

УДК 159.923

О.С. ЧМЕЛЬОВА, Я.О. ЄФРЕМОВА**ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА. ЛІДЕРСТВО В СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ**

У статті розглянуто основні теоретичні підходи дослідження та класифікації лідерства. Теоретико-методологічною основою дослідження, результати якого наведені в даній статті, виступали праці вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених питанням розкриття сутності, класифікації, потенціалу лідерства. Лідерство у сфері менеджменту та веденні бізнесу має певні особливості в порівнянні з класичними підходами. Керівник не може покладатися на одні й ті ж самі лідерські вміння своїх менеджерів, якщо хоче, щоб його організація розвивалася, тому що вони змінюються. З цією метою, розкриваючи сутність поняття «лідер», основні теоретичні підходи визначення поняття «лідерство», класичні теоретичні підходи типології лідерства, автори, на запит багатьох бізнесменів м.Харькова, рекомендують конкретизувати лідерство у сфері менеджменту з метою подальшого дослідження, а саме – пізнання та виявлення лідерського потенціалу менеджерів, можливостей його оцінки, розвитку, забезпечуючи потреби сучасного бізнесу. Зроблено висновок, щодо актуальності та необхідності дослідження лідерського потенціалу саме менеджерів в сфері бізнесу з метою його оцінки, розвитку для додаткового включення в забезпечення ефективності управління сучасним підприємством та розвитку успішного бізнесу.

Ключові слова: лідер, лідерство, теорії лідерства, тип лідерства, лідерство у сфері менеджменту.

О.С. ЧМЕЛЕВА, Я.А. ЕФРЕМОВА**ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА. ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ МЕНЕДЖМЕНТА**

В статье рассмотрены основные теоретические подходы исследования и классификации лидерства. Теоретико-методологической основой исследования, результаты которого представлены в данной статье, выступали труды отечественных и зарубежных ученых, посвященных вопросам раскрытия сущности, классификации, потенциала лидерства. Лидерство в сфере менеджмента и ведении бизнеса имеет определенные особенности в сравнении с классическими подходами. Бизнесмен не может полагаться на одни и те же лидерские умения своих менеджеров, если хочет, чтобы его организация развивалась, - они меняются. С этой целью, раскрывая сущность понятия «лидер», основные теоретические подходы определения понятия «лидерство», классические теоретические подходы типологии лидерства, авторы на запрос многих бизнесменов г.Харькова, рекомендуют конкретизировать лидерство в сфере менеджмента с целью дальнейшего исследования, а именно - познания и выявления лидерского потенциала менеджеров, возможностей его оценки, развития, обеспечивая потребности современного бизнеса. Сделан вывод об актуальности и необходимости исследования лидерского потенциала менеджеров в сфере бизнеса с целью его оценки и развития для дополнительного включения в обеспечение эффективности управления современным предприятием и развития успешного бизнеса.

Ключевые слова: лидер, лидерство, теории лидерства, тип лидерства, лидерство в сфере менеджмента

O.S. CHMELEVA, Y.EFREMOVA**THE MAIN THEORETICAL APPROACHES TO INVESTIGATION OF THE LEADERSHIP. LEADERSHIP IN THE FIELD OF MANAGEMENT**

In the article the main theoretical approaches of research of leadership potential of managers are considered. The general characteristic of leadership potential was formed, the main classical theoretical approaches of types of leadership were identified, and a modern approach to disclosing the essence of leadership potential from the position of management was presented. As a result, a conclusion was made about the relevance of the study of leadership potential of managers in the business sphere and the need for its development with the aim of including in the effectiveness of modern enterprise management and the development of a successful business. A manager can be successful in the event that he clearly understands his personal potential and potential of business partners, as well as the needs of the organization in different management styles. In the business environment, which is constantly changing, the manager can not rely on the same leadership skills of his managers, if he wants his organization to be successful, they change. Leadership potential of managers should create such conditions in which it will mature and develop, developing the enterprise and business.

Keywords: leader, leadership, leadership theory, type of leadership, leadership in the field of management

Вступ. Сучасний діловий світ відрізняється технологічністю, рухливістю, мінливістю, зростанням рівня невизначеності і конкуренції. Отже, кадрові питання для сучасних підприємств є актуальними і вимагають подальшого дослідження. Сьогодні успішні бізнесмени висувають певні вимоги і очікування до особистісних компетенцій і навичок персоналу. Все частіше зустрічаються запити на лідерів в сфері менеджменту. Управління на основі потенціалу лідерів дозволяє керівництву компанії бути успішними, справлятися зі змінами і кризами. Саме тому, дослідження лідерства з позиції менеджменту, формування умов та розвиток лідерського потенціалу менеджерів є актуальними в сфері бізнесу, мають практичну значимість та цінність для керівників.

Аналіз основних досліджень і публікацій.

Дослідженнями лідерства займалися та продовжують займатися багато вчених: М. Вебер., Н. Макиавеллі, Р. Стогдилл, У. Бенніс, Антоніо Менегетті, І. Адізес, Лансберг М., Г. Персон, Дж. Шнейдер, Деніел Гоулман, Б. Басс, Гальтон Ф., А. Мерфі, Кричевский Р.Л., Асмолов В.Г., Марков В.Н., Фетискін Н.П. та ін. Серед заслужених діячів кафедри Педагогіки та психології управління соціальними системами імені акад. І.А. Зязюна НТУ «Харківський політехнічний інституту» слід зазначити Романовського О.Г., Гуру Т.В., Попову Г.В., Черкашина А.І. та ін. В роботах зазначених авторів достатньо глибоко розкрито зміст та сутність поняття лідера, лідерського потенціалу особистості, теорії лідерства, але додаткового дослідження потребує

© О.С. Чмельова, Я.О. Єфремова, 2018

питання визначення сутності лідерства в сфері менеджменту з метою пізнання лідерського потенціалу саме менеджерів сучасного бізнесу, проведення його оцінки, виявлення можливостей його розвитку.

Постановка задачі. З цією метою, розкриваючи сутність поняття «лідер», основні теоретичні підходи визначення поняття «лідерство», класичні теоретичні підходи типології лідерства, автор, на запит багатьох бізнесменів м.Харкова, рекомендує конкретизувати лідерство у сфері менеджменту з метою подальшого дослідження, а саме – пізнання та виявлення лідерського потенціалу менеджерів, можливостей його оцінки, розвитку, забезпечуючи потреби сучасного бізнесу.

Методологія. Теоретико - методологічною основою дослідження, результати якого надані в даній статті, виступали праці вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених питанням дослідження лідерства.

Результати дослідження. Слово лідер походить від англійського lead (вести). На думку автора, лідер - це той, хто «веде», унікальна, незалежна, сильна духом, харизматична людина, що постійно розвивається та досягає особисті цілі, володіє високим особистісним статусом та потенціалом і надихає інших «зріти», розвиватися та досягати поставлених цілей життя.

На сьогодні не існує єдиного загального визначення лідерства (табл.1) [2-13]. Це пояснюється тим, що феномен лідерства, відносини лідерства виявляються завжди і всюди, де група людей вирішує завдання, якісь проблеми, прагне до загального результату. Таке відбувається в усіх сферах суспільного життя (політика, економіка, наука, культура тощо), також на мікро- і макрорівні взаємодії людей - від взаємин в малих групах до управління державою і міжнародними справами, на рівнях формальних та неформальних. Все це не дозволяє дати чіткого однозначного визначення поняття лідера та лідерства.

Найбільш послідовну класифікацію лідерства в широкому сенсі запропонував Р. Стогдилл в своїй книзі «Довідник з лідерства» [2-13].

Аналіз даної класифікації дозволяє виокремити найбільш важливі для дослідження характеристики лідерства:

- лідер є духовно-емоційним центром групи, виразом загальної влади (влади всіх) в одній особі;
- лідер вбирає в себе найбільшу кількість бажаних особистісних характеристик;
- лідер висловлює ціннісну (моральну) домінуючу роботу в команді;
- лідер захоплює до спільної мети, мотивує, виступає вирішальною функцією командної роботи, носієм концепту «вплив».

Отже, лідерство – це процес реалізації лідерського потенціалу лідера та «суті» цієї людини.

Існують різні теоретичні підходи дослідження природи лідерства і виявлення чинників, що впливають на цей феномен. В узагальненому вигляді можна виокремити кілька груп подібних теорій: теорія особистості, поведінковий підхід, теорії середовища, теорія рис тощо [2-13].

Згідно з теорією особистості, лідери мають певний набір загальних для всіх особистих якостей. Розвиваючи цю думку, можна стверджувати, що якби ці якості могли бути виявлені, люди могли б навчитися виховувати їх у собі і тим самим ставати ефективними лідерами. Деякі з цих вивчених рис - це рівень інтелекту і знання, ініціативність, соціальний і економічний рівень, висока ступінь впевненості в собі тощо. Однак, вивчення особистих якостей продовжує давати суперечливі результати. Лідери, як правило, відрізняються інтелектом, прагненням до знань, надійністю, відповідальністю, активністю, соціальною участю та соціально-економічним статусом.

Таблиця 1 – Основні теоретичні підходи визначення поняття «лідерство»

Поняття	Зміст поняття
лідерство	один з унікальних феноменів суспільного життя, пов'язаний із здійсненням владних функцій
лідерство	процес соціального впливу, при якому лідер шукає добровільної участі підлеглих в діяльності по досягненню організаційних цілей
лідерство	процес здійснення впливу на групову активність, яка спрямована на досягнення цілей
лідерство	тип взаємодії, спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей
лідерство	здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей
	соціально-психологічний феномен, який пов'язаний з динамічними процесами у малій групі
лідерство	відношення домінування і підпорядкованості
лідерство	результат дії як об'єктивних чинників (мети та завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреб, інтересів, індивідуально-психологічних особливостей членів групи), а також дії лідера як ініціатора й організатора групової діяльності
лідерство	провідне положення особистості, що обумовлене наявністю відповідних якостей (лідерських компетенцій), які спричиняють якісну та ефективну діяльність (у тому числі й управлінську)
лідерство	процес впливу особистості на власну діяльність або діяльність інших на основі особистих якостей (лідерських компетенцій)
лідерство з позиції менеджменту	це створення умов та надихання підлеглих, команди, партнерів на розвиток та досягнення особистих та єдиних цілей

Але в різних ситуаціях ефективні лідери виявляли різні особисті якості. Дослідниками було зроблено висновок, що людина не стає лідером лише завдяки тому, що він володіє деяким набором особистих властивостей.

Поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів лідерства. Це стало вагомим внеском і корисним інструментом розуміння складнощів феномена лідерства. Цей підхід до вивчення лідерства зосередив свою увагу на поведінці лідера. Згідно поведінкового підходу, ефективність визначається не особистими якостями лідера, а скоріше його манерою поведінки по відношенню до оточуючих. Важливий внесок поведінкового підходу в теорію лідерства полягає в тому, що він допоміг провести аналіз і скласти класифікацію стилів лідерства. Стиль лідерства - це звична манера поведінки лідера по відношенню до оточуючих, щоб надати на них вплив і спонукати їх до досягнення цілей.

Але, ні підхід з позиції особистих якостей, ні поведінковий підхід не змогли виявити логічного співвідношення між особистими якостями чи поведінкою лідера, з одного боку, і ефективністю, з іншого. Це не означає, що особисті якості і поведінка не мають значення для лідера. Навпаки, вони є суттєвими компонентами успіху. Однак більш пізні дослідження показали, що в ефективності лідерства вирішальну роль можуть зіграти додаткові фактори. Ці ситуаційні фактори описують контекст конкретного завдання або ситуації, в котрому людині необхідно проявити лідерські навички.

Теорія рис або теорія лідерських якостей є найбільш раннім підходом в вивченні та поясненні лідерства. Перші дослідники намагалися виявити ті якості, які відрізняють «великих людей» від мас. Дослідники вірили, що лідери мали якийсь унікальний набір досить стійких і не змінних в часі якостей, що відрізняли їх інших. Виходячи з цього підходу, вчені намагалися визначити лідерські якості, навчитися вимірювати їх і використовувати для виявлення лідерів. Цей підхід базувався на вірі в те, що лідерами народжуються, а не стають [2-13].

Так, Стогдилл прийшов до висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера: розум або інтелектуальні здібності, панування або переважання над іншими, впевненість у собі, активність і енергійність, знання справи.

Однак ці п'ять якостей не пояснювали появу лідера. Серед особистісних якостей лідера, в дослідженнях розум був кращим провісником того, що його володар буде проявляти лідерські якості. Однак практика цього не підтвердила.

Найцікавіший результат був отриманий відомим американським консультантом У. Бенніс, що досліджували 90 успішних лідерів і визначив наступні чотири групи лідерських якостей:

1) управління увагою, або здатність так уявити сутність результату, мети або дій, щоб це було привабливим для послідовників;

2) управління значенням, здатність так передати значення ідеї, щоб вона була зрозуміла і прийнята послідовниками;

3) управління довірою, або здатність побудувати свою діяльність з такою постійністю і послідовністю, щоб отримати повне довіру підлеглих;

4) управління собою, або здатність настільки добре знати і вчасно визнавати свої слабкі і сильні сторони, щоб для посилення своїх слабких сторін вміло залучати інші ресурси, включаючи ресурси інших людей [2-13].

Подальше вивчення привело до виділення чотирьох груп лідерських якостей:

- 1) фізіологічні,
- 2) психологічні чи емоційні,
- 3) розумові чи інтелектуальні,
- 4) особистісні.

До фізіологічних відносять такі якості людини, як зріст, вага, фігура, зовнішній вигляд, енергійність рухів та стан здоров'я.

Психологічні якості, такі як сміливість, незалежність, ініціативність, чесність, працездатність і т. Д. Виявляються на практиці головним чином через характер людини.

Вивчення розумових якостей і їх зв'язки з лідерством проводилось багатьма дослідниками. Їх результати збігаються в тому, що рівень розумових здібностей у лідерів вище, ніж у їхніх послідовників.

Особистісні якості важко виміряти і пов'язати з певними проявами лідерства. Одні особистісні якості можуть сприяти лідерства в одному контексті і заважати - в іншому.

Але і теорія рис має певні недоліки. По-перше, перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично нескінченним. З цієї причини стало неможливо створити «єдино вірний» образ лідера.

По-друге, з різних причин, таких, наприклад, як невдача в пошуку шляхів виміру багатьох лідерських якостей, а також в силу невизнання можливих відмінностей в залежності від організації або ситуації, не вдалося встановити тісний зв'язок між розглянутими якостями і лідерством.

Факторно-аналітична концепція лідерства розрізняє індивідуальні якості лідера і характерні для нього риси поведінки, пов'язані з досягненням певних цілей. Факторно-аналітична концепція вводить в теорію лідерства поняття цілей і завдань, пов'язаних з реалізацією рішень в конкретній ситуації. В результаті взаємодії індивідуальних якостей лідера і що стоять перед ним завдань виробляється стиль його поведінки. Ідея залежності лідерства від соціальних умов обґрунтовується і розвивається в ситуаційній концепції (Р. Стогдилл, Т. Хілтон, А. Голдлер і ін.).

З точки зору ситуаційного підходу лідерські якості відносні. Одна людина може проявити риси лідера в одній сфері діяльності, інший - в іншій. В цілому ж, лідерів відрізняють головним чином цілеспрямованість, впевненість в своїх силах, готовність взяти на себе відповідальність за вирішення тієї чи іншої задачі.

Ситуаційна теорія не заперечує важливу роль індивідуальних якостей особистості, але не абсолютизує їх, віддає пріоритет в поясненні природи лідерства обставинам. Однак центральні для ситуаційної теорії твердження про

провідну роль ситуації у формуванні лідерства підтверджуються далеко не повністю. Ця концепція піддається гострій критиці за те, що вона недостатньо відображає активність лідера, його здатність правильно і своєчасно оцінити і змінити ситуацію, знайти розв'язання гострих проблем [2-13].

Теорія послідовників та інтерактивний аналіз

Уточненням, розвитком та якісним збагаченням ситуаційної концепції стала теорія послідовників. «Саме послідовник, - стверджує Ф. Стенфорд, - сприймає лідера, сприймає ситуацію і в кінцевому рахунку приймає або відкидає лідерство». Роль послідовників визнається вирішальною у становленні неформальних лідерів, а також керівників в демократичних організаціях, де купується на виборах формальний статус керівника прямо залежить від його популярності як неформального лідера [2-13].

Основний зміст психологічної теорії лідерства полягає в тому, що на становлення, характер і спрямованість лідерства безпосередньо впливають внутрішні спонукання людини до заняття керівних позицій. Прояснити суб'єктивні механізми лідерства допомагають психологічні теорії, зокрема психоаналітичне пояснення лідерства.

Сукупність різних теорій лідерства дозволяє побачити різноманітні сторони цього феномена, проте ще не дає його цілісної картини.

І все ж створити єдину, універсальну концепцію лідерства, цілком ймовірно, неможливо, оскільки саме це явище надзвичайно різноманітне за своїм проявом і функціями, залежить від типів культур, особливостей лідерів, конкретних ситуацій і багатьох інших факторів.

Отже всі ці теорії існують та дають підстави для дослідження лідерства.

Але бізнес потребує більш конкретного дослідження лідерства.

З точки зору автора статті, вагомий внесок в дослідження лідерства з позиції менеджменту поклав Іцхак Адзісес.

Іцхак Адзісес - один зі світових експертів в області поліпшення роботи комерційних і державних організацій шляхом проведення бізнес-змін «м'яким шляхом», без руйнівних конфліктів, які зазвичай супроводжують більшість спроб організаційних змін. Він є засновником і президентом Інституту Адзісеса, викладачем Стенфордського університету, Школи менеджменту Каліфорнійського університету, Єрусалимського університету, науковим керівником програм Інституту бізнесу і ділового адміністрування при Уряді РФ.

Грунтуючись на методології І. Адзісеса про життєвий цикл організації, - в її основі знаходиться фундаментальний закон, який говорить, що всі організації, як живі організми, проходять через схожі стадії життєвого циклу і демонструють прогнозовані і повторювані моделі поведінки. На кожній новій стадії розвитку кожна організація стикається з унікальним набором викликів і

труднощів. Успіх організації визначається здатністю менеджерів управляти переходом від однієї стадії до іншої [1].

На відміну від інших методологій лідерства, І. Адзісес пропонує не вирішувати проблеми організації, а вчити організацію самій вирішувати свої проблеми, самонавчатися. За І. Адзісесом, менеджмент - це процес досягнення результатів і ефективності в короткостроковому і довгостроковому періодах. Це можливо завдяки лідерським здібностям і навичкам менеджерів організації.

І. Адзісес - пішов від проблематики бізнесу - людина як сукупність «організаційних вітамінів», які проявляються в ньому в різній мірі («вітаміни» виділені з аналізу проблематики бізнесу).

Складові лідерства за Адзісесом, необхідні для успішного ведення бізнесу та управління:

1) Виробництво (P) producing - результат, який робить організацію успішною. Мета - результативність в короткий проміжок часу.

2) Адміністрування (A) administering - організація бізнес-процесу, систематизація. Мета - ефективність в короткому часовому інтервалі.

3) Підприємність (E) entrepreuring - передбачення майбутнього, пошук шляху розвитку організації в постійно мінливому оточенні. Мета - результативність в тривалому часовому проміжку.

4) Інтеграція (I) integrating - побудова всередині бізнесу певного психологічного клімату і системи цінностей, які мотивують людей в організації працювати разом. Мета - ефективність в тривалому часовому проміжку (таблиця 2).

Основна теза Адзісеса полягає в тому, що не існує в бізнесі менеджера, який міг би однаково успішно реалізувати всі функції PAEI. Успішність залежить від лідерського потенціалу менеджера.

Сильними менеджерами зазвичай є ті, хто поєднує в собі мінімум 2 функції коду лідерства Адзісеса, що забезпечує їм більш широкий діапазон сприйняття реальності. На думку Адзісеса, щоб бути сильним лідером, потрібно обов'язково мати сильну І і одну з функцій PAE.

Менеджер може бути успішним в тому випадку, якщо ясно усвідомлює свої індивідуальні особливості і особливості партнерів по бізнесу, а також потреби організації в різних стилях управління.

Висновки і рекомендації. Отже як ми побачили, дослідження лідерства у сфері менеджменту та ведення бізнесу має певні особливості від класичних підходів. Менеджер може бути успішним в тому випадку, якщо ясно усвідомлює свій особистісний потенціал і потенціал партнерів по бізнесу, а також потреби організації в різних стилях управління. В умовах ведення бізнесу, який постійно змінюється, керівник не може покладатися на одні й ті ж самі лідерські вміння своїх менеджерів, якщо хоче, щоб його організація розвивалася, тому що вони змінюються.

Таблиця 2 – Дослідження лідерства у сфері менеджменту за І. Адізеєм

Тип лідерства, в залежності від функцій управління бізнесом	Особливості прояву лідерських якостей менеджерів
Керівник - Виробник (РаЕі)	Цілеспрямованість, завзятість, аналітичність, відповідальність, тайм-менеджмент, управління подіями, управління ресурсами, вплив
«Адміністратор» (раЕі)	схильність до процесної діяльності, схильність до оперативного мислення схильність до систематизації в стабільних умовах, схильність до відпрацювання своєї території «до блиску», однаково гарний і до управління і до виконання в стабільних умовах, схильність до менеджменту, а не до лідерства, схильність до управління через формальні процедури, схильність до холоднокровних ділових комунікацій
«Підприємець» (раЕі)	схильність до проектної діяльності, схильність до стратегічного мислення схильність до діяльності в мінливих умовах, що вимагають креативних рішень схильність до розширення діяльності, схильність до управління, але може діяти і сам схильність до лідерства, а не до менеджменту, схильність до управління через делегування повноважень професіоналам, схильність до ділових комунікацій з високою енергетикою, схильність до інноваційної діяльності, схильність до пошуку великих цілей, що приносять значні результати, не любить опрацьовувати детальні плани і процедури
«Інтегратор» (раЕі)	грамотна постановка мети і розподілу завдань, вміння надихати, креативність (схильність до інноваційної діяльності), створення команди, схильність до лідерства, вміння мотивувати, вміння розподіляти функції і ролі в команді здійснення функцій контролю уміння ставити мету групи і ведення групи

Керівникам та бізнесменам необхідно оцінювати рівень лідерського потенціалу своїх менеджерів, а він є у кожного, та створювати такі умови, в яких він буде зріти і розвиватися, розвиваючи підприємство та бізнес.

Список літератури

1. Адізеє І. *Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту*. - К. ВД "Києво-Могилянська академія", 2016. – 267 с.
2. Асмолов А.Г. *Психологія личности* / Асмолов А.Г. – М.: Изд-во МГУ, 2015. – 367 с.
3. Винник Л.А. *Теорії лідерства*. - М.: Фенікс. - 2014. - 264 с.
4. Деніел Гоулман, Річард Бояціс, Енні Маккі. *Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту* - М.: Когіто-Центр. - 2013. - 302 с.
5. Канджемі Дж.П. *Психологія сучасного лідерства: Американські дослідження*. - М.: Когіто-Центр. - 2016. - 288 с.
6. Кричевський Р.Л. *Психологія лідерства*. – М.: 2015, с. – 11
7. Калашнікова, С. А. *Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій*. – К., 2014. – 462 с.
8. Лансберг М. *Лідерство. Бачення, натхнення та енергія*. - М.: Фенікс. - 2010. - 224 с.
9. Марков В.Н. *Личностно-професійний потенціал кадрів управління: психолого-акмеологічна оцінка і оптимізація*. – М.: 2014
10. Піменова А.А. *Психологія лідера*. - М.: 2013. - 318 с.
11. Патрік Ленсіоні. *П'ять спокус керівника: притчі про лідерство*. - М.: Діалектика. - 2012. - 144 с.
12. Романовський О.Г., Серета Н.В. *Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства*. - Теорія і практика управління соціальними системами. - Харків: ХДПУ. - 2013, с. – 20-27
13. Stogdill R. *Handbook of leadership. A survey of theory and research*. NY.: 2013

References (transliterated)

1. Adizes I. *Ideal'nyj kerivnyk. Chomu vy ne mozhete staty ny'm, i shho robyty z cz'ogo pryvodu. Nova paradygma menedzjmentu*. [Ideal leader. Why can

not you become and what to do about it] - Kiev VD "Ky'yevo-Mogy'lyans'ka akademiya", 2016. – 267 p.

2. Asmolov A.G. *Psy'xology'ya ly'chmesty`* [Psychology of Personality] – Moscow: Y'zd-vo MGU, 2015. – 367 p.

3. Vy'nyk L.A. *Teoriyi liderstva*. [Theories of leadership] - Moscow: Feniks. - 2014. - 264 p.

4. Deniel Goulman, Richard Boyacis, Enni Makki. *Emocijne liderstvo. My'steczivo upravlinnya lyud'my` na osnovi emocijnogo intelektu* [Emotional Leadership. The art of managing people based on emotional intelligence]- Moscow: Kogito-Centr. - 2013. - 302 p.

5. Kandzheimi Dzh.P. *Psy'xologiya suchasnogo liderstva: Amerykans'ki doslidzhennya*. [The Psychology of Modern Leadership: American Studies.]- Moscow: Kogito-Centr. - 2016. - 288 p.

6. Kry'chevskij R.L. *Psy'xology'ya ly'derstva*. [Leadership Psychology] – Moscow: 2015, P. – 11

7. Kalashny'kova, S. A. *Teoretyko-metodologichni zasady` profesijnoyi pidgotovky` upravlinniv-lideriv v umovax suchasny'x suspil'ny'x transformacij*. [Theoretical and methodological principles of professional training of managers-leaders in the conditions of modern social transformations.]- Kiev, 2014. – 462 p.

8. Lansberg M. *Liderstvo. Bachenya, natxneniya ta energiya*. [Leadership. Vision, inspiration and energy.]- Moscow: Feniks. - 2010. - 224 p.

9. Markov V.N. *Ly'chnostno-professy`onal'nyj poteny'al kadrov upravlyemy'ya: psy'xologo-akmeologiy`cheskaya ocenka y` opy'my'zacy'ya*. [Personal-professional potential of personnel management: psychological and acmeological assessment and optimization.]- Moscow: 2014

10. Pimenova A.A. *Psy'xologiya lidera*. [Psychology of the leader]- Moscow: 2013. - 318 p.

11. Patrik Lensiony .*P'yat` spokus kerivny'ka: pry'tchi pro liderstvo*. [Five temptations of the leader: parables of leadership]- Moscow: Dialekty'ka. - 2012. - 144 p.

12. Romanov'sky'j O.G., Sereta N.V. *Osoby'stist` suchasnogo kerivny'ka v aspekty` teoriiy` dukhovnoho liderstva*. [Personality of the modern leader in the aspect of the theory of spiritual leadership.]- Teoriya i prakty'ka upravlinnya social'ny'my' sy'stemamy` . - Kharkiv: XDPU. - 2013, pp. – 20-27

13. Stogdill R. *Handbook of leadership. A survey of theory and research*. NY.: 2013

Надійшло (received) 05.10.2018

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Чмельова Ольга Сергіївна (Чмелева Ольга Сергеевна, Chmeleva Olga Sergeevna) – доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3515-9906>, e-mail: chmeleva2@gmail.com

Єфремова Яна Олександрівна (Ефремова Яна Александровна, Efremova Yana) – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», студент; м. Харків, Україна; e-mail: samsungsss777@mail.ru