

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІНШІ НАУКИ

УДК 339.137.2+005.332.4

**Ірина Каленюк,
Людмила Цимбал**

ПРИРОДА ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Досліджено сутність та сфери реалізації лідерства в сучасному світі. Проаналізовано теоретичні підходи до розуміння природи та типів лідерства. Розкрито особливості різних типів лідерства та форм їхнього прояву в економічній системі. Проаналізована дуалістична природа лідерства, яка проявляється в наявності динамічних та статичних ефектів в економіці. Визначено, що роль лідерства, його результативність в інноваційних процесах змінюються залежно від рівня його прояву – від індивідуального до державного. Проаналізовано місце лідерства та підходи до нього в основних економічних концепціях. На думку авторів, в економічній науці розуміння лідерства стає предметом дослідження не лише в теоріях менеджменту, а й у загальній економічній теорії при вивченні проблем підприємництва, конкурентоспроможності, міжнародної економіки, глобалістики. Обґрунтовано, що сучасне трансформаційне лідерство стає необхідним підґрунтям для встановлення контролю над ринком, регіоном, а також знаходить відображення в активному впливі на інші підприємства, організації, інституційні установи чи процеси в економіці.

Ключові слова: лідерство, природа лідерства, теорії лідерства, розвиток лідерства, типи лідерства.

JEL: A100, O110, O170, O150.

Загострення конкуренції та посилення загальної взаємозалежності національних економік у сучасних умовах глобалізації знаходить прояв у значній стратифікації конкурентного середовища, ключові позиції в якому займають топ-суб'єкти. Саме ці процеси лежать в основі поширення в економічних дослідженнях поняття лідерства, яке стає не просто метою досягнення перших позицій, а й саме по собі починає виступати стратегічною перевагою. Лідерство в сучасних умовах вийшло за межі розуміння його винятково в психологічному аспекті. Лідерство стає елементом процесу управління колективом та, як засвідчує практика, дедалі більше переходить у площину економічного аналізу на різних рівнях суспільного устрою. Перехід до шостого технологічного укладу відбувається разом з виокремленням нових чинників та факторів конкурентоспроможності компанії чи країни, в основі яких лежить інтелект, застосування новітніх досягнень та технологій. У таких умовах проблема лідерства набуває нового

Каленюк Ірина Сергіївна (kalenuk@ukr.net), д-р екон. наук, проф.; головний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України

Цимбал Людмила Іванівна (l.tsimbal@ukr.net), канд. екон. наук, доц.; доцент кафедри міжнародної економіки ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана".

сенсу і потребує дослідження його природи, видів та чинників, які визначають домінування у світовій економіці.

Питання лідерства виступають актуальною темою досліджень великої кількості науковців різних напрямів науки та практики. Так, загальні питання лідерства розглядалися в роботах Ф.Бейлі, Б.Басса, К.Бланшара, Дж.Блонделя, Н.Газзарда, Р.Дафта, Р.Іреланда, Д.Каца, В.Кременя, О.Нестулі, Ф.Селзніка, Р.Стогділа, Ке Де Врі, Х.Оуена, В.Ходжсона та інших. Питання політичного лідерства стали центром уваги Л.Едінгера, В.Ле Віна, І.Гладуняка, Л.Гонюкової та інших. Організаційне лідерство розглядається в роботах П.Сенге, С.Філоновича, М.Пірена, О.Лукашевої. Проте складність, багатоаспектність поняття лідерства залишають науковцям ще значний простір у наукових дослідженнях, адже й досі не має єдиного розуміння у підходах до визначення лідерства, недостатньо глибоко висвітлена сучасна економічна природа лідерства та його компонентів. Потребує переосмислення роль лідерства (в різних формах його прояву) в сучасних умовах загострення конкуренції в складному взаємопов'язаному і глобалізованому світі.

Метою роботи є дослідження природи та основних форм прояву лідерства в умовах сучасної глобалізації.

Найбільш узагальненим підходом до розуміння природи лідерства можна назвати успішний вплив однієї людини на інших у напрямі до поставленої мети. Багато століть різні вчені (політики, психологи, соціологи та інші) намагалися дати відповідь на питання: які причини успішного впливу однієї людини на інших? Яким чином вдається окремим особам здійснювати безпрецедентний вплив на великі групи людей, підкорювати їх своїй волі і надихати на досягнення поставлених цілей? Безумовно, першим поясненням цьому феномену слід вважати природні психологічні здібності особистості. Адже всім відомо, що є люди, від природи наділені даром переконання, підкорення інших людей своїм ідеям.

Проте із розвитком теорії сучасного менеджменту, поведінкової освіти ми приходимо до розуміння того, що кожна людина спроможна працювати над собою, спроможна розвивати певні здібності, нівелювати свої недоліки. Кожна людина, яка обіймає посаду менеджера будь-якого рівня, повинна не просто замислюватися, а й працювати над тим, яким чином вона впливатиме на своїх підлеглих. Причому впливати не тільки формальними засобами влади, а й стилем та методами свого керівництва. Впливати для того, щоб досягати поставлених цілей. Саме ці аспекти покладені в основу переходу питання лідерства у площину економічного аналізу, оскільки стає очевидною його роль в економічних відносинах, господарській діяльності та її ефективності.

Поняття лідерства (leadership) походить від англійського дієслова "lead", що означає "вести", "проводити", "керувати", "бути першим". В економічній науці питання лідерства розглядалися в контексті дослідження особистісного фактора та його ролі в розвитку суспільства. Одна із ранніх точок зору на розуміння лідерства представлена в межах класичної економічної теорії. Один із основоположників класичної теорії Адам Сміт працював над "теорією рис", яка виражає лідерство як набір певних

характеристик особистості. Цей набір є незмінним, але може розвиватися разом із розвитком особистості.

В теорії марксизму роль та місце лідерства визначається лише як необхідність появи особистості, зумовленої історичними умовами. З цих позицій лідер просто виражає волю прошарку суспільства. У роботах В.Леніна суспільство ділиться на класи, керовані політичними партіями, які очолюють стійкі групи найбільш авторитетних, впливових та досвідчених, так званих вождів (Ленін, 2013). Фактично в теорії марксизму лідерство має досить ситуативний характер, що визначається конкретними соціально-економічними умовами.

У теорії Кейнса лідерство фактично розглядається в контексті державного регулювання та управління. Обґрунтовуючи необхідність та механізм регулювання макроекономічних процесів, Дж.Кейнс наголошує тим самим на важливості ситуативного лідерства. На його думку, навіть сама ефективна та точна теорія для конкретного періоду часу змінюється, оскільки постійно змінюється структура світової економіки, причому набагато швидше, ніж природний світ та його структура.

Виклики сучасної глобалізації, зумовлені надзвичайним загостренням та ускладненням конкуренції, становленням суспільства знань, поширенням ІКТ, вносять свої корективи у прояв лідерства. Особливостями лідерства на сучасному етапі стають можливості до змін та реалізація потенціалу в умовах становлення економіки знань. Так, Г.Оуен, В.Ходжсон та Н.Газзард зазначають, що суть лідерства в спробах людини кинути виклик навколишній дійсності та змінити її (Оуэн, Ходжсон, Газзард, 2005). У свою чергу П.Сенге визначає лідерство як інструмент розвитку потенціалу та побудови спільноти (Сенге, 2003; Сенге, Клейнер, Робертс и др., 2003).

Більшість підходів до визначення лідерства на сучасному етапі характеризується виокремленням лише індивідуального рівня. Лідерство розглядається винятково як прояв особистісної діяльності, причому поза увагою науковців залишається його економічна складова та характеристика економічних наслідків проявів лідерських якостей.

У науковій літературі ми можемо знайти велику кількість визначення лідерства як прояв особистісної діяльності. Наприклад, у своєму дослідженні "Handbook of Leadership: A survey of theory and research" Р.Стогділл наводить цілий спектр визначень лідерства:

- "Лідерство – центр групових інтересів. Лідер – духовно-емоційний центр групи, який визначає структуру, атмосферу, ідеологію та групові інтереси.
- Лідерство – прояв особистих якостей.
- Лідерство – мистецтво досягнення згоди (консенсуальне лідерство).
- Лідерство – дія та поведінка.
- Лідерство – інструмент досягнення цілі та бажаного результату.
- Лідерство – взаємодія.
- Лідерство – вміння переконувати. Лідер управляє за допомогою переконання, заохочення та спонукання до дії засобами власного прикладу.
- Лідерство – вплив.
- Лідерство – диференціація ролей.

- Лідерство – ініціація та конструювання структури групи" (Stogdill, 1974).

Загалом, слід виділити кілька основних підходів до визначення поняття "лідерства":

1. Лідерство розглядається, в першу чергу, як влада, що спрямована згори до низу та реалізується лідером-особистістю. Так визначає Ж.Блондель: "лідерство-влада, яка здійснюється одним чи кількома індивідами" (Blondel, 1987).

2. Лідерство – це управлінський статус, керівна посада. Як визначено в роботі Л.Даунтона, це "положення в спільноті, яке характеризується здатністю людини, що займає цю посаду, скеровувати та організовувати колективну поведінку деяких чи всіх його членів" (Downton, Rebel, 1973).

3. Лідерство розуміється як вплив, який характеризується постійністю, широтою, пріоритетністю та авторитетністю (Edinger, 1967; Katz, 1973). Причому лідерство розглядається з точки зору впливу на групу як природний процес, що може змінювати поведінку людей для загального ефекту (McFarland, 1969). Також лідерство може проявлятися через неформальний, психологічний вплив.

4. Поширеним є також розуміння лідерства через його роль в інноваційних процесах. Прийняття рішень відбувається через нові, оригінальні рішення. Лідери виступають суб'єктами не тільки влади та впливу, а й новаторами (Bailey, 1969; Downton, 1973; Stogdill, 1974).

При цьому можемо відмітити, що більшість підходів характеризують індивідуальний рівень, включаючи лише соціальні прояви і залишаючи поза увагою економічні наслідки та складові.

З огляду на таке різноманіття підходів та визначень безсумнівно залишається увага до цієї проблеми в різних сферах науки та практичної діяльності. Однак, напевно, найбільший інтерес до лідерства спостерігається в теорії сучасного менеджменту. Поширеним є підхід до визначення лідерства як особливого управління, власне – управління вищого рівня. Так, у працях К.Бланшара визначено, що лідерство – це управління на більш високому рівні, процес досягнення значущих результатів при дії з повагою, турботою та чесністю заради добробуту всіх учасників (Бланшар, 2008. С. 13–14). Фактично з економічної точки зору лідерство розглядається як процес, який спрямований на підвищення ефективності із збереженням цілісності системи.

На нові риси лідерського підходу до управління вказує Р.Дафт: "Опора на контроль і жорсткість (притаманні старій парадигмі управління) виявляються менш ефективними, ніж мотивація і мораль (притаманні лідерству)" (Дафт, 2008. С. 24). При цьому відомий дослідник якості процесу управління Е.Демінг визначає лідерство як "пусковий механізм роботи системи якості, без нього така система скоріше фікція, ніж реальність" (Бойетт, 2004. С. 22). Відомий дослідник якості організацій Р.Еджмен охарактеризував лідерство "як висоту, на яку ... треба плигнути" (Бойетт, 2004. С. 22). Гуру сучасного менеджменту П.Дракер визначає лідерство як бачення.

Економічне підґрунтя розуміння лідерства в цих теоріях абсолютно відсутнє, і лідерство розглядається як соціальний феномен, сутність якого

полягає в спрямуванні процесів та формуванні загального розуміння. Проте в економічній науці розуміння лідерства стає предметом дослідження не лише в теоріях менеджменту, а й у загальній економічній теорії у ході вивчення проблем підприємництва, конкурентоспроможності, міжнародної економіки, глобалістики.

У процесі дослідження поняття лідерства часто акцентується увага на розумінні його статичності чи динамічності, а також як стану або процесу. Так, С. Філонович визначає лідерство одразу з двох аспектів: і як стан, і як процес. Перший підхід визначається як статичний, другий – як процесний, при цьому наголошується: "неподільність цих аспектів веде до серйозних помилок і перешкоджає розумінню багатьох явищ" (Філонович, 2003. С. 5). У продовження цієї думки російський науковець А. Кочеткова визначає лідерство як стан – "провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене більш ефективними результатами діяльності" (Кочеткова, 2004. С. 605). При цьому в зазначеній роботі лідерство визначено і через процес – як вплив на організацію, особистість та ін.

В цих визначеннях зустрічаємо розуміння економічного сенсу лідерства через ефективність. К.Бланшар дає визначення лідерства і через процес, і як результат – "це чотирьохетапний шлях до змін, що включає в себе розвиток лідерських якостей щодо управління..." (Бланшар, 2008. С. 125). При цьому Р.Такер у своїй роботі визначає: лідерство – це "вказівка (direction), яка в кінцевому результаті спрямована на дію" (Tucker, 1981. С. 15).

Аналізуючи всі наведені визначення лідерства і як стану, і як процесу, важливо відмітити, що у більшості підходів наголошується на необхідності розуміння лідерства саме в такій єдності. Саме тому у визначенні лідерства невіддільні як оцінка стану особистості чи організації, так і оцінка системи та процесу управління. З розвитком науки розуміння лідерства відходить від виключної думки щодо індивідуальних проявів лідерства, його характеристик та форм проявів.

Наявність економічних наслідків проявів лідерства, конкурентна боротьба, нові ринкові умови та способи діяльності сформували необхідність виокремлення лідерства на новому рівні. Ускладнення суб'єктної основи лідерства знаходить прояв у виділенні таких основних видів як індивідуальне та інституційне (або організаційне) лідерство. Суб'єктом прояву індивідуального лідерства стає окрема особистість, яка впливає як на себе, так і на інших людей. Суб'єктом інституційного лідерства виступає організація, що здійснює вплив і на саму себе, і на інші організації. Такий підхід відображає поділ людської діяльності на особистісну та соціально-групову, що обґрунтовується в працях В.Кременя (Кремень, Пазиніч, Пономарьов, 2008. С. 31).

Організаційне лідерство проявляється як конкурентна перевага, яка забезпечує місце компанії на ринку. Таким чином, лідерство в межах компанії розглядається не як явище соціальне, в межах якого визначається місце людини, а як явище економічне, що стає джерелом збагачення компанії.

Лідерство в управлінні організацією є більш складним процесом і, на думку О.Лукашевої, "розглядається як складне поняття, яке відображає багатогранність управлінських процесів, а також плюралізм таких форм

організацій. Лідерство може асоціюватися з людиною (її якостями, орієнтацією на домінуюче положення в організації); процесом (взаємостосунками та взаємодіями в організації за типом "ведучий-послідовники") та продуктом (результатом діяльності індивіда)" (Лукашева, 1997). Економічна сутність організаційного лідерства визначається через індивідуальний рівень, а економічний ефект від індивідуального лідерства вираховується як сума ефектів від окремих його проявів.

Звісно, що індивідуальне або особистісне лідерство в цьому дуеті є первинним, і організаційне лідерство будується на методах успішної реалізації лідерства індивідуального. Природа індивідуального лідерства та його реалізація в сучасних умовах досліджується рядом шкіл західної науки управління та психології. Так, питання лідерства та його становлення розробляються в роботах психоаналітичної школи (А.Адлер, К.Юнг), яка вивчала підсвідомі фактори індивідуального лідерства; ельської школи (Г.Лассуел, Б.Скіннер, У.Уайт), яка вивчає особливості свідомості політичних лідерів; франкфуртської (Т.Адорно, Г.Маркузе, Е.Фромм), в межах якої обґрунтована концепція "авторитарної особистості" та проблема взаємовідносин харизматичних лідерів та їх послідовників.

Разом з тим на сьогоднішній день змінюються підходи до розуміння як лідерства, так і його ефективності. Якщо в ранніх школах ми зустрічаємо лише психологічну та соціальну складові, то зараз збільшується частка досліджень його економічної природи, а організаційне лідерство набуває нових висот і формується на основі ширшого кола факторів, ніж індивідуальне. Наукове осмислення проблем лідерства еволюціонує, змінюється відповідно до соціального контексту. Так, якщо на початку ХХ століття науковці схилилися до думки, що лідерство є статичним і лідер – це особистість, яка володіє певним набором характеристик, у першу чергу – харизматичних, то вже в більш пізніх роботах лідерство розглядається як процес, що відбувається в динамічному суспільному контексті. Демократизація суспільства, поширення ринкових відносин та глобалізація економіки призвели до переоцінки лідерства та переносу його на більш високі щаблі управління (організаційний, державний, міжнародний, глобальний та ін.).

Економічна природа лідерства активно проявляється саме на організаційному рівні, воно знаходить прояв не лише у встановленні контролю над ринком, регіоном, а й у активному впливі на інші підприємства, організації чи інституційні установи. Причому можливість такого впливу важлива не сама по собі, а в першу чергу – з метою визначення майбутнього розвитку самої організації. В межах теорії організації, що сама розвивається П.Сенге організаційне лідерство визначив власне як здатність певної спільноти передбачати 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 уявлення про майбутнє та розуміння теперішнього" (Сенге, Клейнер, Робертс и др., 2003. С. 16).

В економічній теорії забезпечення організаційного лідерства можливе як на основі внутрішніх процесів, адже воно формується "на всіх рівнях організації" (Бланшар, 2008. С. 32), так і у формі протидії зовнішнім чин-

никам. На думку М.Ке де Врі, лідерські організації дуже чутливі до навколишнього середовища. Саме тому вони згуртовані, мають сильну структуру, спільне бачення світу та систему мислення. Вони "є прихильниками розподіленого лідерства, заохочуючи лідерство на всіх рівнях організації. Підтримують постійні інновації, які є джерелом організаційного життя. Заохочують оптимістичний настрій співробітників, продукують культуру навчання, реальності помилок, сприйняття різностороннього мислення та дій. Продукують наявність системної перспективи, формування синергетичного ефекту" (Ври Манфред, 2003. С. 80–82).

Наявність організаційного лідерства є необхідною умовою функціонування підприємства в умовах сучасних ринків, коли споживачі купують не товари, а бренди, а фірми стають правлячим кланом ринку, при цьому важелі державного регулювання дещо зменшуються. В теорії ринкової влади С.Хаймера визначено, що компанія не може захопити частку ринку та завоювати лідерські позиції, якщо вона не реалізовує стратегію лідерства. Таким чином, організаційне лідерство стає необхідним фактором забезпечення успішної підприємницької діяльності в умовах сучасних викликів суспільного розвитку.

Складність та багатогранність сучасного суспільного життя відображаються і відносно розширення прояву лідерства. Так, у роботах науковців широко досліджуються питання побутового лідерства (в межах групи, компаній та ін.), соціального лідерства (в межах організацій, суспільних утвореннях та ін.) та політичного лідерства (державні та суспільні діячі) (Le Vine, 1967).

Останнім часом дедалі активніше сутність лідерства розглядається через призму його впливу на діяльність та економічну ефективність функціонування суспільства в цілому. Не можна обійти увагою у цьому контексті проблему політичного лідерства, ролі особистості в історії. Одне з перших системних уявлень про політичне лідерство пов'язується з іменем Н. Макіавеллі, який багато уваги приділив особистості лідера-володаря та технологіям влади. На його думку, володар має об'єднувати все суспільство та використовувати всі можливі засоби для збереження своєї влади та підтримки громадського порядку. Надалі Ф.Ніцше обґрунтував ідею лідера як надлюдини, тобто особи, не обтяженої нормами моралі. В його уявленні, історію творять лише такі люди – сильні, жорстокі, вольові.

Фактично всі теорії політичного лідерства поділяються на: теорії рис (Е.Богардус, Ф.Гальтон та ін.), які пояснюють природу лідерства видатними індивідуальними рисами; ситуаційні теорії (Р.Согділл, Т.Хілпюп), згідно з якими лідерство людини залежить від ситуації; психологічні теорії (З.Фрейд, Г.Лебон, Е.Фромм, Т.Адорно та ін.), які знаходять витоки та причини лідерства виключно в психологічних особливостях людини. Не можна не згадати про надану М.Вебером класифікацію політичних лідерів, серед яких він виділяє: традиційних (покладаються на традиційні норми влади), раціонально-легальних (ґрунтуються на демократичних процедурах надання лідеру повноважень) та харизматичних (наділених особливим даром) лідерів.

Важливість та актуальність політичного лідерства є безперечними для сучасного суспільства, що підтверджується великою кількістю робіт, при-

свячених цій проблемі. Більш того, в розвинених країнах існує ціла низка наукових центрів, які займаються дослідженням сутності, чинників, проявам політичного лідерства. Проблеми політичного лідерства досліджують І.Гладуняк, Л.Гонюкова, М.Пірен, В.Рєбало (Гладуняк, 2008; Гонюкова, 2009; Пірен, 2000) та багато інших науковців. Особливістю політичного лідерства є те, що воно здійснює вплив на все суспільство, всю його структуру та проблеми. Під політичним лідерством розуміється "особливий тип влади в тому розумінні, що вона здійснюється з широкого кола питань та проблем... політичні лідери здійснюють свою владу над сферою, яка включає в себе і міжнародні справи, оборону, економічний та соціальний добробут громадян, навіть культуру та мистецтво" (Blondel, 1980).

Проте розуміння лідерства лише як елементу політичного процесу є досить обмеженим. Політика не є єдино визначальним елементом державного управління, особливо у сфері економіки. Вагомий вплив лідерства на політичне життя суспільства знаходить прояв і в появі більш глобального поняття "суспільного лідерства". Так, у роботі С.Калашнікової "Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства" доведена необхідність виділення такого поняття, як суспільне лідерство, що являє собою суміш політичного і державного лідерства (Калашнікова, 2010. С. 50). Загалом, С.Калашнікова виділяє політичне, державне, громадське, підприємницьке та освітнє лідерство згідно різних видів суспільної та економічної діяльності, яким відповідають певні типи лідерів як особистостей та певні типи лідерів-організацій, кожному з яких притаманний свій тип лідера-особистості та лідера-організації (2010. С. 51).

Розширення понятійного апарату лідерства, очевидно, пов'язано із зростанням значення цього феномена в сучасному складному середовищі, отже, ми можемо говорити про наявність великої кількості форм та типів лідерства, залежно від сфери його прояву та масштабів діяльності. В суспільному житті лідерство реалізується не тільки в політиці, державному управлінні, економіці, соціальних питаннях, воно стає і вагомим фактором розвитку та функціонування освітніх та інших організацій. Загострення конкуренції у глобальному масштабі актуалізує питання досягнення лідерських позицій для університетів та інших освітніх і наукових закладів. Вихід питань лідерства в його сучасному розумінні на більш високий рівень дає змогу стверджувати про існування нових лідерських формацій у геополітичному середовищі та розумінні міжнародної економіки.

Розкриття природи державного лідерства відбувається через поняття "good governance" (ефективне врядування). На думку Я.Пастви, цей термін означає "ефективну ідентифікацію учасників, стейкхолдерів цього сучасного процесу, ідентифікацію їхніх інтересів, потім – дієве оцінювання цих інтересів, віднайдення ефективних способів гармонізувати ці інтереси, у кінці цього процесу – вироблення дієвих рішень" (Соколик, 2005. С. 11). При цьому Г.Пітерс висловлює думку, що у цьому сенсі врядування має розумітися як скеровування, як "завдання скеровувати економіку та суспільство за допомогою певних колективних важелів" (Соколик, 2005. С. 27). Додаткову характеристику необхідності наскрізної інтегрованості цього процесу дає М.Дагетт: "Інтегроване врядування (Joint-up government. –

Прим. автора) відбиває такий підхід, коли намагаються інтегрувати державну політику наскрізно – через увесь спектр державних програм” (Соколик, 2005. С. 29).

Безумовно, можна говорити про різні типи лідерства відносно різних типів діяльності, оскільки специфіка кожної сфери потребує своїх лідерів, які є професіоналами у своїй діяльності. Спільною основою всіх видів лідерства виступає те, що лідируючі позиції забезпечуються як особистісними рисами керівників, так і особливим стилем управління відповідно до ситуативних чинників конкретного середовища.

На наш погляд, у сучасних умовах можна говорити і про такий різновид лідерства, як інтелектуальне лідерство, яке належить не тільки до сфери інтелектуальної діяльності. В умовах становлення постіндустріального суспільства аксіомою вже вважається визнання того факту, що проривний розвиток країн та окремих суб'єктів (корпорацій, університетів та ін.) забезпечується не стільки наявністю ресурсів, скільки технологіями їх використання, у тому числі і з метою продукування якісно нових продуктів та послуг. Вирватися у світові лідери та втримати лідерські позиції вдається тим країнам, які докладають значні зусилля щодо розвитку свого інтелектуального потенціалу та його реалізації в економіці. В основі високих значень показників та динаміки розвитку таких країн, як Німеччина, Японія, Південна Корея, Сінгапур, Тайвань, Ісландія, Фінляндія та ін., лежать значні інвестиції в наукові дослідження і розробки, реалізація їх результатів у продукції і послугах, що виробляються, а також в якісних змінах у сферах життєдіяльності. У сучасному світі країна-лідер – це насамперед інтелектуальний центр, який є інтегратором, ініціатором і організатором активних дій.

Характеризуючи лідерство в його найширшому розумінні і виділяючи типи лідерства залежно від сфери, не можна обійти увагою лідерство на міжнародному рівні. Широта факторів та сфер прояву лідерства на глобальній арені зумовлює необхідність виділення торговельного, інноваційного, технологічного лідерства та ін. Міжнародний аспект лідерства може реалізовуватись на різних рівнях. Так, в роботі О.Бурміч визначено чотири рівні ідентифікації моделі лідерства: інтеграційне угруповання, держава-лідер (потенційний лідер), компанія-лідер, локальний лідер. Саме компанія-лідер працює в межах інноваційного лідерства та розробляє, запроваджує інновації, сприяє їх комерціалізації. У співпраці з державними установами (що передбачає державне лідерство) бере активну участь у трансферті технологій та їх реалізації, активно залучає до співпраці провідних науковців та зосереджує їхні зусилля над одним питанням, створює дослідницькі проекти та інфраструктуру, бере на себе витрати та ризики, пов'язані із маркетинговими дослідженнями щодо запровадження інновацій, здійснює хеджування ризиків через участь у венчурних компаніях

Наведена вище типізація у своїй основі пов'язана із сферою управління, проте цим не вичерпуються підходи до розуміння та типізації лідерства. Багатогранність поняття лідерства проявляється і через форми взаємодії. Ще в 1978 році Дж.Бернс запропонував теорію трансформаційного лідерства в контексті політичного лідерства. На його думку, трансформаційне лідерство –

це не що інше, як процес, в якому "лідери та послідовники допомагають один одному, щоб перейти до вищих рівнів мотивації" (Burns, 1978).

Надалі ці ідеї знайшли продовження у роботах Б.Басса, який виокремив трансформаційну та транзакційну моделі лідерства з відповідними їм психологічними механізмами (Bass, 1990; Bass, 1998). Принципова відмінність між транзакційною та трансформаційною моделлю пояснена в роботах Бернса через різні цілі та різні мотиваційні механізми: "Транзакційні лідери є лідерами, які здійснюють обмін реальних винагород за роботу та відданість послідовників. Трансформаційні лідери є лідерами, які змушують своїх послідовників зосереджуватися на більш високих власних потребах, при цьому підвищуючи знання про значення результатів власної праці та нових способів, за допомогою яких ці результати можуть бути досягнуті. Транзакційні лідери, як правило, більш пасивні, в той час як трансформаційні лідери демонструють активну поведінку".

З економічної точки зору трансформаційне лідерство передбачає більше ніж роботу для власної вигоди, ці лідери забезпечують натхнення для виконання завдань і доручень. Трансформаційний лідер мотивує послідовників на зміну форм і методів роботи, впровадження інновацій та досягнення більшого успіху. Важливо відмітити, що обидва типи не виключають один одного, і будь-яка організація має можливість використовувати одразу обидва стилі лідерства. Більше того, використання обох моделей одночасно є виправданим з точки зору отримання кращих результатів діяльності, індивідуальної чи організаційної.

Поряд з трансформаційним і транзакційним виділяють також ситуативне та стратегічне лідерство. Ідея ситуативного лідерства обґрунтована Р.Хьюзом, Р.Гіннеттом та Г.Карфі. Ситуативне лідерство передбачає вибір методів та форм управління залежно від ситуації та зовнішніх факторів впливу на неї (Ireland & Hitt, 2005). На противагу ситуативному лідерству виділяється стратегічне лідерство, яке полягає у здатності передбачати, уявляти, зберігати гнучкість, мислити стратегічно, ініціювати зміни для покращення життя організації. Для розробки системи стратегічного лідерства повинна працювати команда кращих управлінців – такої думки у своїх роботах притримуються С.Фінкельштейн, Д.Хамбрік та А.Каннелла. Стратегічне лідерство реалізується в рамках складності невизначеного зовнішнього середовища, враховуючи можливі вклади та перспективи.

Окрім того, ситуативне лідерство компаній набуває особливого значення в кризові періоди. Наприклад, концепція "технологічних вікон можливостей", розроблена К.Пересом та Л.Соете, в умовах циклічності розвитку економіки пов'язує можливості для країн, що розвиваються саме з проривними технологіями. Ця теорія ґрунтується на присутності певних інерційних процесів компаній-інноваторів і можливістю нових компаній займати лідируючі позиції, якщо компанії при цьому схильні до ризику. Принципова відмінність між компаніями-інноваторами та компаніями-імітаторами виражається у рівні витрат на науково-дослідні роботи. Компанії-інноватори частіше займають лідерські позиції, проте і ризикують вони більше, оскільки орієнтовані на швидке прирощування знань та їх практичну реалізацію. Натомість друга компанія, на думку автора, має

більш стійкі позиції в час кризових періодів, оскільки має можливість більш виважено обирати інновації, які вона збирається копіювати.

В сучасних умовах основою лідерства можуть стати наявність власних розробок, ноу-хау, патентів, трансфер технологій, швидка адсорбція та реалізація нових технологій, активні (агресивні) маркетингові дослідження, страхування та хеджування ризиків, взаємодія з національними та наднаціональними організаціями та інституціями. Згідно з концепцією організаційного лідерства компанія має більше шансів за умови створення власної наукової інфраструктури, налагодження співробітництва конкурентів для отримання спільних результатів та консолідації зусиль.

Окрім цього, науковці виділяють формальне та неформальне лідерство. Формальне лідерство визначається як формальна посада керівника, який здатен виконувати функції лідера та визнається групою підлеглих. Неформальне лідерство характеризується відсутністю формальної посади для лідера, проте присутній його безумовний вплив на підлеглих.

Аналізуючи природу лідерства, варто відмітити, що в динамічному середовищі воно повинно постійно змінюватися відповідно до загальних змін. Реалізація лідерства можлива не тільки за умови наявності харизматичного лідера, а й на основі сучасної системи управління колективом, з урахуванням усіх факторів (соціально-економічних, політичних, культурних) актуального соціального контексту та визначених завдань. Лідерство не зводиться до набору особистих якостей, а стає особливим видом міжсуб'єктних взаємовідносин. Лідерство в його сучасному розумінні може бути не лише рисою, притаманною суб'єкту (особистості, компанії, країні), а – скоріше визначає роль, яку цей суб'єкт відіграє в суспільстві.

Висновки та напрями подальших досліджень. Таким чином, суб'єктивними факторами лідерства виступають природні та набуті здібності самого лідера, які дозволяють йому впливати на інших людей, на колективи, організації, країни тощо. Лідер здатний впливати на думки, поведінку, взаємовідносини в колективі, переконувати і надихати на досягнення певних цілей. Лідерство стає методом та формою цілеспрямованого впливу. Лідерство визначається рівнем довіри до лідера у всіх його проявах та структурною складністю організацій в динаміці. Об'єктивними факторами стають політична, економічна, культурна, історична та інші складові, які утворюють загальний соціальний та економічний контекст.

Переосмислення ролі лідерства стає необхідною умовою для підвищення конкурентоспроможності суб'єктів. Лідерство в сучасних умовах перестає бути характеристикою особистості, його економічний зміст спонукає необхідність вивчення лідерства як економічного явища, що не просто виражається як здатність спонукати до дій, а стає перевагою в конкурентній боротьбі на різних рівнях. Аналіз теоретичних підходів до визначення лідерства та його типізації дає можливість зробити висновок, що існуючі підходи лише частково відображають його сучасну природу, не характеризуючи нові його особливості. Зважаючи на зазначене вище, подальшого дослідження потребує економічна природа лідерства на різних рівнях та його прояви в глобальному масштабі.

Досліджуючи теоретичні аспекти лідерства та різноманітні підходи до означення його суті, можна говорити, що природа лідерства в сучасних економічних умовах змінюється. Це проявляється в розширенні розуміння лідерства і переходу від його індивідуальних форм прояву до його ролі в глобальній економіці, від його психологічних та соціальних аспектів до суто економічних понять ефективності організації економічної діяльності.

Аналіз проявів лідерства на різних рівнях економічної та суспільної діяльності вказує на його різну роль на кожному з означених рівнів. Так, на мікрорівні організаційне лідерство стає однією з конкурентних переваг підприємства, на макрорівні (політичне, освітнє, технологічне та ін.) стає основою ефективного врядування. В умовах економічної глобалізації лідерство проявляється в нових формах, які є більш комплексними і охоплюють не лише окремі сфери, а й визначають місце країни, важелі та інструменти її впливу в геополітичному та економічному просторі як в регіональному, так і в світовому масштабі.

Література

- Бланшар К.* (2008) Лідерство: к вершинам успеха. СПб.: Питер. 368 с.
- Блондель Ж.* (1992) Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. М.: Российская академия управления. 136 с.
- Бойетт Дж.Г.* (2004) Керівник: лідер і менеджер // Підручник для директора. № 5–6. 120 с.
- Ври М.Кэ де.* (2003) Мистика лідерства. Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишерз. 311 с.
- Гладуняк І.В.* (2008) Розвиток системи політичного управління в сучасній Україні. К.: Ін Юре. 468 с.
- Гонюкова Л.В.* (2009) Політичні партії як інститут державної політики та управління: теоретико-методологічний аналіз. К.: НАДУ. 392 с.
- Дафт Р.Л.* (2008) Уроки лідерства. М.: Эксмо. 480 с.
- Калашнікова С.А.* (2010) Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства. К.: Київськ.ун-т імені Бориса Грінченка. 380 с.
- Кочеткова А.И.* (2004) Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М.: Дело. 944 с.
- Кремень В.Г. Пазиніч С.М., Пономарьов О.С.* (2008) Філософія управління Харків: НТУ "ХПІ". 524 с.
- Ленин В.И.* (2013) Полное собрание сочинений. Directmedia, 13. 736 с.
- Лукашева О.В.* (1997) Лідерство в управленні організацією: автореф. канд. н. М.
- Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н.* (2005) Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. 384 с.
- Пірен М.І.* (2000) Конфлікт і управлінські ролі: соціопсихологічний аналіз. К.: Видво УАДУ. 200 с.
- Рибкало В.А.* (ред.) (2002) Розвиток культурного потенціалу державних службовців в Україні: наукові праці. Житомир: Полісся. 244 с.
- Сенге П.* (2003) Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес". 408 с.
- Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш.* и др. (2003) Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. М.: ЗАО "Олимп-Бизнес". 624 с.
- Соколик С.В.* (уклад.) (2005) Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки: матеріали XVIII Міжнародного конгресу з підготовки вищих державних службовців. К.: К.І.С. 150 с.
- Филонович С.Р.* (2003) Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. №2. С. 3.
- Bailey F.* (1969) Stratagems and Spoils: A Social Anthropology of Politics, New York: Schocken Books.
- Bass B.M.* (1990) From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, (Winter): 19–31.
- Bass B.M.* (1998) Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Blondel J.* (1980) *World Leaders: Heads of Government in the Postwar Period*, London, Beverly Hills: SAGE
- Blondel J.* (1987) *Political Leadership: Towards a General Analysis*. London – Beverly Hills – New Delhi: SAGE Publications.
- Burns J.M.* (1978) *Leadership*. New York. Harper & Row.
- Downton L., Rebel Jr.* (1973) *Leadership Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. N.Y.; London. [s. n.]. 220 p.
- Downton J.* (1973) *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*, New York: Free Press.
- Edinger L.* (ed.) (1967) *Political Leadership in Industrialized Societies: Studies in Comparative Analysis*, New York: Wiley
- Ireland R. D., & Hitt, M. A.* (2005) Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive Journal*, 19(4), 63.
- Katz D.* (1973) "Pattern of Leadership", in J.Knutson (ed.), *Handbook of Political Psychology*, San Francisco: Jossey – Bass, pp. 203–233
- Le Vine V.* (1967) *Political Leadership in Africa: Post-independence Generational Conflict in Upper Volta, Senegal, Niger, Dahomey, and the Central African Republic*, Stanford: The Hoover Institution on War, Revolution and Peace, Stanford University
- McFarland A.* (1969) *Power and Leadership in Pluralist Systems*, Stanford: Stanford University Press.
- Stogdill R.* (1974) *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, New York: Free Press.
- Tucker R.C.* (1981) *Politics and Leadership*. P. 15.

Надійшла в редакцію 17.01.2015 р.

THE NATURE OF LEADERSHIP UNDER MODERN CONDITIONS

Iryna Kaleniuk, Liudmyla Tsymbal

Author affiliation:

Iryna Kaleniuk Doctor of Economics, Principal Researcher, Professor, M.V.Ptukha Institute of Demography and Social Studies, NAS of Ukraine, Email: kalenuk@ukr.net.

Liudmyla Tsymbal PhD in Economics, Associate Professor, Kyiv V.Het'man National Economic University, Email: l.tsymbal@ukr.net.

The article deals with the essence and scope of the realization of leadership in the modern world. The authors provide various theoretical approaches to understanding the nature and types of leadership and reveal the features of different types of leadership and forms of their expression in the economic system. They analyze the dualistic nature of leadership, which is manifested in the presence of static and dynamic effects in the economy. Determined that the role of leadership and its effect in the innovation processes vary depending on the level of its manifestation, namely from individual to national levels. Analyzed the place of leadership and approaches to it in basic economic concepts. According to the authors, in economic science, the understanding of leadership is the subject of research not only in the theories of management, but also in general economic theory in the study of problems of entrepreneurship, competitiveness, international economy, and globalization. Proved that contemporary transformational leadership is a necessary foundation for the establishment of control over a market and region, and exerts an active impact on other businesses, organizations, institutions or institutional processes in the economy.

Keywords: leadership, leadership nature, theories of leadership, leadership development, types of leadership.

JEL: A100, O110, O170, O150.