

**РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА
У ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

11. Ferse K. *Theoretische Positionen zur Motivierung wissenschaftlich – schöpferischer Tätigkeit von Lehrstudenten.* – Halle, 1990. – 207 S.

12. *Internationalisierung des Studiums – Ausländische Studierende in Deutschland, deutsche Studierende im Ausland: Ergebnisse der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) durchgeführt durch*

HIS Hochschul-Informations-System. – Bonn. – 2005. – 100 S.

13. Klieme E. *Was sind Kompetenzen und wie lassen sie sich messen?* / E. Klieme // *Podagogik.* – 2004. – № 6. – S. 10 – 13.

14. Schonig W. *Schulinterne LFB als Beitrag zur Schulentwicklung.* – Freiberg im Breisgau: Lambertus Verl., 1992. – 294 S.

Стаття надійшла до редакції ..2016

УДК 37.035:316.46

Лі Цзіці, аспірант Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ

**РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА У ЗАРУБІЖНИХ
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

У статті здійснено ретроспективний аналіз проблеми лідерства у зарубіжних наукових дослідженнях. Розглянуто основні концепції зарубіжних дослідників різних часів щодо сутності лідерства та основних характеристик особистості лідера.

Ключові слова: лідерство, особистість, характеристика, риси, якості.

Літ. 13.

Лі Цзіці, аспірант Межрегиональной Академии управления персоналом, г. Киев

**РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В ЗАРУБЕЖНИХ
НАУЧНИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

В статье осуществлен ретроспективный анализ проблемы лидерства в зарубежных научных исследованиях. Рассмотрены основные концепции зарубежных исследователей разных времен относительно сущности лидерства и основных характеристик личности лидера.

Ключевые слова: лидерство, личность, характеристика, черты, качества.

Ly Tszytsy, Postgraduate student Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv

**THE RETROSPECTIVE ANALYSIS OF THE PROBLEM OF LEADERSHIP
IN THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC RESEARCH**

The article deals with the retrospective analysis of the problem of leadership in the international research. The author highlights the basic concept of foreign researchers of different times about the nature of leadership and the main characteristics of the individual leader.

Keywords: a leadership, a personality, the characteristics, the features and quality.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство висуває нові вимоги до кожної особистості, потребує розвитку її духовного та лідерського потенціалу. Сьогодні зростає попит на обдаровану особистість, яка нестандартно мислить, наділена сильною волею, високою працездатністю, особистісними уміннями і навичками, пов'язаними з ефективними комунікаціями, організацією власної справи, створенням команди і вмінням працювати в ній, мистецтвом вести переговори тощо. Тому проблема виховання лідерства набуває великого значення.

Мета статті. Розглянути основні концепції лідерства зарубіжних дослідників.

Аналіз основних досліджень. Як свідчить аналіз наукової літератури, до визначення лідерства існують різні підходи. Його розуміють як мету (Дж.А. Юкл), процес (Б. Басс, Р. Кеттел,

Дж. Хоманс, В. Шеклтон), результат (О. Скрипніков), продукт (К. Бланшард, В. Врум, П. Херсі.), функцію (Р. Бейлз, Ф. Слеттер), засіб (І. Вешлер, Ф. Массарік), форму (Н. Жеребова, Б. Паригін, О. Петровський, Л. Уманський), систему (Р. Кричевський, М. Рижак), чинник (Л. Орбан-Лембрик, Ю. Луньов), фокус (Р. Стогдил), тип відносин (Р. Танненбаум, Р. Хаус), здатність впливати на індивідів та групу (Р. Веккіо, Р. Ділтс).

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що предметом наукового аналізу лідерства стало наприкінці XIX – початку XX століть. Суттєвий вплив на розвиток концепцій лідерства зробили Г. Тард та Г. Лебон. Всі найбільші досягнення людства, на їхню думку, – результат діяльності великих особистостей; послідовники ж, що становлять переважну більшість, тільки наслідують видатних людей. У

цьому наслідуванні Г. Тард вбачає основний закон соціального розвитку. Послідовників він позначає терміном “юрба” і вказує на їхню відсталість, невміння міркувати, рабську покірність сильному. Лідер же, на думку, Г. Тарда, в ім’я прогресу повинен боротися з відсталістю юрби. Захоплювати її нововведеннями, уміти “бити” юрбу “по нервах” і цим домагатися успіху і підпорядкування. Г. Лебон трактує умови взаємодії юрби і лідера трохи інакше. Він стверджує, що юрба (послідовники) відіграє головну роль у суспільному житті і домінує над лідером, задає йому мету, завдання і програму поведінки. Юрба може скинути лідера і піти за тим, хто пообіцяє їй нову ілюзію. Тому лідер повинен слідувати за юрбою, використовувати свою владу – неусвідомлено або свідомо, з урахуванням законів психології.

Слідом за роботами Г. Тарда і Г. Лебона поступово починають складатися перші теорії лідерства, з’являється сам термін “лідер”, що позначав людину, що володіє владою і управляє іншими. Цю теорію можливо позначити як теорію орієнтації на “великі особистості”. Її не можна назвати теорією лідерства в прямому розумінні цього слова; скоріше це перша спроба побудувати якусь емпірико-теоретичну платформу на підступах до розробки проблеми лідерства.

В даному контексті також зауважимо, що всі ранні дослідження феномену лідерства носили описовий характер і ґрунтувались на вивченні людей, які уже були відомими лідерами, або міфологічних героїв. Ці напрямки досліджень відомі у науковій літературі як теорії “великої людини” (термін вперше використав Т. Карлайл) або “теорії героїв”. Їх прихильників (Е. Дженнінгс, Дж. Дауд та ін.) цікавили ті якості героїв, які, передаючись у спадок, сприяють захопленню ними мас. Гендерний аспект лідерства в них не піднімався взагалі, оскільки вважалось, що героєм може бути лише людина чоловічої статі, перш за все воїн, що перемагає у битвах. Звідти і розповіді про наявність у героя майже магічної неабиякої сили, відваги, що допомагає врятувати суспільство. Теорії героїв або “великої людини” належить і теза про те, що лідерство (або керівництво) залежить від походження і пов’язано з переважно аристократичним генезисом героїв, оскільки особи з нижчих класів мали обмежений доступ до влади [10]. Цінність даного напрямку полягає у актуалізації потреби вивчення феномену лідерства та зацікавленості особистістю самого лідера.

Подальшим логічним продовженням “теорії героїв” та “великої людини” стали спроби

виділення та оцінки особистісних рис, що дозволяли б відрізнити лідерів від “не лідерів” та пояснювати лідерську ефективність певних індивідів. Ці погляди на природу лідерства оформились у напрямок у 20 – 40-і рр. XIX ст., що отримав назву “теорії рис”.

Лідером, згідно цієї теорії, може бути лише така людина, яка володіє певним набором особистісних якостей або сукупністю певних психологічних рис, харизмою, екстраординарними властивостями і здібностями.

У рамках цього напрямку були розпочаті дослідження царських династій різних націй, аналіз шлюбів між правителями і т.д. Основною ідеєю такого підходу було переконання в тому, що коли лідер має якості, які передаються спадково і відрізняють його від послідовників, то ці якості можна виділити. Однак, скласти перелік таких рис вдалося тільки в 1940 р. Американському психологу К. Берду. Він склав список із 79 “лідерських” рис, але вивченню жодної з них не приділялося достатньої уваги в наступних дослідженнях.

Над розвитком “теорії рис” лідерства також працювали відомі соціологи Е. Богардус, Сміт, Крюгер. Вони вивчали лідерство в різних соціальних групах на рівні мікросередовища: батьки, знайомі, найближчі родичі. Зокрема, Е. Богардус виділив десятки якостей, якими володіє лідер: почуття гумору, такт, уміння передбачати, розум, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо. Він вважав, що пошук рис, необхідних лідеру, є головним завданням, і прагнув знайти певні універсальні риси, що характеризують керівників політичних партій і лідерів злочинного світу.

Нового витка поширення “теорія рис” набула у 50 – 60 роках минулого століття, коли активно почали розроблятися проблеми суб’єктивних умов стресогенної праці. У американській соціальній психології виділення лідерських рис ретельно вивчалось на підставі потреби побудови батареї тестів для відбору осіб з відповідними лідерськими здібностями. Р. Стогділл, зробивший широкий аналіз цих досліджень (близько 120), дійшов висновку, що в основному п’ять якостей характеризують лідера: 1) розум або інтелектуальні здібності; 2) панування або переважання над іншими; 3) впевненість у собі; 4) активність і енергійність; 5) знання справи [13]. Пізніше він додав до них пильність, популярність, красномовство. Проте, цей аналіз так і не дозволив пояснити природу лідерства і дати відповідь на ряд питань, зокрема: чому люди, які володіють відповідним набором лідерських

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА У ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

якостей, так і залишаються послідовниками, не досягаючи лідерського статусу?

Зазначимо, М. Макколл і М. Ломбардо [11] продовжили свої наукові розвідки у руслі “теорії рис” і визначили чотири основні якості, за наявності яких лідери могли б досягти успіху: емоційна стійкість і холоднокровність, особливо в умовах стресу; здатність визнавати помилки, а не витратити енергію на їх приховування; хороші навички міжособистісного спілкування, здатність спілкуватися і переконувати інших, не вдаючись до негативної або примусової тактики; інтелектуальний кругозір, широкий спектр знань [11].

Також Д. Майерс, аналізуючи відповідні розробки, визначив, що універсальні риси ефективних лідерів у сучасних умовах все ж існують. До них відносяться: впевненість у собі, що породжує підтримку з боку послідовників; наявність переконливих уявлень про бажаний стан справ і здатність повідомити про них оточуючим простою і ясною мовою; достатній запас оптимізму і віри в своїх людей, щоб надихати їх; непересічність; енергійність; сумлінність; поступливість; емоційна стійкість тощо [10].

Варто зауважити, що істотний недолік “теорії рис” лідерства – положення про те, що здатність бути лідером є природженою рисою. Лідер наділений певними рисами від народження (інакше кажучи, вони перейшли до нього генетично). Здатність керувати властива обмеженому колу людей, що визначають суспільно-історичний процес. Відтак, виявилось, що лідер і лідерство є продукт не конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а уроджений комплекс біопсихічних властивостей, що забезпечують наділеній цими властивостями людині владу. “Теорія рис” лідерства не відзначала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання його функцій саме по собі формує або принаймні сприяє формуванню необхідних якостей у суб’єкта лідерських процесів і, якщо довгий час людина виконує цю роль, відбувається присвоєння нормативних вимог ролі, що приводить до закріплення рис особистості, що сприяють ефективному виконанню цієї ролі.

Фокус уваги змістився до дослідження ефективної поведінки лідера. Такий підхід став домінуючим у дослідженнях лідерства протягом наступних десятиліть та став причиною появи низки “поведінкових” або “ситуаційних теорій” лідерства (Е. Богардус, А. Мерфі, Х. Персонал, Дж. Хемфілл, В. Хоккін, Ф. Фідлер та ін.) [6].

Одним з основоположників нової теорії лідерства є Р. Стогділл, що опублікував у 1948 р.

роботу “Особистісний фактор, зв’язаний з лідерством”. Автор висуває гіпотезу, з якої випливає, що лідером стає людина не в силу своїх рис, а в силу ситуації. Лідерство дедалі частіше починає розглядатися як функція групи. Ця точка зору стає домінуючою у проведених дослідженнях.

Згідно даної концепції лідерство є функцією оточення, тобто певних умов часу, місця, обставин, у тому числі культурних. Цей підхід, спростовуючи надбання попереднього, ігнорував індивідуальні відмінності лідерів, пояснюючи їх поведінку виключно вимогами середовища.

Зокрема, В. Хоккінг припускав, що лідер отримує повноваження групи лише у випадку, коли група бажає слідувати висунутій ним програмі [4]. У зв’язку з цим Х. Персонал висунув дві гіпотези: якості лідера, як і самого лідера визначає ситуація; якості індивіда, які характеризуються ситуацією як лідерські якості, є результатом попередніх лідерських ситуацій [4]. Дж. Хемфілл дотримувався схожих положень: кожний ситуаційний контекст потребує відповідного набору особистісних якостей від лідера; лідерські якості, ефективні в одній ситуації, можуть виявитись непотрібними або просто нейтральними в іншій [7].

Відповідно до “ситуаційної теорії”, не існує оптимального психологічного типу лідера; натомість, його дії залежать від характерних особливостей ситуації, у якій він функціонує. Вчені дійшли висновку, що до ефективного результату лідерства призводить постійний аналіз зовнішніх та внутрішніх умов та вибір ідеальної управлінської рамки.

Теорія ситуаційного лідерства набула широке поширення і в соціальній психології. Представниками цієї теорії були В. Дженкінс і Ф. Селзнік. Вони зазначали, що в теорії ситуаційного лідерства існують серйозні розбіжності з питань варіативності рис і характеристик лідерів, ситуацій і їх змінюваності, тобто теорія не може пояснити, чому при такій динаміці змінних природа лідерства не змінюється.

Даний підхід значно розширив погляди на вивчення феномену лідерства, однак, також залишав нез’ясованими ряд питань, зокрема, наскільки сам лідер має вплив на розгортання ситуації, наскільки його якості визначають ефективність та результативність діяльності тощо. У той же час, поведінковий підхід створив основу для класифікації стилів керівництва або стилів поведінки лідера, що стало серйозним вкладом і корисним інструментом розуміння складностей

феномену лідерства. К. Левін є основоположником розподілу лідерів та керівників за трьома стилями: авторитарним, демократичним, ліберальним.

Американський учений Е. Хартлі запропонував модифікацію цієї теорії для того, щоб зняти можливі заперечення, ніби теорія розглядає особистість лідера як маріонетку. Він припустив, що, по-перше, коли людина стає лідером в одній ситуації, не виключено, що вона стане ним і в іншій; по-друге, в результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як “лідери взагалі”; по-третє, ставши лідером у певній ситуації, людина здобуває авторитет, що сприяє її обранню лідером і наступного разу; по-четверте, лідером частіше обирають людину, яка має мотивацію для досягнення цієї позиції.

Проте таке розмите формулювання не зняло однобічності з цієї теорії, і, як часто буває в науці, два крайні варіанти породили третій, більш-менш компромісний, а саме: особистісно-ситуативну теорію. У 1952 р. Г. Герг і Р. Міллс виділили чотири фактори, які, на їх думку, необхідно було враховувати при розгляді феномену лідерства: риси та мотиви лідера як людини; образи лідера та мотиви, що існують у свідомості його послідовників і спонукають їх іти слідом за ним; характеристики ролі лідера; інституціональний контекст, тобто ті офіційні та правові параметри, у яких працює лідер і до яких він та його послідовники залучені. Р. Стогдилл і його однодумці запропонували вивчати лідерство з погляду статусу, взаємодії, сприйняття та поведінки індивідів відносно інших членів групи. Таким чином, лідерство стало розглядатися як стосунки між людьми, а не як характеристика окремого індивіда.

В рамках даної теорії виділились й інші напрямки, зумовлені потребою в оцінці феномену лідерства врахування взаємовпливу стилю лідера та ситуації: модель управлінської решітки Р. Блейка та Дж. Мутона [2]; теорія невизначеності Ф. Фідлера [6]; ситуаційна теорія Р. Херсі та К. Бланшарда [8] тощо.

Приблизно одночасно з теорією ситуативного лідерства виникає і формується інший напрям у розробці проблеми лідерства – теорії “лідерство як функція групи”. Нова теорія стверджує, що група сама вибирає лідера, який здатний задовольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструменту при досягненні групою визначеної мети. Засновником теорії “лідерство як функція групи” є Г. Хоманс, що розглядає лідера як людину, що фокусує на собі основні цінності групи. Всі види взаємодії між членами групи

проходять у концентрованому вигляді через лідера, що направляє ведених на досягнення цілей і здійснює контроль над ними.

У дослідженнях Р. Бейлз, Е. Богардус, Т. Ньюк, Л. Картера, Ф. Слейтера, Р. Стогдилла, Д. Хоманса, проведених ще в першій половині й середині ХХ століття, було виявлено, що висування в позицію лідера обумовлено ефективністю внеску члена групи у вирішення групового завдання. Крім того, у дослідженнях Р. Бейлза, Ф. Слейтера сам “внесок члена групи у вирішення групового завдання” [5] був підданий диференційованому розгляду. Дослідники виходили з розмаїтості типів групової активності. У результаті були виділені дві великі сфери її прикладення: “сфера інструментальної активності групи” і сфера “емоційної активності групи”. Відповідно до зазначених сфер були виділені дві основні лідерські ролі: “інструментальний”, або “діловий лідер”, й “експресивний”, або “емоційний лідер”. Цей підхід одержав найменування “теорії лідерських ролей”.

На початку 60-х років ХХ ст. лідерство розглядається як процес, що виникає зі специфічного набору факторів середовища культурних і групових. Вихід за рамки особистості лідера в оцінці феномену лідерства спонукав до появи й інших напрямків досліджень, які в тій чи іншій мірі брали до уваги соціальний контекст групи. Так, психологічні знання поступово збагатились ідеями “гуманістичної теорії” лідерства (К. Аргіріс, В. Врум, Д. Макгрегор та ін.); “теорії обміну” (П. Блау, Дж. Тібо, Г. Саймон, Дж. Марч та ін.); “мотиваційної теорії” (Б. Басс, А. Маслоу); “ціннісної теорії” (Дж. Марч, Т. Парсон, Г. Саймон, Дж. Тібо та ін.) тощо. Гуманістична теорія концентрувала увагу на потребах усіх членів групи, а тому від лідера вимагалось забезпечення таких умов взаємодії, щоб кожним учасником були реалізовані власні цілі та потреби, щоб кожен учасник мав можливість внести свій посильний вклад у вирішенні справи або реалізації групової програми тощо. Автори “теорії обміну” або “трансформаційного лідерства” також вважають, що всі учасники групового процесу є рівноправними, а тому взаємодія лідера і його послідовників має форму обміну. “Ціннісні теорії лідерства” мають переважно політичну основу, а тому неодноразово критикувались за відсутність об’єктивності у вивченні через крайню суб’єктивність політичної ідеології, що є продуктом часу, епохи, конкретної держави, культури, державних пріоритетів тощо. Як стверджував Т. Парсон, політичні цінності – це

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА У ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

концепція бажаного. Послідовники мотиваційного напрямку вважають, що ефективність лідерських дій залежить від того, як лідер впливає на мотивацію послідовників, їх задоволеність від діяльності. Мотивація прихильників лідера змінюється відповідно до успіху виконання завдань та бажання одержати винагороди за успішно виконану роботу. Зокрема, З. Холландер і Дж. Джуліан розглядають лідерство як відносини впливу між членами групи, що вирішують єдине завдання. Відносини впливу містять в собі насамперед відносини лідера і послідовників, коли лідер, віддаючи щось, одержує дещо від ведених.

При цьому, якщо внесок лідера у вирішення завдання значний, то зростає його вплив на інших, підвищується його статус, оцінка, визнання. Прихильники синтетичної теорії лідерства вважають свій підхід вільним від односторонності і таким, що позбавляє від суперечностей між теорією рис лідерства, ситуаційною і функціональною теоріями.

Відповідно до біхевіористичних принципів, Б. Басс [1] вважав, що лідер має змогу змінювати поведінку й мотивацію прихильників за допомогою різних методів заохочення і покарання. Цінність та ефективність лідера, таким чином, визначається його здатністю надавати власній організації (групі) можливість одержати очікувану нагороду. Також дослідник пропонує враховувати три найважливіші змінні у дослідженні лідерства: цілі групи, особистість лідера, фактори, що визначають зміни в груповій поведінці

Наприкінці XIX – початку XX ст. велике поширення набувають поведінкові теорії лідерства, що концентрують увагу не стільки на властивостях характеру, скільки на манері поведінки лідера. Особливе значення надавалося зовнішній оцінці його з боку оточення, сприйняттю групою послідовників. Вимір у цьому випадку будувався на фіксації внутрішньої згуртованості структури, що отримує лідера, а також індивідуальної задоволеності членів групи діями свого керівника [3; 9; 12].

Поведінковий аспект лідерства досліджувався Р. Блейком, Д. Десм, Р. Лайкертом, Дж. Моутоном, Д. Скулером, Р. Танненбаумом, Дж. Фордом, У. Шмідтом та ін. [2; 5; 12]. Ще одним варіантом поведінкової теорії можна визнати атрибутивні теорії лідерства, що набули широке поширення в другій половині XX ст. (Д. Джиойя, Х. Симз, П. Сьюдфельд, П. Тетлок, Ф. Фідлер та ін.). Основне значення в них надається ступеню волі лідера, що перебуває у прямопропорційній залежності від очікування послідовників. Саме

групі приділяється домінуюча роль у моделюванні лідерської поведінки, саме міжсуб'єктні взаємодії розглядаються як основний фактор впливу на процес ухвалення управлінського рішення.

Зворотний поворот проблеми – вплив лідера на поведінку групи й формування відповідному лідерському задуму наслідків, піднімається в рамках мотиваційної “теорії лідерства”, розробленої А. Маслоу, Р. Хаусом, де механізм лідерства досліджується в рамках біхевіористської дихотомії “стимул – реакція”. Представники цієї теорії (У. Мітчел, Е. Еванс та інші) доводять, що ефективність лідерства залежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їхню здатність до продуктивного виконання завдання і на задоволення, яке вони відчують у процесі роботи.

Сучасні підходи до проблеми лідерства відрізняються більшою інтегративністю, прагненням до узагальнень і спробами врахувати усі відомі компоненти лідерства, включаючи особливості лідера, характеристики послідовників, а також стилі та умови їх взаємодії. “Інтегровані” психологічні теорії лідерства є спробою об'єднати переваги попередніх теорій, знижуючи їх слабкі сторони за допомогою введення нового елементу – потреби лідера у розвитку лідерської присутності, ставлення до інших та поведінкової гнучкості [10].

Висновки. Таким чином, вищезрозглянута еволюція основних напрямів у вивченні лідерства засвідчила, що у соціально-історичному та культурологічному аспектах лідерство розглядається як механізм задоволення соціальної потреби суспільства в управлінні; у філософському – як процес домінування особистості та її впливу на спільноту; у політологічному – як найвища форма влади; у психологічному – як інструмент, який дозволяє задовольнити безліч потреб, як феномен суб'єктивної компенсації фізичної або духовної неповноцінності; у соціально-психологічному – як елемент організації та управління суспільними процесами в малій групі. Педагогічний аспект проблеми лідерства висвітлений у ракурсі вивчення динаміки розвитку педагогічного колективу, виховання лідерів та організацію самоврядування у колективі.

1. Bass B.M. *Bass & Stogdill's Handbook of leadership* / B. Bass. N.Y.: The Free Press, 1990. – 1184 p.

2. Blake R.R. and Mouton, J.S. *Group dynamics – Key to decision making*, Houston: Gulf Publishing Co. – 1961.

ЗМІСТОВИЙ АСПЕКТ КРЕАТИВНОЇ ОСОБИСТОСТІ В УЯВЛЕННІ ЗАРУБІЖНИХ І ВІТЧИЗНЯНИХ ДОСЛІДНИКІВ

3. Chance P.L. *Introduction to educational leadership and organizational behavior: theory into practice* / Patti L. Chance, Edward W. Chance. – Eye on Education, 2002. – 237 p.
4. *Coaching for New Leadership* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sacap.edu.za/content/uploads/2014/12/SSR-Coaching-for-New-Leadership-14-May-2014.pdf>
5. Day D.V. *Leader Development for Transforming Organizations* / Day D.V., Zaccaro S.J., Halpin S.M. – Lawrence Erlbaum Associates, 2004. – 427 p.
6. Fiedler F.E. *A contingency model of leadership effectiveness*. In L. Berkowitz (ed), *Advances in experimental social psychology*, NY: Academic press. – 1964.
7. Hemphill J.K. *Leadership in small groups* (Tech. Rep.). Columbus: Ohio State Leadership Studies, 1952.
8. Hersey P. and Blanchard K.H. *Leadership and the One Minute Manager*, William Morrow, 1999.
9. Lashway L. *Portrait of a Leader* / Lashway L., Mazzarella J., Grundy T. // *School Leadership Handbook for Excellence in Student Learning*. – Corwin Press, 2006. – 462 p.
10. *Leadership Theories* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://changingminds.org/disciplines/leadership/theories/leadership_theories.htm
11. McCall M.W. & Lombardo M.M. *Off the Track: Why and How Successful Executives Get Derailed*, 1983
12. Scouller J. *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Cirencester: Management Books 2011. – Pp. 34 – 35.
13. Stogdill R. *Handbook of Leadership: a survey of theory and research* / R. Stogdill – New York: Free Press, 1974. – 613 p.

Стаття надійшла до редакції 25.10.2016

УДК 378:316.61

Цзя Яочен, аспірант Міжрегіональної Академії управління персоналом, м. Київ

ЗМІСТОВИЙ АСПЕКТ КРЕАТИВНОЇ ОСОБИСТОСТІ В УЯВЛЕННІ ЗАРУБІЖНИХ І ВІТЧИЗНЯНИХ ДОСЛІДНИКІВ

У статті досліджено погляди вчених щодо сутності креативності у наукових дослідженнях. Розкрито погляди зарубіжних і вітчизняних дослідників щодо сутності змістових складових креативності особистості.

Ключові слова: креативність, особистість, здатність, властивості, ресурси.

Табл. 1. Літ. 13.

Цзя Яочен, аспірант Межрегиональной Академии управления персоналом, г. Киев

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ КРЕАТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ ЗАРУБЕЖНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

В статье исследованы взгляды ученых о сущности креативности в научных исследованиях. Раскрыты взгляды зарубежных и отечественных исследователей о сущности содержательных составляющих креативности личности.

Ключевые слова: креативность, личность, способность, свойства, ресурсы.

Tsya Yaochen, Postgraduate student

Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv

THE CONTENT ASPECT OF THE CREATIVE INDIVIDUAL IN THE REPRESENTATION OF THE FOREIGN AND DOMESTIC RESEARCHERS

The article researches the views of scientists about the nature of creativity. The author reveals the attitudes of foreign and local researchers about the nature of the semantic components of individual creativity.

Keywords: creativity, personality, a power, property, resources.

Постановка проблеми. Розвиток креативних умінь та посилення креативного потенціалу особистості є одним із найголовніших сучасних освітніх завдань. Важливість цього завдання полягає не лише у необхідності виховати всебічно розвинену творчу особистість, але й у розвитку її здатності втілювати свої креативні ідеї у майбутній діяльності.

Вивчення креативності в контексті досліджуваної проблеми дозволяє виявити

оптимальні форми організації і управління процесами навчання і виховання майбутнього фахівця з метою його творчого розвитку. В зв'язку з цим потрібне уточнення педагогічної суті поняття “креативність” (від англ. *creativity* – здатність до творчості, створення, творіння, творчість) [4], яке в зарубіжній науці укорінилося в 30-і рр. XIX-го століття, а у вітчизняній педагогіці і психології творчості – з початку 60-х років XX століття.