



УДК 316.472.3+159.9.07

Євдокимова Єлизавета Іванівна,
студентка факультету соціально-гуманітарних технологій, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна, 61002, Харків, вул. Кирпичева, 2, тел.: (098) 265 24 96, e-mail: evdokimova.l@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8152-0328

Євдокимова Єлизавета Івановна,
студентка факультета соціально-гуманітарних технологій, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна, 61002, Харків, вул. Кирпичева, 2, тел.: (098) 265 24 96, e-mail: evdokimova.l@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8152-0328

Evdokimova Elizaveta Ivanivna,
third year student of the Faculty of Humanities and Social, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine, 61002, Kharkiv, Str. Kirpicheva, 2, tel.: (098) 265 24 96, e-mail: evdokimova.l@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8152-0328

АРХЕТИПІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТУ МІЖ ЛІДЕРОМ ТА КОМАНДОЮ

Анотація. У статі висвітлена та проаналізована проблема конфліктів з точки зору традиційних образів колективного несвідомого, які з’являються між лідером та командою під час їх взаємодії. На сьогодні ця тема дуже цікава, адже феномен лідерства, як компонент суспільного управління та соціального життя, набуває розвитку. Архетипічний підхід до цього питання дає змогу знайти новий спосіб його вирішення. Під час роботи було проведено дослідження за проєктувальною методикою Сакса Леви “Незакінчені речення”. Таким чином, на підставі емпіричних даних автор виявляє основні архетипи конфлікту лідера та його команди.

Ключові слова: архетип, лідерство, лідер, сучасні проблеми лідерства, конфлікт лідерства.

АРХЕТИПИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ КОНФЛИКТА МЕЖДУ ЛИДЕРОМ И КОМАНДОЙ

Аннотация. В статье освещена и проанализирована проблема конфликтов с точки зрения традиционных образов коллективного бессознательно-го, которые появляются между лидером и командой во время их взаимодействия. На сегодняшний день эта тема очень интересна, поскольку феномен лидерства, как компонент общественного управления и социальной жизни, развивается. Архетипический подход к этому вопросу дает возможность найти новый способ его решения. Во время работы было проведено исследование при помощи проективной методики Сакса Львы “Незаконченные предложения”. Таким образом, на основании эмпирических данных автор выявляет основные архетипы конфликта лидера и его команды.

Ключевые слова: архетип, лидерство, лидер, современные проблемы лидерства, конфликт лидерства.

ARCHETYPAL APPROACH TO THE STUDY OF CONFLICT BETWEEN THE LEADER AND THE TEAM

Abstract. The article highlighted the problem of conflicts and analyzed in terms of traditional images of the collective unconscious that appear between the leader and the team during their interaction. Today the topic is very interesting, because the phenomenon of leadership as a component of public administration and social life takes development. Archetypal approach to this issue makes it possible to find a new way to solve it. During research was used the Sachs Lions' design method “Unfinished sentence”. So on the basis of empirical data the author reveals the basic conflict archetypes of the leader and his team.

Keywords: archetype, leadership, leader, modern problems of leadership, leadership conflict.

Постановка проблеми. Лідерство завжди існує в ключі командної взаємодії з певною групою. Це унікальний феномен громадського життя, що, насамперед, слугує для реалізації завдань. У будь-якому суспільстві лідерство є неминучим, взаємодіючи з усіма соціальними сферами життя.

Усюди, де збираються разом більше двох осіб, виникає питання появи лідера. Під час формування колективу деякі учасники відіграють вагомішу роль, ніж інші, до їх слів при-

слухуються з повагою, тобто вони отримують значуще місце в групі. Саме так відбувається поділ учасників групи на лідерів і послідовників. Особистість лідера та його взаємодія із підлеглими визначає долю поставленої задачі та продуктивність роботи. Але кожен управлінець рано чи пізно зустрічається з певними проблемами співпраці.

Архетипи є основами людського буття, окреслюючи місце людини в просторі, часі, історії. Звернення до

архетипного вивчення лідерства — це можливість віднайти новий спосіб вирішення проблеми в етичному, національному та світовому вимірах. Які ж саме архетипи конфліктів з'являються між лідером та командою? На це питання ми спробуємо знайти відповідь у цій роботі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання лідерства досліджували вчені з давніх часів, однак певної згоди щодо цього поняття, метода його вивчення чи загальної теорії немає.

Ця тема розглядалася в різних галузях наук, таких як: психологія, соціологія, політологія, педагогіка та ін. Серед досліджень сучасних учених можна виокремити роботи Б. Басса [26], Р. Бояцис [3], О. Романовського [22], Е. Шейна [24], О. Пономарьова [20] та ін.

У роботах сучасного українського науковця О. Г. Романовського подається детальний аналіз проблеми формування особистості лідера. Проблеми резонансного лідерства, спрямованого на самовдосконалення і побудову плідних відносин з людьми на основі активної свідомості, оптимізму та емпатії досліджують Р. Бояцис та Е. Маккі. Е. Х. Шейн розглядає взаємозв'язки між лідерством та організаційною культурою. О. С. Пономарьов у своїх роботах вивчає феномен лідерства у просторі соціальних цінностей.

Тема архетипу у лідерстві майже не опрацьована. У статті О. Лесик проаналізовані архетипи вітчизняної моделі державного управління, їх ролі, визначенні основні сильні та слабкі сторони [16]. В. Віліжінський провів порівняльний аналіз на прикладах

сучасної української, радянсько-імперської та польсько-шляхетської управлінських культур досліджені архетипи національних традицій управління і їх вплив на реформування місцевого самоврядування в Україні [7]. С. Галич розглянув та проаналізував процес становлення молоді як суб'єкта громадянського розвитку з точки зору архетипів [8].

Серед українських науковців феномен архетипіки досліджували такі представники наукового світу: С. Кримський [15], Е. Афонін [1], Л. Базів [2], Н. Ковтун [13], Ю. Мединська [17] та О. Когут [13].

Ю. Ємельянов описав конфлікти лідерів підгруп і дав визначення однієї з функцій лідера, в якій він виступає суддею та миротворцем [11]. Тему корпоративних конфліктів, офісної “дідівщини” висвітлила у своїй роботі Ю. Фуколова. Американські вчені К. Томас і Р. Кілмен описали та систематизували ознаки різних стилів поведінки конфліктних ситуацій в організаціях, за цими даними запропонували при навчанні менеджерів застосовувати схематичну сітку, що демонструє залежність стратегії поведінки у конфлікті від інтересів сторін трудового конфлікту та характеру вживання дій [23]. Також над темою конфлікту лідера та команди працювали такі вчені: Е. Регнет [21], О. Єршов [10], Є. Виноградова, І. Козіна [6] та ін.

Метою статті є встановлення основних архетипів конфліктів між лідером та командою.

Висвітлення основного матеріалу дослідження. На початку ХХ ст. К. Г. Юнг [25] у своїх дослідженнях застосовує поняття “архетип” для

позначення первинних моделей, що містяться в колективному несвідомому. Архетип мислиться як першопочатковий образ. За Юнгом, у несвідомому існує група перманентних елементів, які є обов'язковим набором образів несвідомого, головним джерелом властивих усім людям основних мотивів та образів, примітивних спогадів. Архетипічний аналіз на сьогоднішній день став методологічною засадою вивчення функціонування ідентичних образів у різних культурах. Так, Н. Фрай розробив власну теорію літературних архетипів, Є. Мелетинський визначає архетипи як коди, що дають змогу декодувати тексти [18].

Звісно архетипи цікаві не тільки як несвідомі психічні структури, а й як культурні феномени. Архетипи колективного несвідомого є, насамперед, психічними структурами, першообразами. З часом, згідно з місцем, умовою середовища — вони стають символами та образами, набираючи нових форм у творчості. Існують два виміри існування архетипів: перший — це художній, тобто культурне представлення та їх переклад на мову сучасності; другий — це пам'ять, що є основою соціального та історичного ходу буття. Виконуючи функцію соціальної пам'яті, архетипи містять в собі знання та досвід народу. “Унікальність архетипу в тому, що він постає не лише в контексті мудрого минулого, а й допомагає вибудовувати орієнтири сучасного” [14, с. 23].

У різні часи життя народу постають різноманітні архетипи, які відповідають запитам сучасного розуміння людей. Дослідження, актуалізація функціонування архетипних образів,

сценаріїв слугують своєрідними опи-сами розвитку окремих нації, народів, сімей чи груп людей. Залежить все від того, які саме архетипи будуть замовлені часом, в якій формі вони знову відкриваються у свідомості людей.

З позиції архетипного аналізу можна розглянути й поняття “лідерство”, ядром якого є групові потреби. Визначальні риси того чи іншого колективу та його окремих рис відображаються у своєрідному втіленні культурних архетипів.

В останній час активно постає питання вивчення лідерства як головної частини суспільної управлінської діяльності. Це питання має особливе місце в соціальній структурі через свою важливість та впливовість на суспільство. Саме тут накопичено масу наукових робіт, концепцій, методик та теорій. Проте тема конфлікту між лідером та командою майже не розглянута.

Сьогодні існує декілька варіантів трактування поняття лідерства — це:

- процес організації групового прийняття рішення;
- здатність впливати на індивідуумів і групу людей з метою примусити їх працювати задля певної цілі;
- історично-культурно сформована потреба людей в організації процесу діяльності;
- міжособистісна взаємодія, головна мета якої — досягнення певної мети за допомогою певних комунікативних навичок [22].

Найчастіше виділяють три види архетипного стилю лідерства: авторитарний, ліберальний, демократичний. При авторитарному стилі лідер одноосібно ухвалює всі рішення,

віддає накази, робить вказівки. Існує ієрархічний розподіл між командою та керівництвом. Демократичний стиль включає в себе колективне прийняття рішення, високу активність команди, поінформованість усіх учасників щодо проблем та суті роботи. Кожний з учасників взаємодії добровільно перебирає на себе відповідальність за виконання завдання і усвідомлює його значущість у досягненні спільної мети. Вони є не просто виконавцями чужих рішень, а мають власні цінності та інтереси, виявляють власну ініціативу. При ліберальному стилі управління характерна невелика активність лідера, проблеми обговорюються формально, обов'язки розв'язання проблем передаються команді, також характерне уникнення від відповідальності. Ліберал у роботі ніби “пливе за течією” [19].

Лідер як соціальний управлінець зустрічається в усіх суспільних організаціях, функціонуючи в системі цілей, обмежень, процесів, вимог, норм та інтересів робочої діяльності. Його роль полягає у забезпеченні нормальної життєдіяльності команди.

О. С. Пономарьов зазначає, що оскільки природа людини суперечлива через свою біологічну соціальність та мислячу істотність, конфлікт між індивідуальним та соціальним буттям очевидний. Особистість зустрічається із конфліктом цілей, прагнень та бажань. Цей конфлікт перший, з яким працює управлінець у своїй роботі, для подолання якого йому необхідно нормальне співіснування та співпраця з командою, яке направлене на механізми узгоджен-

ня індивідуальних і суспільних інтересів. Такими механізмами можуть виступати: система правових норм і правил, традицій та звичаїв, сукупність моральних норм та вимог. У роботі цього процесу важливе місце належить духовно-культурній сфері. Носіями цих механізмів виступають загально визнані лідери, своїм авторитетом в змозі забезпечувати відповідними життєвими цінностями. Хоча не завжди лідери беруть на себе цю соціальну роль [20].

Конфлікт – термін, активно використовується у психології, соціології, філософії, конфліктології та повсякденній свідомості. У психології найчастіше розуміється актуалізоване протиріччя, зіткнення протилежно спрямованих інтересів, цілей, позицій, думок, поглядів суб'єктів взаємодії чи опонентів [12].

Відповідно до типології конфліктів (за диференційованим критерієм суб'єкта взаємодії) виділяють внутрішньоособистісний, міжособистісний, міжгруповий. За часовим критерієм конфлікти поділяють на короткочасні та затяжні, але без конкретної вказівки на чіткі часові параметри. За характером протікання конфлікти бувають гостримі і латентними. З огляду на особливість поширеності та значущості виділяють конфлікти за ознаками “суб'єкта та сфери”: сімейні, у збройних силах, виробничі, шкільні, етнічні, релігійні та ін.

З урахуванням наслідків (для особи, групи і / або її членів) іноді виділяють деструктивний, конструктивний і стабілізуючий типи. Деструктивні розхитують і руйнують усталені

структури і функції, індивідуальні та групові норми, девальвують цінності, поглиблюють протиріччя проблемної ситуації. Конструктивні конфлікти несуть перебудову, оновлення структури, оволодіння новими функціями, встановлення нових зв'язків, сприяють життєдіяльності особистості або функціонуванню організації. Стабілізуючі також приводять до позитивних результатів, однак не за рахунок інновацій, а шляхом усунення відхилень і закріплення вже існуючого [9].

Лідерство пов'язане з безліччю проблем і протиріч, які стають причиною конфліктних ситуацій. Управління командою включає в себе планування, мотивацію, організацію та інші процеси, які, своєю чергою, зводяться до забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності колективу. У процесі такої складної роботи інтереси окремих членів групи не завжди збігаються, бувають протилежні, що може призвести до конфлікту.

Форм прояву конфліктів у сфері управління кілька, та всі вони стають причиною формування дезорганізації в лідерській діяльності. Дезорганізація проявляється у різних формах боротьби між суб'єктами управління, які дотримуються різних принципів управлінських відносин. У ході розвитку цього протиріччя боротьба переходить у конфлікт, який може протікати у формі незгоди, напруженості та конфронтації.

Незгода несе в собі відмовлення від запропонованих шаблонів чи узгоджених колективом норм поведінки, невиконання тією чи іншою мірою своїх обов'язків. Незгода як

форма конфлікту між лідером та командою передбачає свідоме порушення узгоджених дій, пов'язаних з виконанням функцій життєдіяльності групи.

Більш гострою формою конфлікту лідерства виступає напруженість, яка зачіпає фундамент прийнятої системи управління і передбачає збільшення свідомих порушень у роботі з боку різних представників колективу.

Глибокою формою цього конфлікту стає конфронтація, яка, своєю чергою, характеризується жорсткою конкуренцією на основі кар'єрних планів певних представників колективу і використанням небажаних засобів і методів протидії: організація групових протестів, цькування "інакомислячих", звільнення членів групи. Ця форма конфлікту, з якою може зустрітись лідер, веде до розколу і ліквідації існуючої системи діяльності [12].

Конфлікти лідера із командою виникають у процесі взаємодії та спілкування людей між собою, під час зіткнення цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів двох чи більше осіб. В основі конфлікту лежить ситуація, що включає суперечливі позиції сторін з якого-небудь приводу, протилежні цілі чи засоби їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань опонентів і т. д.

У нашій роботі було проведено дослідження, у якому брали участь 40 респондентів — студенти третього курсу (спеціальність психологія), серед яких 15 хлопців та 25 дівчат. Для отримання даних ми користувалися методикою Сакса Леви "Незакінчені речення", у ході якої було виявлено

такі архетипи конфліктів лідера та команди:

- стиль лідерства;
- інтровертність та екстравертність;
- гендерні особливості лідерів та членів команди;
- зовнішній та внутрішній локус контролю;
- відповідальність;
- ієрархічність;
- конфлікт кількох лідерів.

Перший виділений нами архетип конфліктів є локус контролю. Серед усіх опитаних він зустрічається у 27 учасників, серед яких 10 хлопців та 17 дівчат. Локус контролю, як архетипна причина конфлікту лідера та команди, розуміється у тому, що існує перенесення обов'язків та досягнень з команди на лідера та навпаки. Існують два типи локусу контролю: зовнішній та внутрішній. При зовнішньому локусі контролю характерне приписування відповідальності зовнішнім силам, оточенню, вдачі чи долі. При внутрішньому локусі відповідальність приписується власним діям та зусиллям [4].

Гендерні особливості лідера та команди — другий за частотою визначення тип архетипного конфлікту у

цьому дослідженні, згаданий у 25 респондентів (13 хлопців та 12 дівчат). Більшість дівчат зазначали, що бажають працювати в команді з представниками їх статі, та під управлінням також жінки. Хлопці ж, відповідали, що не бажають працювати під управлінням жінки, щодо командної гомогенності, загалом, було виявлено толерантне відношення.

Згідно з даними таблиці архетипний конфлікт стиля лідерства відмітили 23 опитаних, серед яких 9 хлопців та 14 дівчат. Стиль лідерства — це дуже важлива і дуже важка частина роботи лідера, оскільки точно виявити підходящий стиль лідерства не завжди вдається.

Відповідальність, як причина конфлікту між лідером та командою, була виявлена у 18 осіб (10 хлопців і 8 дівчат). Відповідальність найчастіше стає атрибутом страху, бо, зазвичай, людина не хоче нести на своїх плечах занадто важкі проблеми, а тим більше поодинокі їх вирішувати.

Архетипна ієрархічність зустрічається у 16 опитуваних (11 хлопців та 5 дівчат). Під ієрархічністю розуміється розмежування обов'язків залежно від ієрархічних ролей команди, загальна наявність ієрархії,

№ пор.	Архетип конфлікту	Хлопці		Дівчата		Загальні данні	
		Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
1	Локус контролю	10	37,03	17	62,96	27	67,5
2	Гендер	13	52	12	48	25	62,5
3	Стиль лідерства	9	39,13	14	60,86	23	57,5
4	Відповідальність	10	55,55	8	44,44	18	45
5	Ієрархічність	11	68,75	5	31,25	16	40
6	Інтро-екстраверсія	2	15,38	11	84,61	13	32,5
7	Кілька лідерів	4	57,14	3	42,85	7	17,5

розподіл інформації за ієрархією, зайняття не підходящої ролі чи отримання обов'язків, з якими виникають труднощі у людини. У процесі кількісного зростання, збільшення числа функцій і конкретизації групових цілей розвивається ієрархія за ступенем впливу серед членів групи. На верхньому щаблі ієрархічної градації виявляється першорядний лідер, посередині розташовуються лідери другого і третього рівнів, на нижніх щаблях знаходяться послідовники [11].

Інтровертність та екстравертність зустрічається у 13 осіб (2 хлопців та 11 дівчат). Здебільшого, інтровертність та екстравертність як архетипна складова конфлікту зустрічається у направленості в роботі із командою чи окремо, у не прийнятті командної роботи, у лідера як помічника.

Остання архетипічна проблема нашого дослідження — це конфлікт кількох лідерів у одній команді. Зустрічається цей критерій дуже рідко, лише у 9 учасників дослідження, більшою мірою у 4 хлопців та у 3 дівчат. Цей архетип з'являється при наявності в команді двох та більше лідерів.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Таким чином, ми виокремлюємо сім видів архетипів конфлікту лідера та команди, серед яких локус контролю, який впливає на перенесення відповідальності за помилки та досягнення, зустрічається у 67,5 % вибірки. Наступним виступають гендерні відмінності. Цей архетип згадується у 62,5 %. Третій архетип — стиль лідерства. Він зустрічається у 57,5 % опитуваних. Відповідальність, яку учасники не

бажають на себе брати, оскільки їх лякають можливі наслідки, — це четвертий архетип і він з'являється у 45 % кореспондентів. П'ятий архетип — ієрархічність, зустрічається у 40 % вибірки. Шостий архетип — це інтроверсія та екстраверсія, який має частоту у 32,5 % опитуваних. Та сьомий архетип конфлікту між лідером та командою — це наявність двох та більше лідерів в одній групі 17,5 %.

Отримані данні описують найбільш розповсюдженні архетипи конфліктів між лідером та командою. Перелік названих архетипів дає підставу для більш ґрунтовного вивчення проблеми із більшою вибіркою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Афонін Е. А.* Людська ідентичність та особливості її впливу на політику й державне управління / Е. А. Афонін // Концептуальні засади взаємодії політики й управління : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Ребкала, В. А. Шахова. — Київ: НАДУ, 2010. — С. 265–289.
2. *Базів Л. М.* Амбівалентність архетипу матері в українській модерній літературі (на матеріалі творчості Лесі Українки, М. Коцюбинського, В. Винниченка та О. Кобилянської) : автореф. дис. ... канд. філол. наук / Л. М. Базів; Київ, ун-т ім. Б. Д. Грінченка. — Київ, 2013. — 18 с.
3. *Бояцис Р.* Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Е. Макки; пер. с англ. — Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 300 с. — (Серия “Классика Harvard Business Review”).

4. *Варій М. Й.* Психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — Київ: Центр учбов. літ., 2007. — 288 с.
5. *Величко В. В.* Економіка підприємства: конспект лекцій / В. В. Величко. — Харків: ХНАМГ, 2004. — 114 с.
6. *Виноградова Е. В., Козина И. М.* Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников / Е. В. Виноградова, И. М. Козина // Социс. — 2011. — № 9. — С. 30–41.
7. *Вилижинский В.* Архетип национальной традиции управления как аутентичная основа реформирования местного самоуправления в Украине / В. Вилижинский // Архетипика и государственное управление: рационализация и нормативные практики. — 2014. — С. 23–33.
8. *Галич С.* Место молодежи как субъекта государственного управления / С. Галич // Архетипика и государственное управление: рационализация и нормативные практики — 2014. — С. 34–38.
9. *Герасіна Л. М.* Конфліктологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. — Харків : Право, 2002.
10. *Ершов А. А.* Личность и коллектив: (Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение) / А. А. Ершов. — Ленинград: Знание, 1976. — 40 с.
11. *Емельянов Ю. Н.* Управление коллективом как проблема социальной психологии / Ю. Н. Емельянов. — Москва, 1971. — 346 с.
12. *Зінченко В. П., Мещеряков Б. Г.* Великий психологічний словник / В. П. Зінченко, Б. Г. Мещеряков. — Київ, 2002.
13. *Ковтун Н. М.* Архетип культурного героя в українській духовній традиції: історико-філософський контекст : автореф. дис. ... канд. філол. наук: спец. 09.00.05 / Н. М. Ковтун; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — Київ, 2008. — 20 с.
14. *Когут О. В.* Архетипні сюжети й образи в сучасній українській драматургії (1997–2007 рр.): монографія / О. В. Когут; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. — Рівне : НУВГП, 2010. — 440 с.
15. *Кримський С.* Архетипи української культури // Вісн. НАН України. — № 7–8. — С. 74–87.
16. *Лесик О.* Архетипи та їхня роль у розвитку вітчизняної моделі державного управління / О. Лесик // Архетипіка і державне управління: виклики та ризики суспільної трансформації. — 2016. — С. 39–48.
17. *Мединська Ю. Я.* Фемінні архетипи українського етносу / Ю. Я. Мединська. — Тернопіль : ТНЕУ, 2006. — 202 с.
18. *Мищенко М. М.* Українські національні архетипи: від колективного несвідомого до усвідомленої національної ідентичності (до актуальності методології архетипічного аналізу) / М. М. Мищенко // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. — 2014. — № 1130. — Вип. 51. — С. 90–94. — (Серія “Філософія. Філософські перипетії”).
19. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Соціальна психологія: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Київ : Академвидав, 2005. — 446 с. — (Серія “Альма-матер”).
20. *Пономарьов О. С.* Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / О. С. Пономарьов. // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2015. — № 3. — С. 93–101.
21. *Регнет Э.* Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет. — Харьков, 2005. — 297 с.
22. *Романовський О. Г.* Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного / О. Г. Романовський, Н. В. Середа. // Теорія і практика

- управління соціальними системами. — 2013. — № 3. — С. 20–27.
23. *Шевчук С. П.* Навчальний посібник / С. П. Шевчук, В. А. Скороходов, В. М. Жуковська та ін. — Київ: Вид. дім “Професіонал”, Центр учбов. літ., 2010. — 184 с.
24. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ.; под ред. В. А. Спивака. — Санкт-Петербург: Питер, 2002. — 336 с. — (Серия “Теория и практика менеджмента”).
25. *Юнг К. Г.* Архетип и символ / К. Г. Юнг. — Москва : Ренессанс, 1991. — 304 с.
26. *Bass B. M.* Transformational leadership [Text] / B. M. Bass, R. E. Riggio. — 2nd ed. — Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006. — 282 p.