

Андрій К. Скрипка*

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті розглянуто сучасні теорії лідерства з акцентом на окрему категорію — лідерський потенціал, як важливу складову людського капіталу та механізму задоволення соціальної потреби людини, суспільства, підприємства в управлінні.

При проведенні сучасних соціально-економічних досліджень виникає необхідність у вартісній оцінці здібностей людини: вроджених якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду, які розглядаються з позиції можливості продукувати дохід і визначається через поняття людського капіталу, який, у свою чергу, у поєднанні з матеріалізованим капіталом, є невід'ємним чинником економічного зростання.

Деякі дослідники наголошують на обмеженості використання концепції людського капіталу при визначенні місця людини в економіці, через неможливість врахувати економічний ефект від обсягу вкладених у нього інвестицій. Але не слід забувати про такі індивідуальні фактори людського потенціалу як таланти і обдарування, вроджені здібності, психологічні особливості, менталітет, духовність, соціальні відносини тощо. Саме наявність цих індивідуальних факторів дає можливість виділити в дослідженні людського потенціалу окрему категорію — лідерський потенціал, як важливу складову людського капіталу, який слід розглядати як механізм задоволення соціальної потреби людини, підприємства, суспільства в управлінні. Тому, людський капітал, що є головним чинником інноваційного розвитку економіки, потребує глибшого усвідомлення важливості розвитку лідерського потенціалу у працівників з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців та виділенні професійних менеджерів та керівників.

Своєрідним компромісом більшості теорій лідерства є «синтетична теорія лідерства», згідно якої лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин в групі, де лідер є суб'єктом управління цим процесом. Крім цього, у відповідності з даною теорією, лідерство є своєрідним процесом, який з'являється виходячи з певної кількості факторів середовища, до яких відносяться культурні та групові. Вивчати лідерство необхідно починаючи з цілей та задач групи, не відкидаючи при цьому структуру особистості лідера. Але різниця між лідером та іншими членами групи виділяється не в наявності у нього особливих якостей, а в наявності більш високого рівня впливу.

Після проведення аналізу методологічних аспектів лідерства було визначено вектор подальшого дослідження для розробки управлінських моделей з позиції «емоційного інтелекту».
Ключові слова: *теорії лідерства, лідерський потенціал, емоційний інтелект, ефективність команди, інноваційний клімат у команді.*

Табл. 1. Літ. 14.

DOI

Андрей К. Скрипка

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

В статье рассмотрены современные теории лидерства с акцентом на отдельную категорию — лидерский потенциал, как важную составляющую человеческого капитала и механизма удовлетворения социальной потребности человека, общества, предприятия в управлении.

При проведении современных социально-экономических исследований возникает необходимость в стоимостной оценке способностей человека: врожденных качеств, образования, квалификации, профессиональных знаний, опыта, которые рассмат-

* Project Manager of pharmaceutical company. Ukraine.

риваются с позиции возможности производить доход и определяется через понятие человеческого капитала, который, в свою очередь, в сочетании с материализованным капиталом, является неотъемлемым фактором экономического роста.

Некоторые исследователи отмечают ограниченность использования концепции человеческого капитала при определении места человека в экономике, из-за невозможности вычислить экономический эффект от объема вложенных в него инвестиций. Но не следует забывать о таких индивидуальных факторы человеческого потенциала как таланты и дарования, врожденные способности, психологические особенности, менталитет, духовность, социальные отношения и тому подобное. Именно наличие этих индивидуальных факторов дает возможность выделить в исследовании человеческого потенциала отдельную категорию — лидерский потенциал, как важную составляющую человеческого капитала, который следует рассматривать как механизм удовлетворения социальной потребности человека, предприятия, общества в управлении. Поэтому, человеческий капитал, является главным фактором инновационного развития экономики, требует более глубокого осознания важности развития лидерского потенциала у работников с целью подготовки конкурентоспособных специалистов и выделения профессиональных менеджеров и руководителей.

Своеобразным компромиссом большинства теорий лидерства является «синтетическая теория лидерства», согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, где лидер является субъектом управления этим процессом. Кроме этого, в соответствии с данной теорией, лидерство является своеобразным процессом, который появляется исходя из определенного количества факторов среды, к которым относятся культурные и групповые. Изучать лидерство необходимо начиная с целей и задач группы, не отвергая при этом структуру личности лидера. Но разница между лидером и остальными членами группы выделяется не в наличии у него особых качеств, а в наличии более высокого уровня воздействия.

После проведения анализа методологических аспектов лидерства было определено вектор дальнейшего исследования для разработки управленческих моделей с позиции «эмоционального интеллекта».

Ключевые слова: теории лидерства, лидерский потенциал, эмоциональный интеллект, эффективность команды, инновационный климат в команде.

Andrii K. Skrypka

THE METHODOLOGICAL ASPECTS OF FORMING OF LEADERSHIP POTENTIAL IN MODERN MANAGEMENT

The article considers modern theories of leadership with an emphasis on a separate category — leadership potential, as an important component of human capital and the mechanism of meeting the social needs of man, society, enterprise in management.

In conducting modern socio-economic research there is a need to value human abilities: innate qualities, education, skills, professional knowledge, experience, which are considered from the standpoint of income generation and is determined by the concept of human capital, which, in turn, combined with materialized capital, is an integral factor in economic growth.

Some researchers emphasize the limitations of using the concept of human capital in determining a person's place in the economy, due to the inability to calculate the economic effect of the amount of investment in it. But we should not forget about such individual factors of human potential as talents and talents, innate abilities, psychological characteristics, mentality, spirituality, social relations and so on. It is the presence of these individual factors makes it possible to identify a separate category in the study of human potential — leadership potential as an important component of human capital, which should be considered as a mechanism to meet the social needs of man, enterprise, society in management. Therefore, human capital, which is a major factor in the

innovative development of the economy, requires a deeper understanding of the importance of developing leadership potential in employees in order to train competitive professionals and the allocation of professional managers and managers.

A kind of compromise of most theories of leadership is the "synthetic theory of leadership", according to which leadership is seen as a process of organizing interpersonal relationships in a group, where the leader is the subject of management of this process. In addition, according to this theory, leadership is a kind of process that emerges based on a number of environmental factors, which include cultural and group. It is necessary to study leadership starting from the goals and objectives of the group, without rejecting the structure of the leader's personality. But the difference between a leader and other members of the group is not in the presence of special qualities, but in the presence of a higher level of influence.

After analyzing the methodological aspects of leadership, a vector of further research was identified to develop management models from the standpoint of "emotional intelligence".

Keywords: leadership theories, leadership potential, emotional intelligence, team effectiveness, innovative climate team.

Peer-reviewed, approved and placed: 02.11.2019.

Постановка проблеми. У зв'язку зі зміщенням вектору розвитку соціально-економічної сфери з індустріального до інноваційно-інформаційного, в якій система виробничих відносин складається з тісного зв'язку між трудовим потенціалом людини та соціуму, виникає необхідність у дослідженні економіки як частини соціально-політичної системи. Поняття трудового потенціалу, в свою чергу, розглядається як складова людського потенціалу, який формується через наявність необхідного рівня здоров'я і моральності, постійного розвитку навиків та здібностей, засвоєння та продукування нових знань та технологій, взаєморозуміння та соціальної взаємодії, що дозволяє виділити його як окрему економічну категорію.

Тому, при проведенні сучасних соціально-економічних досліджень виникає необхідність у вартісній оцінці здібностей людини: вроджених якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду, які розглядаються з позиції можливості продукувати дохід і визначається через поняття людського капіталу, який, у свою чергу, у поєднанні з матеріалізованим капіталом, є невід'ємним чинником економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття лідерства як рушійної сили сучасного управління досліджували у своїх працях наприкінці ХХ ст., початку ХХІ ст.: Х. Оуен [4], В. Ходжсон [4], Д. Гоулман [5], Р. Бояцис [5], Е. Маккі [5], Р. Фішер [6], А. Шарп [6], К. Кешман [7], С. Кові [8], Н. Тичі [9], Р. Чаран [10], Д. Бредфорд [11], А. Коен [11], Дж. Ліпман-Блюмен [12], Ф. Тромпенаарс [13], Ч. Хемпден-Тернера [13], Б. Басс [14] та ін.

Мета дослідження. Визначення методології ефективного управління командою з використанням лідерського потенціалу для створення сприятливого інноваційного клімату у колективі.

Основні результати дослідження. Незважаючи на тривалий процес еволюції концепції людського капіталу, сам термін чітко увійшов у вжиток на початку 60-х років ХХ століття завдяки працям відомих американських вчених Т. Шульца [1], Г. Беккера [2], методологія дослідження яких відрізнялася тим, що різноманітні аспекти людського життя, що раніше були предметом

вивчення інших дисциплін, досліджуються із застосуванням суто економічних понять, таких як ціна, рідкість, альтернативні витрати, а індивідуальні характеристики людини визнають як особливу форму капіталу. Відповідно до розробленої концепції теорії людського капіталу, накопичений людиною запас здібностей, знань, навичок, умінь, що використовуються у різних сферах суспільного буття, сприяють ефективному зростанню продуктивності праці, що у свою чергу впливає на збільшення доходів самої людини, а освіта таким чином стає ключовим елементом на цьому шляху та основним видом для здійснення інвестицій. За таких обставин, правильним буде твердження про те, що людина розглядає інвестиції в освіту, підвищення професійної кваліфікацій, здоров'я свідомо збільшуючи свій власний капітал, орієнтуючись на окупність та прибутковість цих заходів у майбутньому.

Наприкінці 80-х на початку 90-х років минулого століття відбувається активна розробка моделей економічного зростання за участю людського капіталу. Зокрема, виникли теорії ендогенного економічного зростання, в яких людський капітал займає ключову роль, так як його внесок у економічне зростання обумовлений не тільки вищою продуктивністю кваліфікованих та досвідчених працівників. Головне — він виступає джерелом нових ідей та інновацій, а також фактором їх сприйняття і розповсюдження.

Якщо Т. Шульц [1] розглядав людський капітал виключно на рівні економіки країни, то Г. Беккер вперше запропонував проводити відповідний аналіз на рівні підприємства, окремо виділив спеціальне навчання, спеціальні навички та уміння людини, що формують конкурентні переваги підприємства через впровадження інноваційних підходів у формуванні відмінних рис його продукції та поведінки на ринку, що в кінцевому підсумку знаходить відображення у її ноу-хау, створенні іміджу та бренду.

Найбільш сучасним і таким, що відповідає вимогам інформаційної економіки, є визначення трудового потенціалу В. Антонюк, яка розглядає його як здатність населення до підприємницької та інноваційної діяльності. Поняття людського капіталу, розуміють як вартісну оцінку здібностей людини: вроджених якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду з огляду на їх можливість продукувати дохід [1].

Деякі дослідники наголошують на обмеженості використання концепції людського капіталу при визначенні місця людини в економіці, через неможливість вирахувати економічний ефект від обсягу вкладених у нього інвестицій. Але не слід забувати про такі індивідуальні фактори людського потенціалу як таланти і обдарування, вроджені здібності, психологічні особливості, менталітет, духовність, соціальні відносини тощо.

Саме наявність цих індивідуальних факторів дає можливість виділити в дослідженні людського потенціалу окрему категорію — лідерський потенціал, як важливу складову людського капіталу, який слід розглядати як механізм задоволення соціальної потреби людини, підприємства, суспільства в управлінні. Тому, людський капітал, що є головним чинником інноваційного розвитку економіки, потребує глибшого усвідомлення важливості розвитку лідерського потенціалу у працівників з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців та виділенню професійних менеджерів та керівників.

Поняття лідерство, яке існує і здійснюється у різних сферах та галузях суспільно-економічного життя, має різний підхід до розуміння цього феномену, що істотно відрізняється з точки зору різних наукових підходів. Так у філософії лідерство розглядають як процес домінування особистості та її впливу на спільноту, у політичному — як найвища форма влади, у психологічному — як інструмент для задоволення безлічі потреб, у соціальному — як елемент організації та управління загальними процесами в групах.

Феномен лідерства завжди викликав великий інтерес серед дослідників, впродовж століть, але стає об'єктом поглибленого вивчення на початку ХХ ст., через виникнення необхідності у розвитку науки про управління та керівництво. Саме тоді відбувається відхід від популярної в ХІХ ст., так званої донаукової теорії “великих людей”, відповідно до якої здатність до лідерства є вродженою характеристикою людини і головним твердженням є, що великими лідерами народжуються, а не стають. Ранні праці базувалися на тому, що лідером може стати лише той, хто володіє певним набором характеристик характеру і досліджували їх на прикладі попередніх правителів та давали рекомендації, таким чином поєднували розвиток держав з особистостями лідерів. Характерними представниками цієї теорії були видатні філософи Лао-Цзи, Конфуція, Аристотеля, Платона, Н. Макіавеллі, праці яких сприяли поширенню даної теорії, що відобразилася у працях таких послідовників як Т. Карлейля, Ф. Гальтона, які трансформували теорію особистості “великої людини” в теорію лідерських якостей [3].

Головною передумовою виникнення нових підходів до вивчення поняття лідерства була односторонність погляду традиційних та ситуаційних концепцій, у яких лідера розглядали, орієнтуючись на його риси та поведінку, або на ситуацію, в якій він вибирає потрібний йому стиль управління. Також, слід підкреслити той факт, що у фокусі сучасних досліджень перебуває специфіка імплементації засад лідерства у практику управлінської діяльності, що сприяє появі нових організаційних структур, моделей управлінських впливів, поведінки, світоглядних принципів та цінностей.

Одним із критичних аспектів еволюції управління від адміністрування через менеджмент до лідерства є зміна ставлення до людського капіталу підприємства, де ключовим завданням лідера є не використання людей як ресурсу чи капіталу, а розвиток саме людського потенціалу. І хоч у сучасній літературі поняття “менеджмент” і “лідерство” дуже часто ототожнюються, на мою думку, це не є вірно, адже принципову різницю у цих поняттях можна розглядати з позиції різних еволюційних рівнів управління. Так, Х. Оуен [4], В. Ходжсон [4] та Н. Газзард [4] протиставляють менеджмент та лідерство таким чином: “якщо менеджмент полягає в контролі над оточуючими та є підпорядкованим статус-кво, то лідерство ґрунтується на звільненні як власного потенціалу, так і потенціалу оточуючих для досягнення високих цілей та нових можливостей” [4].

Таким чином, принципова різниця так званої “старої” концепції управління з позиції менеджменту від “нової”, що будується на засадах лідерства, сприяла появі нового терміну, що було введено в науку наприкінці ХХ століття — поняття «емоційного інтелекту», який характеризує здатність

людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотивацію та бажання інших людей і керувати емоціями задля вирішення поставлених завдань. На думку Дж. Мейера та П. Селовея, які у 1990 році внесли поняття до наукової термінології, розглядали “емоційний інтелект” як набір здібностей, що пояснюють, наскільки точно вимірюється емоційне сприйняття та розуміння людей.

Основною проблемою організаційної культури, що значно впливає на ефективність трудової діяльності, є те, що працівники частіше за все не говорять про емоції, ігноруючи, подавляючи або, навпаки, надмірно висловлюючи їх, що сприяє виникненню конфліктних ситуацій. Оскільки, необхідною умовою ефективного управління є наявність інформації про перебіг процесу, на основі чого виробляються керівні принципи впливу, то очевидним стає необхідність емоціональної компетенції керівника на якого лягає відповідальність в області взаємодії з підлеглими у частині прояву емоцій та моральної відповідальності за прийняті рішення. Тому теорія емоційного інтелекту та емоційного лідерства, яку запропонував Д. Гоулман [5] у середині 90-х років XX ст., відіграє ключову роль у побудові системи менеджменту необхідної для організаційної корпоративної культури.

Головна ідея, що описана у книзі «Emotional Intelligence» Д. Гоулмана [5], полягала у тому, що у сучасному світі досить багато уваги приділяється академічним знанням, при цьому зовсім забувається про емоційний інтелект, який є своєрідним втіленням характеру людини. В рамках теорії емоційного інтелекту, було виділено чотири здатності людини, які можуть характеризувати її як лідера. Це організація груп, що має на увазі взяття ініціативи та координування зусиль колективу людей; обговорення рішень з метою запобігання виникнення конфліктних ситуацій; особистісний зв'язок як мистецтво налагодження та підтримки взаємовідносин; соціальний аналіз як здатність знаходити та розуміти почуття та інтереси інших людей. На думку Д. Гоулмана [5], керівникові необхідно мати та постійно вдосконалювати навички, що складають емоційний інтелект: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та управління відносинами. Таким чином, він зробив спробу об'єднати когнітивні здатності з особистісними характеристиками.

Ще одним аспектом використання емоційного інтелекту у трудовій діяльності – це організація командної роботи. Саме в результаті командної роботи генеруються неординарні рішення інноваційного характеру, в рамках яких емоційний інтелект стає «колективним» та здійснює подальший трансфер нового знання в організації за рахунок соціальної взаємодії.

Пізніше, разом з Р. Бояцисом [5] та Е. Маккі [5] було запропоновано концепцію первинного лідерства (2002), у якій відзначалося п'ять стилів лідерства (спрямований на формування бачення перспективи, орієнтований на коучінг послідовників, встановлює темп роботи, демократичний та наказовий) та показано їх вплив на ефективність діяльності працівників, таким чином досліджуючи залежність отримання кінцевих результатів роботи від емоційного стану лідера [5]. В такому підході можна углядіти повернення (на новому рівні) до класичного поведінкового підходу до лідерства, заснованому на концепції стилю.

Новий виток у розвитку набула теорія заміників лідерства у дослідників Р. Фішера та А. Шарпа, в розробленій ними теорії опосередкованого лідерства, у якій було визначено, що з метою реалізації процесної функції лідерства не обов'язково займати формальну позицію лідерства. Концепція базується на мотивації до лідерської поведінки та базується на чіткому формулюванні бажаних результатів, виробленні баченні перспективи, встановлення взаємовідносин співробітництва та освоєння нових форм навчання [6].

Автор концепції “внутрішнього стимулювання” К. Кешман велику увагу приділяє саме особистості лідера та його самопізнанню, стверджуючи, що внутрішнє лідерство можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи областях: самопізнання, цілеспрямованість, управління змінами, міжособистісні відносини, буття, перебування у рівновазі, вміння діяти [7].

Не меншу популярність набула теорія С. Кові, який виділив три навички необхідні лідеру для особистісного розвитку, такі як активність, цілеспрямованість, пріоритетність та чотири для міжособистісного — орієнтація на перемогу, емпатія, синергія, постійне навчання [8].

На основі аналізу чотирнадцяти, успішних організацій, що відповідали критерію довгострокової успішності, Н. Тичі було сформовано концепцію “двигуна лідерства”, у відповідності з якою в успішних організаціях є лідери на всіх рівнях ієрархії, які можуть навчати один одного та володіють “точкою зору, що передається” [9].

Концепція запропонована Р. Чараном, С. Дроттером та Дж. Ноел і має назву «трубопроводу лідерства», є своєрідним продовженням концепції «двигуна лідерства» і розглядає розвиток та просування лідера по так званих «сходах майстерності»: управління собою — управління іншими — управління менеджерами — функціональний метод — управління бізнесом — управління групою — управління підприємством [12]. Але дана концепція може застосовуватися тільки для організацій, що задовольняють опис процедури вертикального росту співробітників та має вузьку направленість управлінського процесу у зв'язку із залежністю від організаційної ієрархії.

Також Д. Бредфордом та А. Коеном була описана ідея «розподіленого» лідерства, яка полягає в тому, що в групі або команді, що реалізує певний проект, не обов'язково мати одного, раз і назавжди визначеного лідера. На кожному етапі реалізації проекту роль тимчасового лідера, у тому числі координуючим роботу групи, стає носій найбільш необхідної у даний момент компетенції, який по завершенню етапу змінюється. Для реалізації «розподіленого» лідерства необхідною умовою є знаходження учасників команди на одному інтелектуальному, культурному та соціальному рівні, що не мають особистої переваги у досягненнях, володіють навичками ефективних комунікацій та основами як лідерської поведінки, так і поведінки веденого [11].

З розвитком мережевих технологій з'явилася концепція «сполучного» лідерства Дж. Ліпман-Блюмена, відповідно до якої сучасний лідер повинен вміти встановлювати тісний зв'язок між цілями та спонуканнями групи та своїми. В рамках цієї теорії, людина може створити, так звану, «гарячу групу», яка поєднує в собі повністю поглинених виконанням поставленого завдання групу людей, і керувати нею, або увійти у її склад реалізуючи ідеологію

«розподіленого» лідерства. Для цього лідер, на думку автора, повинен володіти, прагматизмом, заснованим на високих етичних принципах, особистісній автентичності та відповідальності, навичками побудови спільноти однодумців, орієнтацією на довгострокову перспективу, постійним прагненням до пошуку сенсу життя та навичками лідерства, заснованого на довірі, наданні можливостей та піднесення [12].

Усвідомлення того, що сучасний процес лідерства носить досить важкий характер, призвело до того, що була розроблена теорія лідерства, яка доповнювала нормативну теорію Врума-Йеттона, яку можна назвати лідерством, що здійснюється завдяки управління парадоксами. В рамках даного підходу парадокс розглядається як деяка проблема, що не має однозначного вирішення (статичного), а потребує постійної уваги та зміни поведінки. Іншими словами, парадокс має постійно регульоване (динамічне) рішення. Актуальність даної концепції підкреслюється тими обставинами, що до ідеї правління парадоксами прийшли одразу декілька авторів, але найбільш прийнятним до теорій лідерства, можна віднести питання, розглянуте у книзі Ф. Тромпенаарса та Ч. Хемпден-Тернера. Вони виділили наступні пари «полюсів», між якими лідеру необхідно балансувати при здійсненні своєї діяльності: універсалізм специфічність; індивідуалізм групова орієнтація; надання переваги жорстким стандартам — надання переваги «м'яким» процесам; придушення емоцій — вираження емоцій; набутий статус — запропонований статус; внутрішній локус контролю — зовнішній локус контролю; лінійне відношення до часу — циклічне відношення до часу. Таким чином, лідеру постійно необхідно контролювати психологічну рівновагу та шукати «золоту середину» [13].

Своєрідним компромісом всіх вищезазначених теорій є «синтетична теорія лідерства», згідно якої лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин в групі, де лідер є суб'єктом управління цим процесом. Крім цього, у відповідності з даною теорією, лідерство є своєрідним процесом, який з'являється виходячи з певної кількості факторів середовища, до яких відносяться культурні та групові. Вивчати лідерство необхідно починаючи з цілей та задач групи, не відкидаючи при цьому структуру особистості лідера. Але різниця між лідером та іншими членами групи виділяється не в наявності у нього особливих якостей, а в наявності більш високого рівня впливу.

Основними представниками даної теорії є Б. Басс, Ф. Фідлер, Е. Холландер, Дж. Джуліан. Басс пропонує враховувати три важливих фактори: цілі групи, особистість лідера та фактори, які визначають зміни у груповій поведінці. Холландер та Джуліан розглядають лідерство як відносини між членами групи, що вирішують спільну задачу, тобто відносини лідера та послідовників. Розуміння лідерства як єдиного явища повинно бути засноване на розгляді сукупності показників, які в тій чи іншій степені здійснюють вплив на склад та характер, в тому числі: вивчення особистості лідера, вивчення оточення лідера, аналіз відносин лідера з послідовниками та аналіз того, до яких результатів призводить взаємодія лідера з іншими членами групи при різних умовах [14].

Для визначення методології ефективного управління в сучасних умовах, з позиції інноваційно-економічного розвитку, що в свою чергу потребує використання речового капіталу у поєднанні з людським капіталом, пропонуємо розглянути сутнісні характеристики лідерського потенціалу, як основного рушійного механізму в інноваційних проєктах (див. табл. 1) з позиції вищеописаних теорій.

Таблиця 1. Сучасні методології визначення лідерського потенціалу, авторська розробка

Дослідники	Сутнісна характеристика лідерського потенціалу
Д. Гоулман [5]	Організація групової роботи та координування роботи колективу; обговорення рішень з метою запобігання виникнення конфліктних ситуацій; особистісний зв'язок для налагодження взаємовідносин; соціальний аналіз для розуміння почуттів та інтересів інших людей.
Р. Бояцис [5] Е. Маккі [5]	Залежність отримання кінцевих результатів від емоційного стану лідера.
Р. Фішер [6] А. Шарп [6]	Реалізація процесної функції лідерства, що базується на мотивації до лідерської поведінки незалежно від формальної лідерської позиції.
К. Кешман [7]	Розвиток внутрішнього лідерства через самопізнання.
С. Кові [8]	Виділення необхідних для лідера навичок для особистісного та міжособистісного розвитку.
Н. Тичі [9]	Наявність лідерів на всіх рівнях ієрархії, що навчають один одного та володіють «точкою зору, що передається».
Р. Чаран [10] С. Дроттер [10] Дж. Ноел [10]	Розвиток та просування лідера при вертикальній направленості управлінського процесу та залежності від організаційної ієрархії.
Д. Бредфорд [11] А. Коен [11]	Наявність тимчасового лідера на кожному етапі реалізації проєкту за умови знаходження учасників команди в одному інтелектуальному, культурному та соціальному рівні.
Дж. Ліпман-Блюмен [12]	Вміння лідера встановлювати тісний зв'язок між цілями та спонуканнями групи та своїми.
Ф. Тромпенаарс [13] Ч. Хемпден-Тернера [13]	Ефективне балансування лідера в управлінні парадоксами та контролювання психологічної рівноваги.
Б. Басс [14]	Розгляд лідерства як відносини між членами групи, особистості лідера та фактори, що визначають зміни у груповій поведінці.

Як видно з таблиці, для розкриття людського потенціалу у площині здійснення командної роботи, лідеру необхідно використовувати знання про емоційний інтелект, для створення сприятливого інноваційного середовища, з метою постійної залученості учасників до проєкту та націленості на кінцевий результат.

Висновки. Таким чином, розглянувши сучасні теорії лідерства, що зміщують акцент від класичної концепції управління з позиції менеджменту у бік використання новітніх підходів, було розглянуто основні методологічні аспекти формування лідерського потенціалу та виділено основний напрям, що потребує подальшого дослідження в контексті, так званого емоційного інтелекту.

Адже визначення сукупності показників, якими повинен володіти лідер, в незалежності від місця, яке він займає в організаційній ієрархічній системі, дає можливість розрахувати сприятливий економічний ефект від впровадження та використання управлінських моделей в інноваційних проектах.

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
2. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
3. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку: монографія / [О.Ф. Новікова, О.І. Аноша, В.П. Антонюк та ін.] / НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2008.
4. Оуэн Х. Призвание — лидер: полное руководство по эффективному лидерству/ Х. Оуэн, В. Ходжсон, Н. Газзард. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
5. Гюлман Д., Бояцис Р., Маккі Е. Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту: переклад з англ. 4-е вид. К.: Паблішер, 2010.
6. Fisher R., Sharp A. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss. Harper Colins Business: London, 1998.
7. Cashman K. 2001. Leadership from the Inside Out. Executive Excellence Publishing: Provo, UT, 2001.
8. Кови С. Семь навыков эффективных менеджеров. Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала. М.: «Альпина Паблицер», 2018.
9. Tichy N. The Cycle of leadership. Harper Business N. Y., 2002.
10. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build The Leadership-Powered Company. Jossey-Bass: San Francisco, 2001.
11. Bradford D. L., Cohen A. R. Power Up: Transforming Organizations Through Shared Leadership. Jossey-Bass: San-Francisco, 1998.
12. Lipman-Blumen J. Connective Leadership: Managing in a Changing World. Oxford, 2000.
13. Trompenaars K., Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business. McGraw-Hill, 1997.
14. Bass B. M. From transactional and transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics. 1990. Pp. 19-31.

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.
2. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.
3. Liudskiy potentsial: mekhanizm zberezhenia ta rozvytku: monohrafiia / [O.F. Novikova, O.I. Anosha, V.P. Antoniuk ta in.] / NAN Ukrainy. In-t ekonomiky promyslovosti. Donetsk, 2008.
4. Оуэн Kh. Pryzvanie lyder: polnoe rukovodstvo po effektivnomu lyderstvu/ Kh. Оуэн, V. Khodzhson, N. Hazzard. Dnepropetrovsk: Balans Byznes Buks, 2005.
5. Houlman D., Boiatsis R., Makki E. Emotsiine liderstvo. Mystetstvo upravlinnia liudmy na osnovi emotsiinoho intelektu: pereklad z anhl. 4-e vyd. K.: Pablisheer, 2010.
6. Fisher R., Sharp A. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss. HarperColins Business: London, 1998.
7. Cashman K. 2001. Leadership from the Inside Out. Executive Excellence Publishing: Provo, UT, 2001.
8. Kovy S. Sem navykov effektivnykh menedzherov. Samoorhanyzatsiya, lyderstvo, raskrytie potentsyala. M.: «Alpyna Pablysher», 2018.
9. Tichy N. The Cycle of leadership. Harper Business N. Y., 2002.
10. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build The Leadership-Powered Company. Jossey-Bass: San Francisco, 2001.
11. Bradford D. L., Cohen A. R. Power Up: Transforming Organizations Through Shared Leadership. Jossey-Bass: San-Francisco, 1998.
12. Lipman-Blumen J. Connective Leadership: Managing in a Changing World. Oxford, 2000.
13. Trompenaars K., Hampden-Turner C. Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business. McGraw-Hill, 1997.
14. Bass B. M. From transactional and transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics. 1990. Pp. 19-31.