

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ:
УЗАГАЛЬНЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ТЕОРЕТИЧНОГО ДОСВІДУ**

В статті визначені основні підходи до дослідження лідерських якостей молоді. Узагальнений зарубіжний та вітчизняний досвід їх досліджень. Аналіз підходів довів, що вчені різних гуманітарних наук мають свою оригінальну точку зору щодо визначення лідерських якостей. У статті підтримується соціально-психологічний підхід.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, соціально-психологічний підхід.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство потребує компетентних і активних фахівців, здатних швидко та уміло визначати цілі своєї діяльності, прогнозувати досягнення, долати труднощі, будувати взаємини з людьми, працювати в команді, тобто повною мірою проявляти свій творчий потенціал і лідерські властивості особистості.

Вважаємо, що важливою інтегрованою характеристикою особистості сучасного фахівця є наявність сформованої лідерської позиції, тобто комплексного, відносно стійкого, динамічного особистісного утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе у складності соціальних відносин. Зовнішньо вона виявляється у лідерській поведінці й діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлюється системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості [1].

Для реалізації цього завдання необхідно чітко розуміти, що сутність лідерства полягає не в технології управління (як сукупності прийомів впливу на інших людей), стриманій, беземоційній поведінці, а в творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науці досліджувались лідерські якості з погляду різних теоретичних підходів (А. А. Дяків, С. Л. Рубінштейн, Р. Фрейджер, А. Фернхем, Т. П. Буряк, Д. Адаїр, І. Адизес тощо).

Метою статті є синтезувати зарубіжні та вітчизняні теоретико-методологічні підходи до вивчення лідерських якостей.

Завданнями статті є охарактеризувати основні напрями дослідження лідерських якостей у вітчизняних та зарубіжних наукових роботах, синтезувати та типологізувати їх, вибрати придатну теоретичну оптику для подальшого дослідження лідерських якостей, зокрема студентських.

Виклад основного матеріалу. Ми повністю згодні з С. Рубінштейном, який підкреслює, що будь-яка людина від народження має всі здібності, необхідні для лідерства, однак такий потенціал може залишитись нереалізованим через те, що їй не приділялось достатньої уваги. Чи будуть такі здібності розвиватись, чи залишається на стадії задатків, залежить від умов, в яких людина формується як особистість, та (або) професійної підготовки, яку вона отримує [2]. На нашу думку, далеко не кожен студент, який навчається у вищому навчальному закладі, має вже розвинуті лідерські якості. Саме тому необхідно забезпечити відповідну підготовку студентів під час їх навчання.

Для реалізації цього завдання необхідно чітко розуміти, що сутність лідерства полягає не в технології управління як сукупності прийомів впливу на інших людей, стриманій, беземоційній поведінці, а в творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено на початку ХХ ст. у межах теорії управління, причому проблема лідерства вивчалася в контексті підвищення ефективного керівництва. Пізніше, з 30-х рр., розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту. Провідною метою стало виявлення типових властивостей успішних лідерів [1].

Екскурс в історію дав підстави стверджувати, що тривалий час у розвинених країнах концепції лідерства головним чином розвивалися в рамках теорії менеджменту, а поняття лідерства та керівництва (управління) ототожнювалися. Пізніше у використанні цих термінів з'явилися істотні відмінності. Більшість сучасних науковців (А. Карпов, С. Керр, Р. Кричевський, Ф. С. Файм, Дж. Хаус та ін.) вважає, що управління – це розумовий і фізичний процес, під час якого підлегли виконують приписані керівником офіційні доручення. Лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи. Головна відмінність між керівництвом та лідерством випливає з того факту, що ці феномени діють у різних структурах: керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі [3].

Незважаючи на те, що науково-емпіричні дослідження лідерства проводилися протягом усього XX століття, до теперішнього часу не лише не існує однозначного визначення поняття «лідерство», а відрізняються й уявлення про природу та сутність цього феномену. Наприклад, деякі дослідники ототожнюють лідерство та вплив, лідерство та владу, лідерство та керівництво. Кожна з цих моделей розуміння феномену лідерства розкриває лише одну зі сторін його природи. Зокрема, Ніцше вважав прагнення до лідерства природним прагненням людини, завадою якому слугує мораль. У Фрейда «витіснене» може сублімуватися в прагнення до лідерства. Відповідно до його схеми людські маси мають потребу в лідері, аналогічному авторитарному батькові в сім'ї. За Адлером, прагнення до лідерства – компенсація почуття неповноцінності особистості [4].

Однак слід зауважити, що до теперішнього часу не лише не існує однозначного визначення поняття «лідерство», а відрізняються й уявлення про природу та сутність цього феномену. На сьогодні відомі характеристики та риси, властиві лідерам, проте досі не існує чіткого визначення факторів, які впливають на схильність людини до певного стилю лідерства. Тому важливим є вивчення того, які типологічні властивості особистості сприяють формуванню того чи іншого стилю лідерства.

Вивчення наукового доробку вітчизняних та зарубіжних учених дає підстави стверджувати, що дослідники по-різному визначають сутність понять «лідер» та «лідерство».

Кожен член групи відповідно до своїх ділових та особистісних якостей, свого статусу, тобто закріплених за ним прав та обов'язків, престижу, який відображає міру його заслуги, вкладу в спільну справу, має певне місце в системі групової організації. З цієї точки зору групова структура являє собою своєрідну ієрархію престижу та статусу членів групи. Вершину цієї ієрархії, на думку А. Петровського та М. Ярошевського, займає лідер групи, який отримує право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають інтереси всіх членів групи [5]. У процесі збільшення кількості функцій і конкретизації групових цілей розвивається ієрархія за ступенем впливу серед членів групи. На верхній сходинці ієрархічної драбини опиняється лідер, в середині розташовуються лідери другого та третього рівнів і на нижчих сходинках розташовані послідовники.

Кількість визначень лідера і лідерства як соціального явища постійно зростала. Лідер відіграє центральну роль в організації спільної діяльності групи, до якої він належить, і регулює міжособистісні відносини. За визначенням Т. Буряка [6], лідер – це член групи, який має вплив на групу, що спонукає її членів до досягнення спільної мети, володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне місце в структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією й управлінням групою до досягнення групових цілей у найкращий спосіб.

Більшість визначень лідерства, наведені в підручниках, включають три компоненти: мета, вплив, група. Лідер – це особа, яка впливає на інших людей, причому люди розглядаються як члени групи, послідовники [7]. Основний акцент при цьому робиться на цілі групи, які повинні бути адекватні та досягнуті. Таким чином, під лідерством розуміють процес впливу на інших

членів групи заради досягнення поставлених цілей. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер немислимий наодинці, він завжди є елементом групової структури, а лідерство є системою відносин у цій структурі. Тому феномен лідерства належать до динамічних процесів малої групи.

Слушно зауважити, що корінь англійського слова “лідер” походить від поняття, яке означає шлях, напрямок чи курс судна у морі [8]. Це слово має стосунок до руху. Лідер у буквальному сенсі – не завжди людина, що йде попереду. Від нього чекають, що він вкаже шлях. Наприклад, лідер – авторитетна для членів групи особистість, яка завжди займає активну життєву позицію; лідерство – явище активного провідного впливу особистості – члена групи – на групу загалом (Р. Кричевський, Л. Уманський). Лідерство – один із процесів організації та управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни (Б. Паригін).

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень проблеми лідерства дав змогу визначити лідера як визнаного члена групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі; а лідерство – як процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей.

Лідерство набуває певних ознак відповідно до середовища розгортання. Так, лідерство серед студентів зумовлюється такими якостями молодшої людини: ініціативність, товариськість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві [9]. Провідні місця також посідають зовнішня привабливість, фізична сила і спритність.

Лідер – це людина, здатна впливати на дії однієї людини або групи людей з метою досягнення певної мети. Виділяють два види лідерів: активний та інтелектуальний. За визначенням І. Адізеса, активний тип лідера впливає на групу за допомогою сили своєї особистості. Політичні лідери, лідери громадських організацій і студентських рад є прикладами активних лідерів. Інтелектуальний тип лідера, навпаки, впливає на групу за допомогою своїх знань та ідей. Молодь, що вчиться, обдарована в будь-якій сфері навчання, має потенційні можливості зайняти лідерську позицію [10].

А. Менегетті пропонує таке визначення поняття «лідер»: «Лідер – це той, хто вміє розпізнати «божественну пропорцію», пропорцію даної реальності, рухи відносин життєвої енергії та від моменту до моменту, від ситуації до ситуації застосовувати потрібну «формулу» для отримання переможного рішення. Він – точний творець «формул життя», той, хто вирішує завдання загального існування» [11, с. 11].

Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших діяти, «запалювати», надихати їх на певну активність і діяльність. А. Дяків вважає, що лідерство виступає як один з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідерського) положення певною особою (індивідуальне лідерство) або певною частиною групи (групове лідерство) відносно решти членів групи [1]. Лідерство є механізмом інтеграції студентів у групу.

Для визначення соціально-психологічної сутності лідерства О. Євтіхов, спираючись на праці М. Ільїна, І. Лукманової, А. Немчина, Б. Паригіна та ін., пропонує виділити загальні характеристики цього феномену:

1. Лідер повинен мати послідовників. Саме їх наявність відрізняє лідерів від нелідерів. За лідером слідують вірні йому люди, яких немає у нелідерів. Як зазначає У. Бланк, послідовники – це той елемент, який лежить в основі лідерства, саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Лідер стає лідером лише тоді, коли в нього з'являються послідовники.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Ця теза є похідною від першої: якщо лідерам необхідні послідовники, то лідерство не зводиться лише до проблеми особистості лідера, а скоріш є

продуктом відносин між лідером та людьми, які йдуть за ним.

3. Лідерство засновано на авторитеті. В основі авторитету лежать якості, які мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера визначає лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру до його рішень, які він може приймати самостійно, не радячись з групою. Авторитет має психологічну природу та формується на основі загальної зацікавленості членів групи в лідері та їх упевненості в його особливих необхідних для них здібностях.

4. Лідерство складається з подій (актів) лідерства. Зазвичай лідерство розглядається як тривалий процес, який складається з окремих подій, що мають початок і кінець. На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера та послідовників виникають, досягають зрілості та завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли зустрічаються лідер і послідовник, тобто вони реалізуються як дискретні взаємодії. Якщо людина здійснює множинні акти-події лідерства, то її положення може виявитися тривалим. Більша частина подій, які підтверджують факт лідерства, має короткий термін дії. Ці події здійснюються як короткі взаємодії лідера та послідовників за особливих умов.

5. Лідерство засноване на неформальному впливові лідера. Ресурс впливу лідера на послідовників має виражений особистісний компонент (а не просто формальний). Він не може бути заснований на позиції зобов'язаності, дотриманні уставів і посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо в ситуації керівництва, а не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і перебуває у відносинах субординації з керівником-лідером, піддається впливові та виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що йому хочеться так вчинити в даному конкретному випадку.

6. Лідерство – когнітивний конструкт. Поняття «лідерство» когнітивно конструюється по мірі того, як певні вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Інакше кажучи, у кожної людини формується протягом життя своє суб'єктивне уявлення про те, що лідер – це індивід, наділений певними якостями та певною поведінкою. І при зустрічі з іншою людиною, яка відповідає уявленню про лідера, на нього навішується ярлик лідерства. При цьому очікується, що наявність підтверджених лідерських якостей буде в подальшому виявлятися й у відповідній лідерській поведінці. І навпаки: виявлена лідерська поведінка перетворюється на очікування того, що зразок такої поведінки володіє відповідними лідерськими якостями. З цього випливає, що для успішності становлення людини в якості лідера в конкретній соціальній групі їй необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, та фактори, які вони розглядають, коли приписують певні результати лідерству [12].

Сутність лідерства в умовах спільної діяльності становить вибір групою одного або кількох членів, до якого або до яких вона звертається, щоб зорієнтуватися в об'єкті групової діяльності (в розумінні її цілі, в застосуванні засобів, необхідних для успішного здійснення і т. д.). Симпатії чи антипатії можуть сприяти такому вибору, але не детермінують його. По суті, лідер, за А. Петровським та М. Ярошевським, – це найбільш референтна для групи особа щодо спільної діяльності, якийсь загальний для групи середній член міжособистісних відносин, що впливає на її ефективність [5].

Лідером є такий член малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для її організації при розв'язанні конкретного завдання. Він демонструє вищий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в розв'язанні даного завдання [13]. Таким чином, лідер висувається в конкретній ситуації, беручи на себе певні функції. Решта членів групи приймає лідерство, тобто будує з лідером такі відносини, які передбачають, що він буде вести, а вони слідуватимуть за ним. Лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виступає в ролі координатора, організатора групових справ.

На думку В. Решетило, такі особливості дозволяють визначити основні функції лідера:

1. Лідер як адміністратор. Найбільш очевидною для лідера є роль головного координатора діяльності групи. Причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між іншими членами групи.

2. Лідер як планувальник. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може охоплювати як визначення безпосередніх кроків, так і розроблення довготривалих планів діяльності. Часто лідер є єдиним, хто знає план дій, лише він знає подальші шляхи, решта членів групи знайомі лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану.

3. Лідер як політик. Однією з важливих функцій лідера є встановлення цілей та основної лінії поведінки групи.

4. Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації чи кваліфікованого спеціаліста. Майже в усіх випадках, коли члени групи залежать від людини, знання і кваліфікація якої необхідні для реалізації групових цілей, навколо цієї особи відбувається поляризація влади, яку вона може використовувати для укріплення своєї ролі лідера.

5. Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є особою, яка частіше за все виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому членам групи не байдуже, хто та як їх представлятиме, лідер у такому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їх думку, бажання та ін. Він трансформує інформацію, яка надходить від групи та отримується для групи.

6. Лідер як регулятор відносин всередині групи. Регулювання особистісних і ділових стосунків всередині групи здійснюється через комунікативну мережу. У деяких групах уся інформація проходить через лідера, іноді існують наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу.

7. Лідер як джерело заохочень і покарань. Ця функція висуває високі вимоги до особистісних якостей лідера. Лідер повинен знати індивідуальну мотивацію діяльності кожного члена групи, визначати силу заохочення та покарання для кожного члена групи.

8. Лідер як зразок. У деяких типах груп лідер може слугувати моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочним зразком того, ким вони повинні бути та що повинні робити.

9. Лідер як символ групи. Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть відрізнятись від інших. Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів.

10. Лідер як фактор, який відмінняє індивідуальну відповідальність. Нерідко лідер звільняє членів групи від відповідальності за рішення та дії, якої вони прагнули б уникнути. Таким чином, у відповідь за відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення. Причому послідовники охоче передають свою свободу лідерам (Еріх Фромм називав це явище «втечею від свободи»).

11. Лідер як провідник світогляду. Лідер у більшості випадків слугує джерелом цінностей і норм, які складають груповий світогляд.

12. Лідер як «батько». Численні функції лідера інтегруються у всеохопній ролі «батька» для членів групи. Справжній лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації та почуття відданості.

13. Лідер як «цап відбувайло». Наскільки лідер може бути об'єктом позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може слугувати мішенню для агресії зі сторони членів групи у випадку невдачі. Коли група перебуває в стані фрустрації, лідер може виявитися заміщуючим об'єктом.

Перераховані функції лідерів мають неоднакове значення для різних типів груп. Тому складно виділити серед цих ролей лідера головні та другорядні, їх значення коливається залежно від внутрішніх та зовнішніх факторів [14].

Слід також звернути увагу на умови, яких повинен дотримуватися, як вважає А. Дяків, офіційний лідер (наприклад, староста студентської групи) для регулювання стосунків у групі загалом:

1. Використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів до ділових стосунків. Це зближує студентів.
2. Враховувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними.
3. В оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними.
4. Уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих або інших спільних справ [1].

Проте й роль неофіційного лідера в житті групи неоднозначна. По-перше, лідер може підвищувати, а може знижувати загальну ефективність розв'язання окремих завдань групи. По-друге, якщо ефективність діяльності групи підвищується тільки за рахунок неофіційного лідера (саме він користується найбільшим авторитетом), то він може встановити з офіційним керівником співробітництво або навіть змінити офіційного лідера.

Таким чином, А. Дяків стверджує, що з боку офіційного лідера стиль керівництва групою повинен бути гнучким. Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки студентів [1].

Висновки. На нашу думку, лідер – член групи, за яким решта членів групи визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для них ситуаціях – рішення, які стосуються їх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємовідносин у групі.

Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить про недостатність розробленості проблеми формування лідерських якостей. Аналіз підходів довів, що вчені різних гуманітарних наук мають свою оригінальну точку зору щодо визначення лідерських якостей. Нами підтримується соціально-психологічний підхід. Він є найбільш розгорнутим. Але сьогодні існує потреба визначення організаційно-педагогічних умов формування лідерських якостей, що є перспективним напрямом подальших досліджень.

Література

1. Дяків А. А. Виховання лідера / А. А. Дяків – К. : Наукова думка, 2011. – 231 с.
2. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.
3. Фрейджер Р. Теории личности и личностный рост. / Р. Фрейджер, Д. Фэйдимен – 4-е изд. пер. с англ. М. : Изд. Мир, 2004. – 2095 с.
4. Фернхем А. Личность и социальное поведение / А. Фернхем, П. Хейвен – СПб. : Питер, 2001. – 368 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
5. Психология : словарь / [под ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского]. – М. : Педагогика, 1990. – 458 с.
6. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства / Т. П. Буряк – К. : Наукова думка, 2009. – 200 с.
7. Адаир Д. Психология лидерства / Джон Адаир. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 352с.
8. Философский словарь / [под ред. И. Г. Фролова]. – М. : Политиздат, 1989. – 480 с.
9. Вяткин П. В. Лидерство в студенческой группе / П. В. Вяткин – М. : Педагогика, 2010. – 153 с.
10. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 259 с.

11. Менегетти А. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное / А. Менегетти – М. : ННБФ «Онтопсихология», 2004. – 256 с.: илл.

В. П. Мороз

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ: ОБОБЩЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОПЫТА

В статье определены основные подходы к исследованию лидерских качеств у молодежи, а также обобщен зарубежный и отечественный опыт их исследований. Анализ подходов показал, что ученые разных гуманитарных наук имеют свою оригинальную точку зрения относительно определения лидерских качеств. В статье поддерживается социально-психологический подход.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, социально-психологический подход.

V. Moroz

THEORETICAL APPROACHES OF STUDYING LEADERSHIP QUALITIES: GENERALIZATIONS OF FOREIGN AND DOMESTIC THEORETICAL EXPERIENCE

The article deals with the basic approaches of researching leadership qualities of youth, as well as the generalized foreign and domestic experience of their researching. Analysis of approaches showed that researchers in different humanitarian sciences have their original points of view regarding the definition of leadership qualities. The article is supporting the social and psychological approach.

Key words: leader, leadership qualities, social and psychological approach.

УДК 378.016:37:371.13

Т. В. Волосюк

РОЛЬ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВНЗ

Стаття присвячена проблемі формування лідерської компетентності студентів як одного з важливих аспектів становлення майбутнього спеціаліста і його професійного іміджу, з'ясуванню різних підходів науковців до трактування поняття «лідерство».

Ключові слова: компетентність, лідер, якості, імідж, фахівець, професійний імідж.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останні події сучасності провокують суспільство України на зміни у політичній, соціально-економічній, духовній площинах свого розвитку. Шаблонні підходи минулого поступаються новим особистісним, демократично вираженим тенденціям, підвищуючи вимоги реалій до майбутніх спеціалістів. Тому на сучасному етапі розвитку освіти головним орієнтиром стає людина з її індивідуальними якісними професійними характеристиками та вміннями організовувати як власну діяльність, так і діяльність інших. Слід погодитись із тим, що при цьому вагомою для молодого спеціаліста є наявність певних здібностей, компетентностей, ділових та особистісних якостей. «Сучасному українському суспільству потрібні професіонали, зорієнтовані на успіх, кар'єру, самовдосконалення, тому вектор уваги освітян наразі зорієнтований на формування іміджу молодого спеціаліста, що визначає місце кожного у структурі громадських, професійних та особистісних відносин» [1, с. 31].

Проблема лідерства на сьогодні є однією з найбільш актуальних у розвитку теорії та практики управління у сфері економіки України. Інтелектуалізація праці, посилення творчої складової розумової діяльності привели до необхідності пошуку і застосування нових методів та інструментів управлінської діяльності. Провідними науковцями та представниками бізнес-