

РОЗВИТОК КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО РОЗУМІННЯ ЛІДЕРСТВА

ГАРБУЗЮК Олександра¹, РУДНІЧЕНКО Євгеній², ГАВЛОВСЬКА Наталія³¹Хмельницький національний університет<https://orcid.org/0009-0003-2017-3830>e-mail: oleksandra.garbuziuk22@gmail.com²Хмельницький національний університет<https://orcid.org/0000-0002-9407-2026>e-mail: e.m.rudnichenko@gmail.com³Хмельницький національний університет<https://orcid.org/0000-0003-1084-2853>e-mail: nataligavlovska@gmail.com

У статті проаналізовано еволюцію концептуальних підходів до розуміння лідерства в історичній перспективі, визначено ключові елементи лідерства в працях зарубіжних учених. Авторами виділено основні елементи лідерства. Зокрема, лідерство як сукупність якостей особистості (вроджених та набутих), що відрізняють індивіда від натовпу і визначають його потенціал впливу на групу. Такий підхід до розуміння теорії лідерства, на думку авторів, міститься у героїчній теорії, психоаналізу, теорії рис, харизматичного лідерства, моделі рис великої п'ятірки, емоційного лідерства. Другим елементом є розуміння лідерства як результату взаємодії лідера та його послідовників; сприйняття цієї взаємодії, що виступає стимулом діяльності спрямованої на досягнення певних цілей групи. Такий аспект розкривається через поведінкову, ситуаційну теорії; транзакційне та трансформаційне лідерство; лідерство як служіння; атрибутивну теорію; теорію «опосередкованого лідерства»; концепцію «контактного лідерства». Третім елементом є мистецтво делегування і взаємодії задля досягнень спільних цілей, тобто лідерство як колективна співпраця. Це підкреслено у теоріях «розподіленого лідерства», «колективного лідерства», «спільного лідерства». Четвертим елементом визначено лідерство як саморозвиток, процес навчання та адаптації задля досягнення власних цілей, тобто майстерність керувати власним життям і розвитком (теорія «внутрішнього лідерства», «самолідерства», концепція «контактного лідерства»).

Ключові слова: лідер, лідерство, теорії лідерства, концепції лідерства, самолідерство.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2025-16-5>

Стаття надійшла до редакції / Received 04.04.2025

Прийнята до друку / Accepted 02.05.2025

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Лідерство відіграє ключову роль у формуванні й розвитку управлінських систем, визначаючи їхню ефективність і здатність адаптуватися до викликів сучасності. На разі українське суспільство потребує управління з високим рівнем професіоналізму, інтелектуального потенціалу, самоорганізації, емоційного інтелекту, якому притаманні компетенції лідера з адаптивним рівнем мислення, відповідальним як за результати власної, так і колективної діяльності. Лідерство є рушієм змін і ключовим елементом ефективності будь-якої системи управління. У бізнесі, організаціях і навіть на індивідуальному рівні саме лідери спрямовують процеси, ухвалюють рішення й формують цінності, що визначають довгостроковий успіх.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Основою виникнення та розвитку теорій лідерства були праці відомих філософів, психологів, політологів, соціологів: Allport G., Bales R., Bass B., Burns J., Blanchard K., Bogardus E., Burns J., Carlyle T., Fiedler F., Freud S., Galton F., Greenleaf R., Hersey P., Hollander, E., House R., Lewin K., Lippitt R., McCrae, R., Massarik F., Mitchell T., Stogdill R., Tannenbaum R., Weber M., Weschler I., White R., та багато ін. Феномен лідерства у історико-філософській перспективі є об'єктом досліджень таких вітчизняних науковців як: Баюрчак Н., Буяк Б., Гуменюк О., Сорокопуд М., Таран-Лала О. Сучасні підходи до розуміння лідерства досліджують такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як: Boyatzis R., Bradfort D., Cashman K., Carson J., Fisher R., Goleman D., Lipman-Blumen J., Marrone J., McKee A., Neck C., Northouse P., Patterson, K., Rhee K., Sanfilippo M., Shonk K., Spillane J., Tesluk P., Winston B., Белікова Ю., Кожушко Л., Кондратьєва В., Крисько Ж., Лях Ю., Маркіна І., Шевченко Ю., Сторожев Р., Сергеева Л. М., Сурай І., Хромей М., Яцко Т., Борщ Г., Михаліцька Н., Яцик М., Прилепа Н., Скрипка А., Щербакова А. та багато ін. Попри значні напрацювання, лідерство залишається предметом дискусій у сучасному світі, феноменом, розуміння якого постійно трансформується. Вважаємо доцільним узагальнення генези концептуальних підходів до розуміння лідерства, виділення ключових елементів сучасного трактування досліджуваної теорії.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є аналіз концептуальних підходів до розуміння лідерства, виділення ключових елементів лідерства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В історичному аспекті сформувалися різні теорії походження та особливостей формування лідерства. Вони еволюціонували від орієнтованих на персону (визначення набору рис лідера, особистісних якостей, харизми) трансформуючись, через дослідження відносин між лідером і послідовниками, у орієнтовані на послідовників. Хронологічний розвиток концептуальних підходів до розуміння лідерства ІХХ-ХХ ст. згруповано та наведено у табл.1.

Таблиця 1

Розвиток концептуальних підходів до розуміння лідерства ІХХ-ХХ ст

Основні теорії	Характеристика	Прихильники	Праці
Героїчна або теорія видатних особистостей	Ця теорія розглядає лідера як героя, здатного змінити хід історії завдяки своїм винятковим якостям. Здатність до лідерства є вродженою.	Томас Карлейль (Thomas Carlyle) підкреслював, що «історія світу – це історія великих людей». Френсіс Гальтон (Francis Galton) досліджував спадкове підґрунтя лідерів і припускав, що «видатна людина» повинна мати «видатних родичів».	Carlyle T. On Heroes, Hero-worship and the Heroic in History, 1840. Galton F., Hereditary Genius, 1869.
Харизматичне лідерство	Харизматичні лідери володіють особливим даром впливати на людей через своє бачення, емоційний зв'язок і впевненість. Теорія підкреслює особистісну привабливість і здатність лідера надихати послідовників.	Макс Вебер (Max Weber) першим увів поняття харизми як форми влади. Джей Конгер, Рабіндра Канунго (Jay A. Conger, Rabindra N. Kanungo) розробили модель харизматичного лідерства; вивчали, як харизма впливає на організаційні процеси. Бернард Басс (Bernard Bass) підкреслив, що харизма є ключовим компонентом трансформаційного лідерства, але повинна бути підкріплена етичними стандартами та прагненням до спільного блага.	Weber M., Politik als Beruf, 1919. Conger J. A. Learning to lead. 1992. Conger Jay A.; Kanungo Rabindra N. Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. The Academy of Management Review; Oct 1987; Charismatic leadership in organizations, 1998. Bass B. M., Stogdill D. The handbook of leadership, 1990. Bass B. M., Steidlmeier P. Ethics, character, and authentic transformational leadership, 1998.
Психоаналітичний підхід	Лідерство пояснюється внутрішніми психічними мотивами, страхами та несвідомими процесами; ґрунтується на ранніх психо-емоційних травмах, бажанні контролю або потребі компенсувати дефіцит уваги.	Зігмунд Фрейд (Sigmund Freud) стверджував, що лідери задовольняють колективні потреби групи, використовуючи несвідомі механізми. Еріх Фромм (Erich Fromm) вивчав зв'язок між характером лідера і його здатністю відповідати на страхи суспільства.	Freud S. Massenpsychologie und Ich-Analyse, 1921. Fromm E. Escape from Freedom, 1941; To Have or To Be, 1976.
Теорія рис	Ця теорія зосереджується на конкретних рисах особистості, які роблять людей природженими лідерами.	Еморі Стивен Богардус (Emory S. Bogardus) досліджував взаємодію специфічних рис однієї людини з якостями інших. Гордон Віллард Олпорт (Gordon W. Allport) вивчав сталі риси особистості. Ральф Стогділл (Ralph Stogdill) зазначив, що успішне лідерство залежить від взаємодії рис і ситуаційних факторів.	Bogardus E., Leaders and leadership, 1934. Allport G.W., Personality: A psychological interpretation, 1937; Becoming: basic considerations for the psychology of personality, 1955; Pattern and growth in personality, 1961. Stogdill R. M., Handbook of leadership, 1974.
Поведінкова теорія	Ефективне лідерство визначається поведінкою лідера, а не його особистими рисами.	Курт Левін (Kurt Lewin) класифікував стилі лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний). Роберт Бейлс (Robert Bales) вивчав групову динаміку і поведінку лідерів, запропонував концепцію функціонального лідерства.	Lewin K., Lippitt R., White R. K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 1939. Bales R. F. Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups. Addison-Wesley, 1950. Tannenbaum R., Weschler I. R., Massarik F. Leadership and

Основні теорії	Характеристика	Прихильники	Праці
		Р. Танненбаум, І. Вешлер, Ф. Масарік (R. Tannenbaum, I. Weschler, F. Massarik) є авторами моделі континууму лідерства.	Organization: A Behavioral Science Approach. McGraw-Hill, 1961.
Ситуаційна теорія лідерства	Прояв лідерських якостей та ефективність використання стилів впливу залежить від ситуації.	Ральф Стогділл (Stogdill, R. M.) ідентифікував ключові риси, характерні для ефективних лідерів Фред Фідлер (Fred Fiedler) створив Модель контингентного лідерства. Пол Герсі і Кен Бланшард (Paul Hersey, Ken Blanchard) розробили «Ситуаційну модель лідерства», що враховує зрілість підлеглих. Роберт Хаус і Теренс Мітчелл (House R.J., Mitchell T.R.) розробили шлях-мету теорію лідерства (Path-Goal Theory), що пояснює, як поведінка лідера залежить від ситуації та потреб підлеглих.	Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. Journal of Psychology, 1948 Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. Free Press, 1974. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill. 1967. Hersey P., Blanchard K. H. Life Cycle Theory of Leadership, 1969; Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 1977. House R. J., Mitchell T. R. Path-goal theory of leadership. Journal of Contemporary Business, 1974
Теорія обміну лідер-послідовник	Лідерство будується на взаємодії між лідером і підлеглими.	Едвін Холландер (Edwin Hollander) та Джеррі Джуліан (Jerry Julian) запропонували концепцію лідерства як процесу соціального обміну. Джордж Граен (George Graen) розробив концепцію «обмінів» у групах. Фред Дансєро (Fred Dansereau) розвинув ідеї про диференційовані відносини між лідером і членами групи. Марк Енслі (Mark E. Ansley) вивчав, як якість обміну між лідером і підлеглими впливає на задоволеність працівників і загальну ефективність організації.	Hollander E. P., Julian J. W. Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Processes. Psychological Bulletin, 1969 Hollander E. P. Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships. Free Press, 1978. Ansley M. E., Graen G. B. Dyadic Relationships and Organizational Effectiveness. The Academy of Management Review, 1984. Graen G. B., Uhl-Bien M. Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years. The Leadership Quarterly, 1995.
Трансформаційне лідерство	Транзакційні лідери співпрацюють шляхом взаємовигідного обміну з послідовниками. Трансформаційні лідери підносять цінності, мотивацію та цілі своїх послідовників на вищий рівень.	Джеймс МакГрегор Бернс (James MacGregor Burns) уперше сформулював концепцію трансформаційного лідерства та виділив транзакційне та трансформаційне лідерство. Бернард Бас (Bernard Bass) розширив теорію та додав емпіричну базу.	Burns J. M. Leadership. New York: Harper & Row. 1978. Burns J. M. <i>Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness</i> . 2003. Bass B. M., Avolio B. J. The multi-factor leadership questionnaire, 1991; Improving organizational effectiveness through transformational leadership, 1994.
Службове лідерство	Лідер є слугою своїх послідовників, зосередженим на їхньому благополуччі.	Роберт Грінліф (Robert Greenleaf) автор концепції службового лідерства.	Greenleaf R. K. <i>Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness</i> , 1977.
Атрибутивна теорія лідерства	Лідерство сприймається через призму оцінок послідовників, які формують власні очікування щодо лідера на основі його дій.	Бернард Дж. Калдер (B. J. Calder) запропонував підхід до розуміння лідерства, заснований на атрибутивній теорії.	Calder B. J. An Attribution Theory of Leadership. New Directions in Organizational Behavior, 1977.
Модель рис «великої п'ятірки»	Теорія пояснює лідерство через ключові риси особистості, заснованої на п'яти основних рисах («Велика п'ятірка»): openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism.	Коста П., МакКрей Р. (Costa P.T., McCrae Jr), автори моделі рис «Великої п'ятірки». Роберт Хоган вивчав, як ці риси впливають на лідерство.	McCrae, R. R., & Costa, P. T. Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. Journal of Personality and Social Psychology, 1987. McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr. Personality in adulthood, 2003. Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality. American Psychologist, 1994

Джерело: сформовано автором

Сучасні концептуальні підходи спрямовані на дослідження «емоційного інтелекту», «опосередкованого лідерства», «розподіленого лідерства», «колективного лідерства», «внутрішнього лідерства», «контактного лідерства» тощо [1, 2, 3]. Зокрема Goleman D., Boyatzis R., McKee A. P. зауважують, що у сучасному світі необхідно бути резонансним лідером, тобто керівником, що «заряджає» підлеглих натхненням і заохочує до щирого діалогу. Головним інструментом такого лідера, зазначають автори, є емоційний інтелект. Лідер, на думку прихильників теорії емоційного інтелекту, повинен створювати емоційно здорове середовище для досягнення спільних цілей [4, 5].

Відповідно до теорії «опосередкованого лідерства» (Lateral Leadership) Fisher R., Sharp A., для реалізації лідерства не завжди потрібно займати позицію лідера. Для цього достатньо чітко формулювати бажані результати, відчувати перспективу, налагодити співпрацю та опанувати нові форми навчання [6]. Bradford D.L., Cohen A.R. описують ідею «розподіленого лідерства» (Distributed Leadership), підкреслюючи важливість тимчасових лідерів при реалізації проєктів для більш глибокого почуття задоволеності від досягнутого результату команди в цілому [2, с. 119].

На думку прихильника розподіленого лідерства Spillane J., лідерство не є виключно функцією однієї особи, а розподіляється серед усіх членів команди або організації [7]. Лідерські функції виконуються тими, хто має відповідні навички й знання в конкретній ситуації. Подібною думки дотримуються прихильники теорії «колективного лідерства» (Collective Leadership), які доводять, що успіх залежить не лише від одного лідера, а від групової динаміки. Тобто лідерство є колективним досягненням, взаємозв'язаним процесом, де кожен учасник може брати на себе лідерські функції залежно від потреб ситуації. Jean-Louis Denis, Ann Langley, Viviane Sergi досліджують спільний вплив кількох лідерів у конкретних організаційних ситуаціях [8]. Katie Shonk, досліджуючи колективне лідерство, визначає, що лідерство є соціальним процесом. Автор цитує професора Tamara L. Friedrich, яка акцентує, що «кілька людей в команді можуть виконувати функції лідерів як у формальній, так і в неформальній якості ... і перерозподіл лідерських обов'язків часто залежить від того, чий досвід є найбільш релевантним для вирішення певної проблеми» [9].

Теорія спільного лідерства (Shared Leadership) розглядає лідерство як процес, у якому відповідальність за ухвалення рішень і вплив розподіляється між членами команди. Carson J. B. та ін. виявили, що «спільне лідерство є критично важливим фактором, який може підвищити ефективність роботи команди з точки зору клієнтів або кінцевих користувачів її роботи...команди досягають успіху, коли вони покладаються на лідерство, яке забезпечує команда в цілому, а не очікують, що їх очолить одна людина» [10]. Marisa Sanfilippo у Business News Daily визначає спільне лідерство як «широкий розподіл влади та впливу між групою осіб, а не централізацію її в руках однієї особи, яка виступає в чіткій ролі домінуючого керівника» посилаючись на дослідження «International Journal of Artificial Intelligence and Agent Technology» [11].

Концепція «контактного лідерства» (Connective Leadership), розроблена Lipman-Blumen J. [12], акцентує увагу на важливості взаємозв'язків, співпраці та інтеграції в управлінні. Цей підхід відображає необхідність адаптації лідерів до умов глобалізованого, взаємозалежного світу, де успіх організацій часто залежить від здатності створювати мережі контактів і взаємодіяти з іншими. У рамках концепції розглядається, що ефективний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між власними бажаннями і цілями з бажаннями й цілями інших людей, використовувати різні стилі залежно від ситуації: особистісно-орієнтовані (індивідуальні досягнення та автономність); реляційно-орієнтовані (побудова взаємодії та довгострокових зв'язків); колективно-орієнтовані (досягнення спільних цілей через співпрацю).

Cashman K. стверджує, що можна розвинути «внутрішнє лідерство» (Leadership from the Inside Out) якщо досягти майстерності у самопізнанні, цілеспрямованості, управлінні змінами, міжособистісними відносинами, відповідальності, самоконтролі, вмінні діяти [13]. Відповідно до теорії самолідерства (Self-Leadership Theory) лідерство починається із здатності керувати собою і включає постановку цілей, самодисципліну, самоаналіз і самомотивацію. Neck C. P., Houghton J. D. доводять, що «конкретні стратегії самолідерства можуть сприяти підвищенню ефективності саморегуляції шляхом покращення самофокусування, процесів цілепокладання, значущості та значущості цілей, процесів зворотного зв'язку, а також впевненості у виконанні завдань та очікуваних результатів» [14].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

Лідерство є доволі складним феноменом, розуміння якого постійно трансформується. Зважаючи на вищевикладене, можна виділити ключові елементи лідерства в працях зарубіжних психологів, соціологів, філософів політологів: лідерство як сукупність якостей особистості вроджених та набутих (героїчна, психоаналіз, теорія рис, харизматична, п'ятифакторна, емоційне лідерство), що відрізняє індивіда від натовпу і визначає його потенціал впливу на групу; лідерство як результат взаємодії лідера та його послідовників, сприйняття цієї взаємодії (поведінкова, ситуаційна теорії; транзакційне та трансформаційне лідерство; лідерство як служіння; атрибутивна теорія; теорія «опосередкованого лідерства»; концепція «контактного лідерства»), що виступає стимулом діяльності спрямованої на досягнення певної мети групи; лідерство як колективна співпраця, мистецтво делегування і взаємодії задля досягнень спільних цілей (теорія «розподіленого лідерства», «колективного лідерства», «спільного лідерства»); лідерство як саморозвиток, процес навчання та адаптації задля досягнення власних цілей (теорія «внутрішнього лідерства», «самолідерства», концепція «контактного лідерства»), тобто майстерність керувати власним життям і розвитком.

Таким чином, проаналізовано розвиток концептуальних підходів до розуміння лідерства, визначено ключові елементи лідерства в працях зарубіжних психологів, соціологів, філософів політологів. Подальші дослідження будуть спрямовані на актуальність та особливості розвитку лідерських якостей у самозайнятих осіб.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpu_2015_36_31.
2. Скрипка А. К. Методологічні аспекти формування лідерського потенціалу в сучасному управлінні. Актуальні проблеми економіки. 2019. №11 (221), С. 113–122. URL: https://economics.net/archive/2019/APE-11-2019/11.19_topic_Skrypka%20A.K.pdf.
3. Белікова Ю. В. Становлення та переваги емоційного лідерства.. Український соціум. 2012. №2. С. 7–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2012_2_3.
4. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера. пер. з англ. Валерія Глінка. Київ : Наш формат, 2019. 287 с.
5. Boyatzis R. E., Goleman D., & Rhee K. S. Clustering competence in emotional intelligence : Insights from the Emotional Competence Inventory / In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence : Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. San Francisco : Jossey Bass, 2020. P. 343–362.
6. Fisher R., Sharp A. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss London : HarperCollins Business, 2004. 230 p.
7. Spillane J. P. Distributed leadership. San Francisco : Jossey-Bass, 2006. 144 p.
8. Denis J.-L., Langley, A., Sergi, V. Leadership in the plural. The Academy of Management Annals. 2012. Vol. 6 (1). P. 211–283. URL : <https://journals.aom.org/doi/10.5465/19416520.2012.667612>.
9. Shonk K. What Is Collective Leadership? Harvard Law School. 2024. . URL : <https://www.pon.harvard.edu/daily/leadership-skills-daily/what-is-collective-leadership/>.
10. Carson J. B., Tesluk P. E., Marrone, J. A. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. Academy of Management Journal. 2007. Vol. 50(5). P. 1217–1234.
11. Sanfilippo M. Shared Leadership: How Modern Businesses Run Themselves. Business News Daily. 2024. URL : <https://www.businessnewsdaily.com/135-shared-leadership-social-media-fuel-business-growth.html>.
12. Lipman-Blumen J. Connective Leadership : Managing in a Charging Word. Oxford : Oxford University Press, 2000. 405 p.
13. Cashman K. Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 2008. 215 p.
14. Neck C. P., Houghton J. D. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 21(4). P. 270–295.

REFERENCES:

1. Buiak B. Fenomen liderstva v istoryko-filosofskii retrospektyvi. Humanitarnyi visnyk Derzhavnoho vyshchoho navchalnoho zakladu «Pereiaslav-Khmelnytskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Hryhoriia Skovorody». Pedahohika. Psykholohiia. Filosofiia. 2015. Vyp. 36. S. 238–253. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpu_2015_36_31.
2. Skrypka A. K. Metodolohichni aspekty formuvannia liderskoho potentsialu v suchasnomu upravlinni. Aktualni problemy ekonomiky. 2019. №11 (221), S. 113–122. URL: https://eco-science.net/archive/2019/APE-11-2019/11.19_topic_Skrypka%20A.K.pdf.
3. Bielikova Yu. V. Stanovlennia ta perevahy emotsiinoho liderstva.. Ukrainnyi sotsium. 2012. №2. S. 7–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2012_2_3.
4. Goulman D., Boiatsis R., Makki E. Emotsiinyi intelekt lidera. per. z anh. Valeriia Hlinka. Kyiv : Nash format, 2019. 287 s.
5. Boyatzis R. E., Goleman D., & Rhee K. S. Clustering competence in emotional intelligence : Insights from the Emotional Competence Inventory / In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence : Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. San Francisco : Jossey Bass, 2020. P. 343–362.
6. Fisher R., Sharp A. Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss London : HarperColins Business, 2004. 230 p.
7. Spillane J. P. Distributed leadership. San Francisco : Jossey-Bass, 2006. 144 p.
8. Denis J.-L., Langley, A., Sergi, V. Leadership in the plural. The Academy of Management Annals. 2012. Vol. 6 (1). P. 211–283. URL : <https://journals.aom.org/doi/10.5465/19416520.2012.667612>.
9. Shonk K. What Is Collective Leadership? Harvard Law School. 2024.. URL: <https://www.pon.harvard.edu/daily/leadership-skills-daily/what-is-collective-leadership/>.
10. Carson J. B., Tesluk P. E., Marrone, J. A. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. Academy of Management Journal. 2007. Vol. 50(5). P. 1217–1234.
11. Sanfilippo M. Shared Leadership: How Modern Businesses Run Themselves. Business News Daily. 2024. URL : <https://www.businessnewsdaily.com/135-shared-leadership-social-media-fuel-business-growth.html>.
12. Lipman-Blumen J. Connective Leadership : Managing in a Charging Word. Oxford : Oxford University Press, 2000. 405 p.
13. Cashman, K. (2008) Leadership from the Inside Out: Becoming a Leader for Life / K. Cashman.- San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 215 p.
14. Neck C. P., Houghton J. D. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 21(4). P. 270–295.

EVOLUTION OF CONCEPTUAL APPROACHES TO UNDERSTANDING LEADERSHIP

HARBUZIUK Oleksandra, HAVLOVSKA Nataliia, RUDNICHENKO Yevhenii
Khmelnytskyi National University

The article analyzes the evolution of conceptual approaches to understanding leadership in the historical perspective and identifies the key elements of leadership in the works of foreign scholars. The author identifies the main elements of leadership. First, leadership is viewed as a set of personality qualities (both innate and acquired) that distinguish an individual from the crowd and determine his/her potential to influence on a group. This approach to leadership theory is reflected in the heroic theory, psychoanalysis, trait theory, charismatic leadership, the Big Five trait model, and emotional leadership. The second element is the understanding of leadership as a result of interaction between the leader and his followers, where the perception of this interaction serves as a stimulus for activities aimed at achieving specific group goals. This aspect is revealed through behavioral, situational theories; transactional and transformational leadership; leadership as service; attributional theory; the theory of «mediated leadership»; the concept of «contact leadership». The third element is the art of delegation and interaction to achieve common goals, meaning leadership as collective cooperation. This is highlighted in the theories of «distributed leadership», «collective leadership» and «shared leadership». The fourth element defines leadership as self-development, a learning process, and adaptation to achieve personal goals, meaning the ability to manage one's own life and development (the theory of «internal leadership», «self-leadership», the concept of «contact leadership»). The author emphasizes that further research will focus on studying the relevance and specific aspects of leadership development among self-employed individuals.

Keywords: leader, leadership, leadership theories, leadership concepts, self-leadership.