висновок, що стиль лідерства — це система способів і методів, форм впливу лідера на своїх послідовників у досягненні спільної мети на основі спільних інтересів і цінностей [6, с.15].

Багато вчених притримується думки, що соціальна психологія розглядає три стилі лідерства — авторитарний, демократичний, ліберальний. У кожного лідера формуються певні стереотипи діяльності, які при виконанні спільної діяльності виявляють себе як стилі лідерства.

І.О. Кулініч стверджує, що за **авторитарного** стилю лідер приймає рішення одноосібно, визначає діяльність підлеглих і не дає їм можливості виявити ініціативу. Він «замикає» всю діяльність на себе, і тому його підлеглі живуть у світі слухів і здогадок. Авторитарний лідер не зважає на міжособистісні взаємини, які склалися в групі. У випадках коли відсутній авторитарний лідер, робота у його групі уповільнюється, а то і зовсім припиняється. Як тільки авторитарний лідер виходить з кімнати, члени групи відкладають роботу або різко знижують свою продуктивність [11, с.92].

Проаналізувавши думку І. Мазепи «Не маш любви, не маш згоди» [9, с.174], яку він написав ще до отримання гетьманської булави, можемо стверджувати, що він був прихильником сильної авторитарної влади з суворою дисципліною задля вищих інтересів держави.

А.В. Пасічніченко стверджує, що **ліберальний** стиль характеризується незначною активністю керівника, який може й не бути лідером. Проблеми він обговорює формально, піддається різним впливам, не виявляє ініціативи, часто не здатний приймати рішення, уникає цього. У взаємодії з іншими такий керівник (лідер) намагається перекласти розв'язання проблеми на них, нездатний у процесі ділової взаємодії впливати на її результат, уникає інновацій [15, с.5].

Л. Калущка зауважує, що у **демократичному** стилі підлеглі мають право брати участь у прийнятті рішень. Лідер встановлює мету дії, в результаті чого працівникам надається можливість свободи дій у виборі шляхів реалізації цих завдань. Це створює сприятливі умови для вираження власної ініціативи. Крім того, розвивається почуття відповідальності за частину роботи. Керування в демократичному стилі характеризується довірою, завдяки чому підвищується загальна задоволеність персоналу зробленою роботою, а також дух (запал) співробітників і авторитет керівника [10, с.77].

На нашу думку, найоптимальнішим є демократичний стиль, адже передбачає спільну діяльність та співпрацю, як лідера, так і колективу. Але в залежності від ситуації та обставин, лідер повинен бути то авторитаром, то лібералом, то демократом.

Підводячи підсумки розгляду типів і стилів лідерства, можна відмітити, що більшість праць в цій галузі присвячено дослідженню зв'язку стильових характеристик, ситуаційних факторів і показників групової активності. Однак внаслідок різноманітності підходів вони значно відрізняються трактуваннями стилів і типів лідерства, і змінами в залежності від ситуацій.

Отже, на даному етапі є чимало теорій лідерства, але сьогодення показує, що яскравих лідерів, є вкрай мало. Стратегія виховання та формування лідера на сьогоднішній день працює неефективно. Є багато тренінгів, що сприяють вихованню та вдосконаленню навичок лідерства, але їх ефект перманентний. Попри те, країні потрібні нові лідери, які зможуть вести за собою народ, такі як свого часу був Іван Мазепа, чи інші визначні політичні діячі світової історії загалом, та України зокрема.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вебер М. Три чисті типи легітимного панування / М. Вебер // Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика; пер. з нім. – К.: Основи, 1998. – С. 156 - 172
2. Головатий М. Ф. Політична психологія. Навч. посіб. —К.: МАУП, 2001
3. Государство: в 4-х т. / Платон. – М.: 1994. – Т.3 – С. 93–105
4. Слькіна В. В. Психологічний аналіз феномена лідерства // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2005. - № 3.1. – с. 8-12.
5. Жеребова Н.С. Керівництво і лідерство. – Л.: Наука, 1973. – 163 с.
6. Журавлев А. Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. — М., 1976. — 253 с.

7. Иванов Ю.М. Как управлять собой и влиять на других людей. – М.: Принт., 1991. – 248с.
8. Имидж лидера : Психологическое пособие для политиков / Абакшина Е. и др. ; отв. ред. Е. В. Егорова-Гантман. – М., 1994. – 264 с.
9. Иванченко Ю. Мазепа: збірник. - К. :Мистецтво, 1993.- 240 с.
10. Калушка Л. Вплив стилю керівництва на ефективність управління персоналом [Електронний ресурс] / Л. Калушка // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2012. — Вип. 2 (7). — С. 74-80. — Режим доступу до журн. : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12klveup.pdf>
11. Кулініч О.І. Психологія управління – Львів: Львівський національний університет ім. І. Франка, 2007. – 415с.
12. Ломачинська І.М. Від вождізму до лідерства: мистецтво управління масами. // Мультиверсум. Філософський альманах: Зб. наук. пр. — К., 2008. — Вип. 69. — С. 57-67.
13. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие - М.: КНОРУС, 2007. - 232 с.
14. Менегетти А. Психология лидера - М. : ННБФ «Онтопсихология», 2002. - 208с.
15. Пасічніченко А.В. Керівництво і лідерство у малих групах [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/3472>
16. Петровський А.В., Ярошевський М.Г., Психологія: Підручник для студ. вищ. пед. Навч. закладів. -2-е видан. Стереотип./ А.В. Петровський, М.Г. Ярошевський. - М.: Видавничий центр «Академія»; 2000. – 512с.
17. Саврук О. Ю. Стили керівництва: сутність та характерні риси // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». - Львів: Вид-во Держ. ун-ту «Львів. політехніка», 2009. т.№ 640: Проблеми економіки та управління. - С.387-393.
18. Требіна М.П. Політологія. Підручник, 2013 – 416 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://uchebnikonline.com/politologia/politologiya_-_trebin_mp/kontseptualni_osnovi_doslidzhennya_politichnogo_liderstva.htm
19. Філатова Л.С., Новохацька Л.В. Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства // Економіка: реалії часу. Підприємство. Менеджмент. Маркетинг. Логістика. №3(13), 2014. – С. 64-69.
20. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен [Електронний ресурс] / Н. А. Штанько // Юридична психологія та педагогіка . – 2013. – № 2. – С. 50-61. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/urpp_2013_2_7.pdf
21. Kellerman B. Leadership: warts and all / B. Kellerman // Incite mind of the leader. Harvard Business Review. 2004. – P. 40-45.

Квіцінська М.

Науковий керівник – доц. Федорів І. О.

СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ПОЛОНІСТИКИ У ХІХ СТ.: ПЕРЕДУМОВИ, ЧИННИКИ, МЕТОДОЛОГІЯ

На початку ХІХ ст. в Україні посилювався інтерес до зарубіжних слов'янських народів і відкрилися нові можливості для розвитку наукових студій на полі дослідження їх національної історії. Ці явища в інтелектуальному житті суспільства обумовлювалися як низкою загальноєвропейських подій і процесів, так і визначалися внутрішніми чинниками, найголовнішим серед яких став процес українського національного відродження [1, с. 128].

Розвивається і українська історична полоністика. Уже в середині 1860-х рр. з'являються солідні праці з історії Польщі, що стала важливою складовою дослідницької роботи тих українських істориків, які розробляли різні аспекти співжиття українського і польського народів.

Актуальність теми дослідження обумовлюється і тим, що у сучасній історіографії відсутнє комплексне дослідження становлення історії української полоністики.

Мета роботи полягає в комплексному, об'єктивному та ґрунтовному аналізі формування української історичної полоністики в ХІХ ст., виокремлення основних передумов та чинників зазначеного процесу.

Навесні 1808 р. подорож до Белграда здійснив син відомого історика Дмитро Бантиш-Каменський (1788–1850 рр.). В описі своєї поїздки, видрукуваному в 1810 році, за визнанням автора, внаслідок зростання суспільного інтересу до слов'янських народів, було подано цікаві відомості про балканських сербів.

Свідченням розвитку інтересу освічених кіл української громадськості до слов'янських народів Центральної Європи, зокрема лужицьких сербів, став «Мандрівний щоденник» (1814 р.) вихованця Київської академії В. Тимковського [4].

Утім першу, дійсно наукову подорож по слов'янських землях здійснив у 1821–1824 рр. випускник Харківського університету П. Кеппен (1793–1864 рр.). Головною метою наукової мандрівки по Європі, що розпочалася у жовтні 1821 р., П. Кеппен вважав установлення зв'язків з ученими й громадськими діячами слов'янських народів. Перебуваючи у 1822–1823 рр. в Пешті, Відні та Празі, він налагодив контакти з чеським істориком Ф. Палацьким, фундатором європейського слов'янознавства, істориком і філологом Й. Добровським, бібліотекарем Чеського національного музею В. Ганкою, іншими діячами чеського національного відродження – В. Свободою, Й. Юнгманом, Ф. Челаковським та ін.

Одним з освітніх і наукових центрів в Україні була Київська академія, в якій тривалий час викладалися славистичні курси, зокрема вивчалися польська і старослов'янська мови.