



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 111.32:316.45

doi: 10.20998/2616-3241.2019.1.10

**Віктор Лозовой**

доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри культурології, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого; Харків, Україна

**Анатолій Долгарєв**

доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна  
*E-mail: gensekl5@rambler.ru*

## ЛЮДИНОЗНАВСТВО ЯК ДЖЕРЕЛО ПІЗНАННЯ І РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА

**Анотація:** Розглянуто необхідність становлення лідера, розгортання його управлінського потенціалу передбачає необхідність і значущість системних знань про людину на біофізіологічному, соціально-психологічному та духовному зрізах. Обґрунтовано необхідність подальшого поглиблення системних знань у науковому напрямку «Людинознавство» і важливість включення такої навчальної дисципліни у навчальні плани закладів середньої і вищої освіти України.

**Ключові слова:** лідер, лідерство, керівник, керівництво, управління, взаємодія лідера і команди, колективу, людинознавство.

**Viktor Lozovoy**

Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Culturology, Yaroslavl the Wise National Law University; Kharkiv, Ukraine

**Anatoliy Dolgarev**

Assistant Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine  
*E-mail: gensekl5@rambler.ru*

## HUMAN KNOWLEDGE AS A SOURCE OF KNOWLEDGE AND DEVELOPMENT OF LEADERSHIP

**Abstract:** In the management of organizations, work teams, the personality of the leader is of great importance. The presence of a leader, his leadership qualities helps to effec-

© Віктор Лозовой, Анатолій Долгарєв

tively solve the problems of the functioning of organizations, labor collectives, to achieve their goals. The formation of a leader, the development of his managerial potential implies the necessity and significance of systemic knowledge about a person at the biophysiological socio-psychological and spiritual levels. The article substantiates the need for further deepening of systemic knowledge in the scientific direction of "Humanity" and the importance of including such an academic discipline in the curricula of educational institutions of secondary and higher education in Ukraine.

**Key words:** leader, leadership, leader, manager, management, leader and team interaction, collective, human studies.

**Viktor Lozovoy, Anatoliy Dolgarev**

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“Human knowledge as a source of knowledge and development of leadership”**

**Problem setting.** *On the forefront of modern management, as a society as a whole, as well as individual organizations, collectives comes the personality of the leader, which is individuality and hope to improve all aspects of life of people. The championship in various types of management goes to leaders, whose role and significance grows in the context of rapidly evolving technical progress and continuously complicated social relations. Attention of scientists is nowadays embraced by both leaders of the national scale and leaders of various companies, which became leaders, provide the planet's population with additional workplaces, producing the necessary foodstuffs and industrial goods for people, providing them with various kinds of services.*

*On the forefront of modern management, as a society as a whole, as well as individual organizations, collectives comes the personality of the leader, which is individuality and hope to improve all aspects of people's lives. The championship in various types of management goes to leaders, whose role and significance grows in the context of rapidly evolving technical progress and continuously complicated social relations. Attention of scientists is nowadays embraced by both leaders of the national scale and the leaders of various companies, which became leaders, provide the planet's population with additional workplaces, producing the necessary foodstuffs and industrial goods for people, providing*

*them with different types of services.*

*Sometimes, modern leaders, rising in their development to the level of the leader, positively rebuild their relations not only with employees of their organizations, business partners, suppliers of raw materials and consumers, but also with their competitors. From new successful leaders a new elite of Ukraine can be formed. In their relationships with people, modern leaders, who have become recognized leaders in their organizations, increasingly demonstrate such qualities as: honesty, knowledge of their own nature and moral maturity. Such qualities should become the potential for the formation of new leaders of modern society, from which a successful management elite in the state can be formed.*

*Employees of organizations and even populations of entire countries often see in their leaders concrete bearers of ideals - the ideals of equality, justice and freedom. They not only trust them, but also trust them in part of their destiny, give them charismatic features, rely on them all their hopes, sincerely believe that leaders work for their benefit, compose poems and songs in their honour, and they always show readiness for their call to overcome any difficulties and hardships.*

*To form the governing elite of a new society, scientists increasingly believe that the basis of power should be not so much the status of the elite, but the real ability of people to creative creation activities, to the de-*

*velopment, processing and production of information and knowledge. The new management elite must not only meet the requirements of time, but also outstrip it. In the "knowledge society", each person is a personality, and to a certain degree individuality, and everyone can thoroughly master the abilities and skills of a certain field of activity. A special role in the knowledge society should be given to the most complicated and*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Нова філософія ХХ століття вимагає принципово нового погляду на природу в цілому – і людину, зокрема. Сучасні дослідники стали більше обговорювати про сутність людини, з'ясовуючи його природу, сенс і призначення в новій історичній епосі. Нова епоха – це епоха стрімкого зростання обсягу і якості знань, революційних перетворень не тільки в науці і техніці, але і в культурі людських відносин. Важливою особливістю цієї епохи є підвищення ролі та значення людини в усіх реформах і перетвореннях. Змінюється структура трудових ресурсів: зменшується частка фізичної праці і збільшується частка висококваліфікованої і творчої управлінської праці. У нових умовах господарювання всіх сфер суспільної, політичної і підприємницької діяльності потрібні не тільки нові теорії управління, а й нові лідери, здатні їх перетворити в успішну результативність.

Лідеруючи позиції сучасного управління, як суспільства в цілому, так і окремих організацій, колективів займає особистість лідера, яка є індивідуальністю і надією на поліпшення всіх сторін життя людей. Першість в різних видах управління переходить до лідерів, роль і значення яких зростає в умовах технічного прогресу, що стрімко розвивається і суспільних відносин, які постійно ускладнюються. Фокуси наукової уваги сучасних дослідників зосереджено на розгляді проблематики

*rational invention of Nature, of His Majesty - Man. Without comprehensive knowledge of its creative potential, it is difficult to understand today in many processes occurring in Nature, the Society, and in the Man himself. Today many scientists are asking questions: What is a Man? I What is humanity? What is the meaning of human life? What awaits the person ahead? These and other questions can be answered by a new science "Humanities".*

лідерів як осіб національного масштабу, до керівників різних компаній, які ставши лідерами, забезпечують населення планети додатковими робочими місцями, випускаючи необхідну для людей продовольчу продукцію і промислові товари, забезпечуючи їх різного роду послугами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Існує багато трактувань поняття «лідер» і «керівник». Р.Л. Дафт (Richard L. Daft) трактує лідерство як взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного і спільно прагнуть реальних змін і досягнення результатів, що відбивають загальну мету. Дж. Террі (J. Terry) вважає, що лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум (Robert Tannenbaum), І. Вешлер (I. Wessler) і Ф. Масарик (F. Masaryk) визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації на основі комунікативного процесу і спрямована на досягнення мети. Поняття «лідер» і «керівник» часто ототожнюються. Керівника наділяє владою і впливом його посада, відповідно до якої ставити мету і контролювати її виконання підлеглими в результаті відносин зверху вниз. Керівник керує ситуацією, впливаючи на поведінку інших за допомогою наказу; лідер застосовувати наказ не схильний – він може повести за собою, показати приклад, за яким підуть добровільно, якщо є довіра і

повага до нього. Це означає, що лідерство є соціально-психологічний феномен, в основі якого лежать морально-психологічні чинники, а керівництво – соціальний феномен, заснований на регламентованих суспільством правових нормах [10].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми,** котрим присвячується дана стаття. До цього часу проблематичним та дискусійним залишається визначення поняття «лідер» у контексті людиноцентризму, пізнання та філософського осмислення.

**Формулювання мети статті** (постановка завдання). Вивчити роль людинознавства як джерела пізнання і розвитку лідерства.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Офіційно призначених або обраних господарських керівників іноді вважають формальними лідерами. Разом з тим, у багатьох організаціях і компаніях поряд з формальними керівниками існують і неформальні лідери, особливо там, де кількість працюючих досить велика. Поділ лідерства на формальне (керівництво) і неформальне (лідерство) дуже корисно для аналізу і розгляду особливостей його прояву в неформальних групах, так як дозволяє виділити явно виражену соціально-психологічну складову, яка неповторна у лідера.

Незважаючи на очевидні відмінності між лідерством і керівництвом, має місце наявність прямої схожості між цими двома феноменами, так і існування певних відмінностей. Якщо виникає віра в лідера, народжена в надрах організації, то вона, як правило, несе в собі прогрес, як для окремих організацій, так і для всього суспільства. Коли люди за наявними досягненнями в країні або організації переконуються у спроможності лідера успішно здійснювати справу, від якої залежить їхній добробут тут і зараз, то у них з'являється впевненість у реалізації намічених лідером

змін, без яких не може успішно існувати організація. У лідерів національного масштабу шляхи виведення свого народу з прірви, як правило, залежать від сенсу життя самого лідера і його найближчого оточення, лідерської команди.

*Лідерство* – це наявність своєрідних неповторних якостей і, перш за все, здатність вести за собою людей для досягнення конкретних цілей [5. 154]. Це і тип взаємин лідера зі своїми послідовниками, і влада, оскільки воно полягає в здатності одного або декількох осіб мобілізувати інших робити те, що вони доручали своїм підлеглим або послідовникам. Для того, щоб стати лідером необхідно володіти набором певних компетенцій і особистісних якостей. І якщо компетенції напрацьовуються у процесі життєвого досвіду, то певні риси характеру, як правило, притаманні людині від народження. Кожній людині життя дає шанс стати лідером, але не кожна людина прагне стати лідером. Автори методичного посібника «Типологія лідерства» наводять кілька теорій, які розкривають сутність лідерства [9. 10 – 13]. Лідерство описується «вертикальним» ставленням у межах парадигми «лідер – послідовники», а керівництво – взаємодію «керівник – підлеглі». Іноді сучасні керівники, підіймаючись у своєму розвитку до рівня лідера, позитивно перебудовують свої відносини не тільки з співробітниками своїх організацій, партнерами в бізнесі, постачальниками сировини і споживачами, а й зі своїми конкурентами. З нових успішних лідерів може сформуватися нова еліта України. У своїх відносинах з людьми сучасні керівники, які стали визнаними лідерами в своїх організаціях, все більше демонструють такі якості, як: чесність, знання власної натури і моральну зрілість. Такі якості повинні стати потенціалом для формування нових лідерів сучасного суспільства, з яких може сформуватися успішна управлінська еліта в державі.

Брайан Трейсі вважає, що справжній особистісний результат лідера залежить від декількох факторів. Передусім, від його генетичних здібностей, до яких приростають набуті здібності, а потім вся ця сума здібностей множить на відношини лідера зі своїми послідовниками [11, с.47]. Антоніо Менегетті переконаний, що сучасний лідер повинен володіти також трьома основними якостями:

1) неординарним, вродженим потенціалом, що виявляється як талант творця і координатора;

2) глибокими знаннями і професіоналізмом в галузях, найбільш затребуваних соціальною групою або суспільством у цілому;

3) незаперечною перевагою результатів, отриманих у певному виді діяльності. «Лідер створює себе сам послідовно і відповідально. Розум – це перше благо, яким наділений наш людський рід, що живе на планеті Земля, тому саме розумом належить навчитися оперувати, сприяючи тим самим розвитку рівня свідомості і відповідальності людини. Лідери – це безліч маленьких геніїв життя. ... Першість в промисловому виробництві, науці або політиці завжди належить тим країнам або соціальним контекстами, в яких відкрита дорога лідерам, що володіють талантом найвищого рівня і організа-торськими здібностями» [8, с. 31, 37, 39].

Справжні лідери ніколи не ставлять свої інтереси вище інтересів інших людей, так як вони переконані, що їхнє особисте благополуччя можливо тільки в рамках загального благополуччя. Багато керівників у процесі своєї управлінської діяльності іноді стають і лідерами в своїх колективах. Вони вбачають свій обов'язок у самовіддачі, у чесному служінні своїй компанії, своєму народові і своїй країні. Їх багатство вимірюється не стільки тим, що ними купується, а тим, що віддається людям і природі.

Лідери бувають різних рівнів і масштабів: від місцевого до національного

глобального рівня. Державами управляють лідери національного масштабу, які навіки залишаються в пам'яті країн і народів: А. Македонський, Франклін Делано Рузвельт, Ден Сяо Пін, Сальвадор Альєнде та інші. Про потенціал лідера судять не тільки за його висловами, але й за його здатністю виконувати свої обіцянки, тобто лідерові потрібно бути людиною не стільки слова, скільки справи. Якщо віра в лідера народжується в надрах організації або товариства, то вона, як правило, несе в собі прогрес. Коли люди за наявними досягненням в країні або організації переконуються у спроможності лідера успішно робити справу, то вони зможуть повірити і в намічені лідером зміни, без яких не може успішно існувати організація. то вони зможуть повірити і в намічені лідером зміни, без яких не може успішно існувати організація. Різні національні лідери знаходили в собі сили і здатності виводити свої країни з різних кризових станів. Вони виходили з кризи абсолютно різними шляхами, одні змінювали ситуації, інші залучаючи кращих представників нації. Шляхи виведення свого народу з прірви, як правило, залежали від сенсу життя самого лідера і його оточення.

Таким чином, найголовнішим потенціалом лідера має бути безмежна усвідомлена ВІРА в нього його послідовників. Здібності лідера – керувати своєю організацією, особистим прикладом захоплювати співробітників на вирішення найскладніших проблем. Викликають повагу і захоплення його компетентність і мужність. Але найголовніше якість лідера – це його надійність, що виявляється в будь-яких не передбачених ситуаціях. Лідер знає, що йому вірять люди, і це ще більше надихає його майже на визначні вчинки. Дає йому сили підпорядковуватися одному єдиному своєму керівнику. Вона викликає захоплення у його послідовників. В історії мали місце випадки, коли *влада* намагалася змістити лідера, але не змогла цього зробити через рішучість його співробітників, що

вставали на його захист.

Співробітники організацій і навіть населення цілих країн часто бачать в своїх лідерах конкретних носіїв ідеалів – рівності, справедливості та свободи. Вони їм не тільки вірять, а й довіряють їм частину своєї долі, наділяють їх харизматичними рисами, покладають на них всі свої надії, широко вірять, що лідери працюють на їхнє добро, складають в їхню честь поеми і пісні, і вони завжди демонструють готовність за їхнім закликком подолати будь-які труднощі і негаразди.

Служіння лідера виключно інтересам справи в інтересах свого народу сприяє досягненню ним і його організацією високих кінцевих результатів, які є мірою благополуччя кожного співробітника, всієї організації або всієї країни. Створивши підприємство, на якому люди успішно працюють, матеріально і морально захищені, лідери проявляють готовність до проведення змін в організації, впровадження новітніх технологій, оновлення номенклатури і якості продукції, що випускається. Співробітники організації створюють зі своїх власних коштів фонди поновлення і розвитку підприємств та соціального захисту членів колективу.

Для формування управлінської еліти нового суспільства вчені вважають, що основою влади має бути не стільки статусне положення еліти, скільки реальні здібності людей до творчої продуктивної діяльності, до освоєння, обробки і виробництва інформації та знань. Нова управлінська еліта повинна не тільки відповідати вимогам часу, а й випереджати його. У «суспільстві знань» кожна людина є особистістю, і в певній мірі індивідуальністю, і володіти здібностями і навичками в певній галузі діяльності. Особлива роль в суспільстві знань повинна бути відведена найскладнішому і розумному винаходу Природи – людині. Без всебічного знання її творчого потенціалу сьогодні вже складно розібратися в багатьох процесах, що відбуваються в Природі, Суспільстві і у самій Людині. На

багато питань щодо існування і походження людини відповісти нова наука «людинознавство» [12].

Ще в дев'ятнадцятому столітті П. Ф. Лесгафт заклав основи наукового людинознавства. Сьогодні знову назріла практична необхідність інтеграції наук про людину в єдину комплексну дисципліну – людинознавство. Різні науки вивчають людину, але кожна з них цікавиться тією або іншою стороною її життя. Медицина – це теж людинознавство. Анатом вивчає будову людського тіла, історик – події суспільного життя, психолог – роботу людської свідомості і тощо, але тільки в літературі людина виступає перед нами як жива істота, особистість. Л. М. Толстой писав: «Я твердо впевнений, що люди почнуть розробляти єдину науку, – як жити». Багатьох вчених цікавили проблеми людинознавства. Американський вчений Дейл Карнегі у 1936 році написав свою книгу «Як завойовувати друзів і впливати на людей» [4]. «Стратегія життя» [1], що написана К. А. Абульхановою-Славською відповідає на багато питань, пов'язаних з позицією людини, його світоглядом і життєвому циклі. Природно, що людинознавцями можуть себе вважати і антропологи, і політики, і анатоми тощо. До проблем людинознавства звернено увагу і українських вчених і практиків. 21 березня 2014 року в Харкові проходив триденний тренінг щодо практичного людинознавства на підставі лише одного тренінгу, тим більше 2014 р., ми не можемо формулювати висновок про факт популярності відповідної проблематики серед вчених [12]. Комплексне дослідження людини ще в 60-70-ті роки ХХ століття почав радянський психолог Б. Г. Ананьєв. Він обґрунтовував необхідність комплексного підходу до вивчення людини з метою формування її індивідуальності.

Людина – об'єкт одночасно дуже складний і дуже індивідуалізований. Можна бути впевненими в тому, що двадцять перше століття увійде в історію не тільки

своїми технічними винаходами і техногенними катастрофами, воно запам'ятується нащадкам ще й як століття зміни уявлень про людину, комплексного бачення людини, здатного об'єднати всі науки про людину в одну загальну науку людинознавство, поставивши її на загальний фундамент знань про людину.

У ряді навчальних закладів Російської Федерації і України «Людинознавство» включено до навчальних планів загальноосвітніх навчальних закладів. Крім того, плани та програми її, як правило, однакові для всіх. Л. Маленкова і Л. Батліна підготували і видали Програми та навчальні посібники, що забезпечують вивчення цієї дисципліни [2,7]. У Харківському національному університеті ім. В. Н. Каразіна видано «Словарь-справочник по «Человекознанию»» [3].

Людина у більшості джерел більшій мірі розглядається як біосоціальна істота, тобто як єдність біологічного і соціального. На наш погляд, людина є єдністю біологічного, соціального і духовного. Якщо перше зорієнтоване на фізичний стан людини як індивіда природного середовища, то друге дає уявлення про людину як особистість, її соціальний статус, соціальні ролі і соціальні функції в суспільстві. Разом вони дають змогу сформуванню уявлення про біосоціальний потенціал людини, шляхи його становлення, формування, підтримки і реалізації в природі й суспільстві. Не менш важливе значення має третя складова «людинознавства» – духовна. Вона орієнтує на вивчення спрямованості ціннісних пріоритетів, світоглядних позицій використання і реалізації фізіологічного і соціального потенціалу людини, в інтересах егоїстичних або альтруїстичних, патріотичних або космополітичних і таке інше. Тому людина розуміється і має розглядатися як біосоціодуховна іпостась, що взаємодіє у певному природньому середовищі, конкретно-історичному суспільстві, де

панують і реалізуються домінуючі духовно-ціннісні системи.

Знаннями про людину слід озброювати і учнів і студентів. У підлітковому і ранньому юнацькому віці (12-16 років) вони повинні освоїти знання про людину як біофізіологічну істоту, щоб ефективно піклуватися про своє здоров'я і не завдавати йому шкоди. Це важливе завдання загальноосвітніх навчальних закладів. У пізньому юнацькому віці і ранній зрілості (17-20 років) важливо оволодіти знаннями про людину як соціодуховну істоту. На їх основі молода людина може будувати свій біографічний проект, для того, щоб утвердити себе особистістю, вміти продуктивно будувати свої взаємини в сім'ї, навчальному та трудовому колективах, забезпечити становлення і розгортання себе як індивідуальності. Це завдання має покладатися на заклади вищої освіти I – II і III – IV рівнів акредитації.

Особливо необхідні людинознавчі знання керівникам і лідерам, оскільки їх завдання підібрати і розставити штатний склад відповідно до їхніх професійних можливостей, здібностей, технологічного потенціалу і світоглядних орієнтирів, для ефективного виконання завдань, функцій, закріплених за колективами, організаціями. Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Введення до навчальних планів навчальної дисципліни. Людинознавство дуже важливо для фахівців, об'єктом професійної діяльності яких є людина (вчителі, лікарі, юристи, журналісти, соціальні працівники та ін.). Вважаємо перспективним доцільно вивчити це питання і знайти шляхи щодо розширення блоку соціально-гуманітарних дисциплін у системі освіти за рахунок «людинознавства». Це відповідало б і статті третьої Конституції України, де людина проголошується як найвища цінність суспільства, так і індивідуалістської світоглядної парадигми сучасної (інформаційної) цивілізації[6].

### Список літератури

1. Абульханова-Славская, К. А. (1991) *Стратегия жизни*. М.: Мысль, 299 с.
2. Батліна, Л. В. (2008) *Основи людознавства: людина в цілому. Навчальний посібник*. К.: КНТ, 329 с.
3. Гончаренко, М. С., & Гончаренко, В. Г. (2017) *Словарь-справочник по человекознанию (на рус. яз.)*. Х.: ХНУ имени В. Н. Каразина, 464 с.
4. Дейл Карнеги. (1980) *Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей*: пер. с англ. Ф. П. Красавина. Киев: Наук, думка. 224 с.
5. Карташова, Л. В., & Никонова, Т. В., Соломандина, Т. О. (1999) *Поведение в организации: учебник*. М.: ИНФРА, 365 с.
6. Кремень, В. Г. (2009) *Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору*. К.: Педагогічна думка, 520 с.
7. Маленкова, Л. И. (1993) *Человековедение: программа и метод*. Материалы. М.: ТОО ИнтелТех, 208 с.
8. Менеgetti, А. (2001) *Психология лидера*. М.: ННБФ«Онтопсихология», 208 с.
9. Романовський, О. Г., & Пономарьов, О. С., Баженова, К. В. (2000) *Типология лидерства. Методичний посібник з курсу «психология управління»*. Х.: ХДПУ, 28 с.
10. Ростовцева, Л. И., & Долгарев, А. В. (2016) *Лидерство и инновационное развитие. Московский экономический журнал. № 2* (e-mail: rostovtsevali.@rambler.ru)
11. Трейси, Б. (2000) *Достижение максимума*. М., 365 с.

### References

1. Abul'hanova-Slavskaja, K. A. (1991) *Strategija zhizni*. [Life strategy]. M.: Mysl', 299 p. [in Russian]
2. Batlina, L. V. (2008) *Osnovy liudynoznavstva: liudyna v tsilomu*. [Fundamentals of human knowledge: human as a whole]. Navchal'nyj posibnyk. K.: KNT, 329 p. [in Ukrainian]
3. Goncharenko, M. S., & Goncharenko, V. G. (2017) *Slovar'-spravochnik po chelovekoznaniju (na rus. jaz.)*. [Dictionary-reference book on Human History (in Russian. Lang.)]. H.: HNU imeni V. N. Karazina, 464 p. [in Russian]
4. Dej'l Karnegi. (1980) *Kak priobretat' druzej i okazyvat' vlijanie na ljudej* [How to make friends and influence people]: per. s angl. F. P. Krasavina. Kiev: Nauk, dumka. 224p. [in Russian]
5. Kartashova, L. V., & Nikonova, T. V., Solomandina, T. O. (1999) *Povedenie v organizacii* [Behavior in the organization]: uchebnik. M.: INFRA, 365 p. [in Russian]
6. Kremen', V. H. (2009) *Filosofija liudynotsentryzmu v stratehiakh osvitynoho prostoru*. [Philosophy of human centeredness in the strategies of educational space]. K.: Pedagogichna dumka, 520p. [in Ukrainian]
7. Malenkova, L. I. (1993) *Chelovekovedenie: programma i metod*. [Humanities: program and method]. Materialy. M.: TOO IntelTeh, 208 p. [in Russian]
8. Menegetti, A. (2001) *Psihologija lidera*. [Leader Psychology]. M.: NNBF «Ontopsi ologija», 208 p. [in Russian]
9. Romanovs'kyj, O. H., & Ponomar'ov, O. S., Bazhenova, K. V. (2000) *Typologija liderstva*. [Typology of leadership]. Metodichnyj posibnyk z kursu «psykolohiia upravlinnia». H.: KhDPU, 28 p. [in Ukrainian]
10. Rostovceva, L. I., & Dolgarev, A. V. (2016) *Liderstvo i innovacionnoe razvitie*. [Leadership and innovative development]. Moskovskij jekonomicheskij zurnal. № 2 (e-mail:rostovtsevali.@rambler.ru)[in Russian]
11. Trejsi, B. (2000) *Dostizhenie maksimuma*. [Reaching the maximum]. M., 365 p. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 19.02.2019