

СУТНІСТЬ ЛІДЕРСТВА ЯК ВИЩОГО ЕВОЛЮЦІЙНОГО РІВНЯ УПРАВЛІННЯ

Найявністю значного спектру наукових теорій щодо управління пояснюється складність та багатоаспектність самого феномена управління.

З кінця ХХ ст. дослідження у сфері управління сфокусовані на лідерстві. Пояснення цього факту вбачається нами у прояві суспільної потреби у лідерстві (яка особливо зростає в період значних суспільно-політичних і соціально-економічних трансформацій) та відповідності саме лідерства до сучасних суспільних вимог і викликів.

Констатація лідерства як вищого еволюційного та якісного рівня управління породжує необхідність перегляду засад, на яких має здійснюватися професійна підготовка управлінців на даному етапі суспільного розвитку. На підтвердження зазначеного слова У.Сліма, який ще в 1957 р. зазначив: "Є різниця між керівництвом і лідерством. Лідери та люди, які слідують за ними, демонструють одні з найдавніших найбільш природних та ефективних із всіх відомих нам форм людських взаємовідносин. Керівник та ті, ким він керує, є проявом більш пізнього продукту історії, який є не таким романтичним і надихаючим. У лідерстві відношення дух особистості та передбачення. Лідерство – це мистецтво. Менеджмент – це наука. Менеджери – необхідні лідери – обов'язкові. Гарна система створює ефективних менеджерів, а потребує дещо більшого. Ми повинні знайти управлінців, які є не тільки кваліфікованими менеджерами, але й натхненними і надихаючими лідерами, призначеними ... для того, щоб зайняти вищі посади в управлінському апараті".

Управління як вид професійної діяльності у своїй еволюції пройшов три етапи розвитку: від адміністрування через менеджмент до лідерства. У сенсі лідерства управління набуває абсолютно нового наповнення, оскільки для ведення до визначеної мети застосовуються не класичні інструменти менеджменту (планування, організація, контроль), а далеко нетрадиційні для менеджменту і напевно у деякому сенсі протилежні до означених – бачення (одкровення), надихання та власний приклад.

Визначення нової суті управління саме за допомогою терміна "одкровення"^[1], належить П.Дракеру. Але повертаючись до витоків, зокрема закладених релігією щодо значення цього слова, зазначимо, що у Книзі притч Соломонових (18-й вірш) сказано так: "Без одкровення зверху народ нестримний" [23, с. 95-96]. Як бачимо, зазначений вислів безпосередньо стосується управління.

Щодо надихання то тут варто вказати, що слово "надихати"^[2] походить від латинського слова "inspire", що буквально означає вдихати життя.

Власний приклад лідера виступає одним із головних і потужних інструментів сучасного управління. Словосполучення "ведучи прикладом"^[3] засвідчує "трансформаційну силу лідерства", а процес "від слів до справи"^[4], також передбачає демонстрацію через дії лідерів їх прихильності реформам" [1, с. 107-108]. Важливо підкреслити, що основу цього процесу формує удосконалення особистості самого лідера: "Стратегія поведінки керівника проста – будь прикладом. Присягайте себе вдосконалению власної особистості. Говорити про це також корисно, але дії переконливіші слів. Працюйте серйозно над удосконаленням власної особистості і цим ти надихнеш інших слідувати тим же шляхом" [18, с. 14].

У розкритті специфіки лідерства серед інших проявів управління (адміністрування, менеджмент) дослідники акцентували увагу на таких його особливостях:

- Г.Оуден, В.Годжсон, Н.Газзар зазначали, що лідерство полягає в тому, що люди намагаються кинути виклик навколишній дійсності та змінити її;
 - К.О'Коннор стверджував, що вміння створити своє бачення перетворює звичайного менеджера на лідера;
 - В.Громовий підкреслює: "Лідерство ґрунтується на особистій спроможності здійснювати вплив" [5, с. 258];
 - С.Кові констатує, що лідерство – це донесення до співробітників свого бачення їхнього потенціалу таким чином, щоб вони самі змогли його в собі побачити;
 - Б.Нунан розглядає лідерство як інструмент розвитку потенціалу та побудови спільноти.
- Важливо підкреслити той факт, що лідерство виступає не тільки вищим еволюційним рівнем управління, а, – що є не менш важливим, – є проявом нового, вищого рівня якості управління. На підтвердження останнього свідчать, зокрема, наступні положення та факти:
- "лідерство – управління на більш високому рівні, процес досягнення значущих результатів при дії з повагою, турботою та чесністю заради благополуччя всіх учасників" [3, с. 13-14];
 - "опора на контроль і жорсткість (притаманні старій парадигмі управління) виявляються менш ефективними, ніж мотивація і мораль (притаманні лідерству)" [6, с. 24];
 - Е. Демінг, відомий дослідник якості управління, відзначив лідерство як "пусковий механізм роботи системи якості, без нього така система скоріше фікція, ніж реальність" [8, с. 22];
 - у новій версії міжнародних стандартів ISO 9000 лідерство визначено одним із восьми принципів, покладених в основу стандартів;
 - Р. Еджмен, досліджуючи якість організації, зазначає: "лідерство – це не більше, ніж висота, на яку нам треба плигнути" [8, с. 22].

Щодо етимології слів "лідерство" та "лідер"...

Багатогранність і складність поняття "лідерства" є причиною наявності низки різних поглядів щодо його сутності. Для відображення останньої звернемося до аналізу етимології слів "лідерство" та "лідер".

Англійське слово "leader" утворено від дієслова "to lead", що означає "вести". У свою чергу, етимологія англосаксонського кореня у словах "lead", "leader", "leadership" бере свій початок від "laed", що означає "шлях" або "дорога", дієслово "laeden" означає "мандрувати". Таким чином, "лідер – це той, хто йдечи попереду, показує шлях своїм попутникам" [12, с. 21].

У стародавній мові кельтів "leading" означає тримати курс чи напрям та "робити так, що інші слідували йому" [13, с. 8].

У латинському еквіваленті "gubermator" (правитель) значення слова "лідер" буквально означає "рульовий на судні" [2, с. 65].

В Індії еквівалентом слова "лідер" є слово "neta", що означає людину, яка викликає повагу та володіє харизмою. Наслідком такого змісту є той факт, що в Індії вважається, що "лідер веде за собою шляхом власного прикладу, надихає людей" [2, с. 320].

Китайська метафора ефективного управління – це "образ вітру (фен), який засвідчує ідею проникливого та витонченого віяння, яке захоплює та підкорює людські серця" [14, с. 9].

Метафора шляху, за твердженням Д.Адаіра [2], була присутня й у мовах персів, єгиптян, греків і римлян, де старогрецьке слово "hegemon" та давньоримське "dux" (лідер) спиралося на образ дороги та мандрівки.

Таким чином, етимологічне лідерство означає "ведення за собою". Об'єднання західного та східного підходів до розуміння лідерства дозволяє вичленити ключові аспекти цього поняття, до яких, на нашу думку, слід віднести: «ведення» (рух за визначеним напрямом) та «наслідування» з боку інших, що базується на повазі.

Щодо сутності лідерства та його складових...

Напевно одним із самих лаконічних визначень поняття "лідерство" є визначення визаного гурту сучасного менеджменту П.Друкера, який зазначив так: "Лідерство – це бачення".

Р.Стоділ у 1974 р. у праці "Посібник з лідерства: Огляд теорій та досліджень"^[5] запропонував цілий спектр означень лідерства, тим самим підкреслюючи його багатогранність.

Російські вчені, досліджуючи природу лідерства, звертають увагу на поєднання двох складових: комбінації певних якостей особистості та певного типу взаємовідносин у групі людей задля реалізації спільної діяльності. Так С.Філонович у своїй праці [22] зазначає, що *лідерство одночасно є: положенням (станом) особистості та процесом залучення послідовників до певної діяльності*. Перший із аспектів дослідник називає статичним, другий – процесним, особливо наголошуючи на тому, що "неподільність цих аспектів веде до серйозних помилок і перешкоджає розумінню багатьох явищ..." [22, с. 5]. Розвиваючи думку Кольга, А.Кочеткова наступним чином визначає зазначені аспекти лідерства: "Лідерство – як статус – провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене більш ефективними результатами діяльності. Лідерство – як процес – вплив однієї людини на іншу на основі особистих якостей при добровільному визнанні його колективом" [9, с. 605].

Розглядаючи лідерство як стан особистості, з одного боку, та процес залучення до діяльності, з іншого, підкреслимо, що і перше, і друге є результатом прояву лідерських якостей особистості, яка виконує роль лідера. Іншими словами, першоумовою прояву лідерства є особистість лідера, про що Б.Трейсі сказав так: "Бути лідером – це характер, а не посада" [21, с. 8].

Необхідно зазначити, що багаторічні спроби науковців вичленити універсальний набір якостей лідера, притаманних більшості ефективних керівників, не дали результату. Поряд з цим науковці підкреслюють, що принципово важливими для лідера є: цілісність особистості як "похідна від знання людиною самої себе, ширості та зрілості" [8, с. 7], "досконале розуміння взаємозв'язку" [8, с. 8], відповідальність за власну поведінку, служіння іншим, спроможність "будувати своє життя, ставлячись до нього як до місця, а не кар'єри" [8, с. 11].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що дослідженою другою складовою лідерства (процесу залучення до діяльності) присвячено значно більше уваги в порівнянні з першим (розвитку особистих якостей лідера) у той час як, на наше глибоке переконання, саме наявність статичного аспекту продукують процесний. Як результат такого підходу, констатується висновок: "Перетворення починаються із себе й вимагають активізації своїх лідерських якостей від усіх нас" [16, С.12]. К.Бланшар означив цей процес таким чином: "Ефективне керівництво – це чотириохватний шлях до змін, що включає в себе розвиток лідерських якостей щодо управління собою, окремими членами колективу, командою та організацією" [3, С. 125].

Щодо другої складової лідерства можна навести такі приклади його розкриття:

- Р.Дафт у своїй фундаментальній праці "Уроки лідерства" визначає останнє наступним чином: "Лідерство – це взаємовідношення між лідером і членами групи, які впливають один на одного у своєму бажанні до реальних змін і досягненні результатів, які віддзеркалюють спільні цілі" [6, с. 20]. Складовими елементами лідерства Р.Дафт вважає: мету, вплив, відповідальність та зміни.

- Стоділ та Шатлі розглядали лідерство як показник взаємовідносин між людьми [25, с. 89].

- Я.Паства розкриває лідерство таким чином: "Незважаючи на те, що концепція лідерства може бути зрозуміла по-різному в різних культурах, це в основному визначається як процес, що складається з серії постійних взаємодій між лідером та іншими. Лідерство також стосується впливу, бо лідери мотивують інших людей робити певні речі і це має місце у груповому контексті, включаючи багатьох індивідуалів та загальну мету" [7, с. 11].

- З позиції впливу лідерство розглядає К.Бланшар, який у своїй праці "Лідерство: до вершин успіху" констатує: "Лідерство – це здатність впливати на інших шляхом вивільнення сил і здібностей людей та організації заради спільного блага" [3, с. 13] та у подальшому уточнює: "Лідерство – це не те, що ви робите для людей, а те, що ви робите з людьми" [3, с. 124].

Психологи визначають лідерство як "процес психологічного впливу однієї людини на інших під час їхньої спільної життєдіяльності, що здійснюється на основі сприйняття, наслідування, ... розуміння один одного. Це ... психологічна характеристика поведінки членів групи, що базується на принципах вільного спілкування та добровільного підпорядкування" [25, с. 214]. Важливо зазначити, що в даному випадку вплив носить характер позитивності, ефективності та успішності.

На завершення цього пункту наведемо ще один, на нашу думку, дуже влучний вислів щодо сутності досліджуваного поняття: "Лідерство – це повне, аутентичне самовираження людини, яка працює на досягнення значущої позитивно впливаючої на перетворення мети. Проявлення лідерських якостей базується не на займаній посаді чи повноваженнях, а на довірі та взаємовідносинах" [16, с. 11].

Види лідерства

За аналогією до встановлених складових лідерства констатуємо наявність двох основних видів лідерства:
- *Індивідуальне лідерство*, – суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток особистості), так і до інших особистостей.

- *Інституційне (або організаційне) лідерство*, – суб'єктом прояву лідерства виступає організація. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток організації), так і до інших організацій.

Такий підхід абсолютно корелюється з поділом будь-якої людської діяльності на два види: індивідуальну та соціально-групову [10, с. 31]. Таким чином, лідерство однієї особистості (по відношенню до власного життя чи діяльності групи) є індивідуальним. Відповідно лідерство групи людей (по відношенню до розвитку власної організації чи діяльності інших організацій) – є організаційним. У першому випадку ми говоримо про лідера-особистість, у другому про лідера-організацію.

Первинним у цьому "дуеті" є саме індивідуальне лідерство, про що зокрема Р.Бояцис висловлюється наступним чином: "Першочергове завдання лідера не має відношення до вміння керувати іншими людьми – перш за все, він повинен пізнати себе і навчитися управляти собою." [4, с. 8] А М.Ганді з цього приводу дуже влучно зазначив: "Хочеш змінити світ – почни з себе!" [4, с. 215].

П.Сенге в ракурсі власної теорії саморозвивальної організації, формулює організаційне лідерство як: "здатність певної спільноти визначати своє майбутнє та перш за все підтримувати процес необхідних для цього змін. Джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і передають іншим своє представлення майбутнього та розуміння теперішнього" [19, с. 16].

К.Бланшар, розкриваючи сутність організаційного лідерства, підкреслює, що лідерство "виникає на всіх рівнях організації" [3, с. 32].

К.Манфред, аналізуючи характеристики організації-лідера, стверджує, що такі організації: "Мають сфокусований спектр продукції. Дуже чутливі до навколишніх згуртованих, з сильною культурою, спільним баченням світу та системою мислення. Є прихильниками розподіленого лідерства, заохочуючи лідерство на всіх рівнях організації. Підтримують постійні інновації, які є джерелом організаційного життя. Заохочують оптимістичні настрої співробітників. Розуміють значущість задоволення клієнтів. Продукують культуру навчання, реальності помилок, сприйняття різностороннього мислення та дій. Продукують наявність системної перспективи, формування синергетичного ефекту. Не ризикують без достатніх підстав та оцінюють показники результативності" [12, с. 80-82].

Типи лідерства

При визначенні основних типів лідерства за основу нами взято основні типи суспільної діяльності: політичну, державну, бізнесову, громадську, освітню тощо. Відповідно до них існують типи лідерства, зазначені у наступній таблиці.

Таблиця 1

Типи лідерства			
Тип суспільної діяльності	Тип лідерства	Тип лідера-особистості	Тип лідера-організації
Політична	Політичне лідерство	Лідер-політик	Лідер-політична організація
Державна	Державне лідерство	Лідер-державний службовець	Лідер-державна установа
Громадська	Громадське лідерство	Лідер-громадський діяч	Лідер-громадська організація
Бізнесова	Підприємницьке лідерство	Лідер-підприємець	Лідер-підприємство
Освітня	Освітнє лідерство	Лідер-освітянин	Лідер-освітня організація

Констатуючи лідерство як фактор суспільного розвитку, деякі дослідники [17] використовують також поняття суспільного лідерства, що по суті є об'єднанням політичного і державного лідерства.

Щодо ролі та функцій лідера...

До класичного розуміння ролей лідера, на наш погляд, слід віднести позицію Дж. Каузеса та Б. Познера, які ще у 1980-х рр. виділили наступні п'ять ключових ролей лідера:

1. Шукати нові можливості.
 2. Спонукаючи людей до спільного бачення, орієнтувати ... на перспективу, залучати ... послідовників.
 3. Надавати можливість іншим проявити себе. Заохочувати співпрацю та допомогу ... в індивідуальному розвитку.
 4. Моделювати образ життя та розвитку. Заохочувати людей власним прикладом та концентрувати спільні зусилля на ... результатах.
 5. Надихати людей. Високо оцінювати досягнення та гідно заохочувати послідовників [16, с. 10].
- Фактично ті самі ролі, але дещо в іншому формулюванні, запропоновані у праці [15] "У лідера є чотири ролі, які він має успішно виконувати:
1. Створення атмосфери взаємної довіри шляхом поділу усіма спільних цінностей.
 2. Прояснення цілей – трансформація візії у конкретні цілі.
 3. Налаштування бізнес-процесів і систем.
 4. Розвиток талантів."

Останні дослідження з питань лідерства роблять особливий акцент на виконання лідером ролі провідника змін: "Тому, хто не налаштований на зміни, важко бути ефективним лідером. Сучасне суспільство не дає можливості вибирати між спокоєм та змінами. Останні є неминучими, і ступінь їх перетворень росте з кожним днем." [12, с. 29] Д.Глейхер запропонував формулу готовності до змін, відповідно до якої: "С = f(A,B,D) > X; де С – необхідна зміна, А – незадоволеність наявним станом справ, В – чітке бачення бажаного майбутнього стану, D – перші практичні кроки, X – видатки змін" [24, с. 248].

Запропонований В.Шейном перелік включає наступні ролі лідера: "Лідер як координатор діяльності групи. Лідер як планувальник. Лідер як політик. Лідер як експерт. Лідер як представник групи для зовнішнього середовища. Лідер як мотиватор. Лідер як суддя та миротворець. Лідер як приклад. Лідер як символ. Лідер як формуваць групового світогляду. Лідер як "батько" [25, с. 79-80].

П.Сенге стверджує, що сучасний лідер має виконувати три основні ролі: архітектора, слуги та вчителя [18, с. 327]. Дві останні ролі є певним викликом для сучасного суспільного погляду на управління та потребують переосмислення місії (суспільного призначення) останнього.

Аналіз джерел засвідчує наявність досить різноманітних поглядів щодо основних функцій сучасного лідера.

Засновники компетентісного підходу Спенсери у своїй праці "Компетентії на роботі" для опису типової лідерської поведінки використали наступні положення:

- Інформування людей: щоб ті, на яких впливає рішення, були в курсі того, що відбувається.
- Особисто робити зусилля для справедливого відношення до всіх членів групи.
- Застосовувати комплексні стратегії для посилення командного духу та підвищення продуктивності.
- Упевнюється, що практичні потреби групи задоволені.
- Гарантує, що інші виграють від місії, цілей, планів, клімату, тону та політики лідера" [20, с. 64-65].

У ракурсі концепції лідерства-служіння домінуючою є точка зору, згідно з якою: "Лідер – це той, хто вміє служити та вибудовувати гармонічні стосунки між співробітниками всередині організації ... для досягнення максимальних ... сукупних результатів" [13, с. 8]. К.Бланшар використовує акронім "SERVE" (служити) для опису ключових функцій лідера-слуги, які є наступними [3, с. 304-308]:

- Бачити майбутнє [16], виконувати роль творця картини майбутнього.
- Займатися людьми та розвивати їх [17].
- Постійно розвиватися [18] (у трьох аспектах – власний розвиток, розвиток процесів, удосконалення структури).
- Цінувати як результати, так і відносини [19].
- Втілювати цінності в житті [10].

Завершуючи огляд наявних позицій, ще раз підкреслимо, що при будь-якому підході щодо розуміння основних ролей і функцій сучасного лідера їх реалізація можлива лише за умов наявності взаємної довіри та співпраці.

Висновки. Здійснений нами аналіз дозволяє констатувати наступні висновки:

1. Лідерство є вищим еволюційним та якісним рівнем управління.
2. Лідерство одночасно є: положенням (станом) особистості та процесом залучення послідовників до певної діяльності.
3. Першоумовою прояву лідерства є особистість лідера (лідерські якості особистості).
4. Виділяють два основні види лідерства: індивідуальне та інституційне (організаційне). Індивідуальне лідерство – суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток особистості), так і до інших особистостей. Інституційне (або організаційне) лідерство – суб'єктом прояву лідерства виступає організація. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток організації), так і до інших організацій. Первинним у цьому "дуеті" є саме індивідуальне лідерство.
5. До основних типів лідерства відносять: політичне, державне, підприємницьке, громадське, освітнє тощо.
6. Лідер має виконувати певні ролі, серед яких служити людям та бути їм вчителем. Ці ролі є певним викликом для сучасного суспільного погляду на управління та потребують переосмислення місії (суспільного призначення) останнього.
7. Виявлення специфіки лідерства як вищого еволюційного та якісного рівня управління веде до потреби оновлення засад, на яких має здійснюватися професійна підготовка управлінців на даному етапі суспільного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. World Public Sector Report 2005: Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance. – New York: United Nations, 2005. – 123 р.
2. Адаир Д. Психологія лідерства / Д. Адаир. – М.: Ексмо, 2007. – 352 с.
3. Бланшар К. Лідерство: к вершинам успеха / К. Бланшар. – СПб.: Питер, 2008. – 368 с.
4. Бояцис Р. Резонансне лідерство: Самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания. Оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.
5. Громоший В. Як зробити "помаранчеву" школу?! / Громоший В. – К.: Видавн. дім "Шкільний світ", 2006. – 338 с.
6. Дафт Р.Л. Уроки лідерства / Р.Л. Дафт; при участі П.Лейн; [пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. И.В. Андреевой]. – М.: Ексмо, 2008. – 480 с.
7. Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки. Матеріали XVIII Міжнародного конгресу з підготовки вищих державних службовців, Україна, Київ, 15-17 червня 2005 р. / Укладач С.В.Соколик. – К.: "К.І.С.", 2005. – 150 с.
8. Керівник: лідер і менеджер // Підручник для директора. – 2004. – № 5-6. – 120 с.
9. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование / А.И. Кочеткова. – М.: Дело, 2004. – 944 с.
10. Кремень В.Г. Філософія управління / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарьов. – Харків: НТУ "ХП", 2008. – 524 с.

11. *Крылов Б.* Просвещенное лидерство. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://leader3000.jcenter.ru/articles/>.
12. *Кэ де Ври Манфред.* Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Кэ де Ври Манфред. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 311 с.
13. *Магнетти А.* Практика лидерства / А. Магнетти. – М.: БФ "Онтопсихология", 2008. – 192 с.
14. *Малявин В.В.* Искусство управления / В.В. Малявин. – М.: "Изд-во Астрель", 2003. – 432 с.
15. Обучение лидерству. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.uho.ru/articles/>.
16. *Оуэн Х.* Призвание – лидер: Полное руководство по эффективному лидерству / Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.
17. Политическое лидерство. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://grachev62.narod.ru/As_pt/.
18. *Сенге П.* Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М.: ЗАО "Олимп - Бизнес", 2003. – 408 с.
19. *Сенге П.* Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш., Росс Р. Б., Смит Б. Дж. – М.: ЗАО "Олимп - Бизнес", 2003. – 624 с.
20. *Спенсер Л.* Компетенции на работе Спенсер Л., Спенсер С. [пер. с англ.]. – М.: НИРО, 2005. – 384 с.
21. *Трейси Б.* Личность лидера / Б. Трейси. – 176 с.
22. *Филонович С.Р.* Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С.Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 3-24.
23. *Хессенбейн Ф.* Лидерство без границ / Ф. Хессенбейн, М. Голдсмит, А. Сомервилл. – М.: Альпина Паблишер, 2001. – 315 с.
24. *Хэнна Д.* Лидерство на все времена: Результаты сегодня – наследие на века / Д. Хэнна. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 297 с.
25. *Шейнов В.П.* Психология лидерства, влияния, власти / В.П. Шейнов. – М.: Харвест, 2008. – 656 с.

Подано до редакції 31.05.2010

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена аналізу лідерства як вищого еволюційного та якісного рівня управління шляхом розкриття його сутності, складових видів і типів, а також визначення основних ролей і функцій сучасного лідера.

Ключові слова: управління, лідерство, індивідуальне та організаційне лідерство, типи лідерства, ролі лідера, функції лідера.

С.А. Калашичкова

СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА КАК ВЫСШЕГО ЭВОЛЮЦИОННОГО УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена анализу лидерства как высшего эволюционного и качественного уровня управления путем раскрытия его сущности, составляющих видов и типов, а также определения основных ролей и функций современного лидера.

Ключевые слова: управление, лидерство, индивидуальное и организационное лидерство, типы лидерства, роли лидера, функции лидера.

S.A. Kalashnykova

THE ESSENCE OF LEADERSHIP AS A HIGHER EVOLUTIONAL LEVEL OF MANAGEMENT

SUMMARY

The article investigates leadership as a higher evolutionary and qualitative level of management by analyzing its essence, components, kinds and types as well as determining main roles and functions of a modern leader.

Keywords: management, leadership, individual and organizational leadership, types of leadership, leader's roles and functions.

[1] Здатність чіткого сприйняття, глибокого проникнення у сутність речей, явищ.

[2] Англійський еквівалент – to inspire.

[3] Англійський еквівалент – leading by example.

[4] Англійський еквівалент – walk the talk.

[5] Stogdill R.M. Handbook of Leadership: A survey of theory and research.

[6] See the future

[7] Engage and develop people.

[8] Reinvent continuously.

[9] Value results and relationships.

[10] Embody the values.