

Тодорова Світлана Миколаївна - кандидат філософських наук, доцент кафедри соціології, філософії та права Одеської національної академії харчових технологій

УДК 316.46

КОНЦЕПТ ЛІДЕРСТВА КАК ОБЪЕКТ ФИЛОСОФСКОГО АНАЛИЗА

Статья посвящена анализу методологических ориентиров философского осмысления понятия лидерства и исследованию философского дискурса становления концепта лидерства. Осуществлен философский анализ теорий лидерства К. Берда, Р. Стогдилла, Р. Кристи, Ф. Гайса, Д. Мак-Грегора и др., достаточно глубоко и объективно охарактеризована типология лидерства Ф. Фидлера. Сделан вывод о том, что в современном философском дискурсе представлена диалектическая взаимосвязь субъективного и объективного подходов к исследованию феномена лидерства.

Ключевые слова: лидерство, теория лидерства, философский дискурс лидерства, трансформационное лидерство

КОНЦЕПТ ЛІДЕРСТВА ЯК ОБ'ЄКТ ФІЛОСОФСЬКОГО АНАЛІЗУ

Стаття присвячена аналізу методологічних орієнтирів філософського осмислення поняття лідерства і дослідженню філософського дискурсу становлення концепту лідерства. Здійснений філософський аналіз теорій лідерства Д. Берда, Р. Стогділла, Р. Крісті, Ф. Гайса, Д. Мак-Грегора і ін., досить глибокий і об'єктивно охарактеризована типологія лідерства Ф. Фідлера. Зроблений висновок про те, що в сучасному філософському дискурсі представлений діалектичний взаємозв'язок суб'єктивного і об'єктивного підходів до дослідження феномену лідерства.

Ключові слова: лідерство, теорія лідерства, філософський дискурс лідерства, трансформаційне лідерство

CONCEPT OF LEADERSHIP AS AN OBJECT OF PHILOSOPHICAL ANALYSIS

The article is devoted the analysis of methodological orientirov of philosophical comprehension of concept of leadership and research of philosophical diskursa of becoming of koncepta of leadership. The philosophical analysis of theories of leadership is carried out to T. Berda, Christie Stogdilla, F. Gaysa, D. Mak-Gregora and other, sufficiently deep and tipologiya of leadership of objectively described Fidler. A conclusion is done that in modern philosophical diskurse dialectical intercommunication of the subjective and objective going is presented near research of the phenomenon of leadership.

Keywords: leadership, theory of leadership, philosophical diskurs of leadership, transformation leadership.

Актуальність дослідження. Аналіз багатьох соціальних проблем сучасного суспільства неможливо здійснити в рамках однієї дисципліни. Найчастіше спостерігається тенденція міждисциплінарного наукового дослідження багатьох соціальних проблем. До числа таких проблем відноситься феномен лідерства, який давно складає об'єкт вивчення психології, політології та інших суспільних наук.

Взагалі, запозичення терміна «лідерство» з побутової мови та його визначення дослідниками в кожному конкретному випадку відповідно до предмету дослідження, привело до того, що неможливо і, як вважає ряд дослідників, небажано давати єдине визначення даного терміна. Ними відмічається, що існує стільки ж визначень терміну «лідерство», скільки й тих, хто намагався його визначити: тільки за останні 50 років було запропоновано більше 65-ти систем класифікацій визначення лідерства. До теперішнього часу залишаються відкритими питання про те, чи є лідерство характеристикою індивіда або це соціальна роль; чи потрібно включати до поняття «лідерство» процеси впливу, що пов'язані з примусом;

схожі чи різні між собою «лідерство» та «керівництво». Однак, не дивлячись на протиріччя, можна зробити висновок, що для більшості теоретиків лідерство є феноменом, що описує процеси впливу в групах або організаціях, що направлене на координацію групових дій і відносин у процесі досягнення групової мети.

Про актуальність обраної теми свідчить також і той факт, що феномену лідерства присвячені численні теоретичні та емпіричні дослідження, але разом з тим виникає необхідність чіткого визначення концепту «лідерство» у філософському дискурсі.

Мета статті полягає в дослідженні філософського дискурсу становлення концепту лідерства та методологічні орієнтири філософського осмислення змісту поняття «лідерство».

Огляд останніх досліджень за даною проблемою. Феномен лідерства привертає увагу багатьох дослідників. Слід зазначити, що вчені, зокрема, Г. Ашин, Г. Адорно, Г. Альтманн, М. Албрітон, Б. Басс, К. Берчелман, Р. Блейк, Е. Богардус, Ф. Гайс, Ф. Д'Агостіно, В. Ільїн, М. Кондратьєв, М. Кордуелл, Р. Кричевський, Р. Крісті, Р. Лайкерт, К. Левін, С. Освальд, Б. Паригін, О. Петровський, М. Рижак, М. Сміт, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Дж. Хоманс, К. Черрі, Е. Шерман, Е. Явербаум та ін. по-різному розкривають проблему лідерства. У процесі дослідження цього питання виникають труднощі концептуального характеру, пов'язані з наявністю різних точок зору на поняття «лідерство», тобто з невизначеністю самого об'єкта дослідження.

Виклад основного матеріалу. Одним із зачинателів вивчення феномену лідерства був відомий американський вчений Е. Богардус. Його вважають засновником «теорії рис» в її змістовно-повноцінному звучанні в соціальній психології. Вчений глибоко замислювався над питанням про те, які саме «риси» (індивідуально-психологічні властивості, характеристики, якості і т.д.) роблять людину лідером. При цьому вчений постулює три позиції: 1) у лідерів є спільні якості психологічного направлення; 2) наявність цих якостей визначає людину на роль лідера при умові відсутності ряду проблем поза цією людиною (мається на увазі, перш за все, найближче соціальне оточення); 3) людина, яка є лідером в одній ситуації, виявляє очевидні тенденції, щоб стати лідером і в іншій. Прибічники цієї теорії вважають передмовою визнання людини лідером володіння нею специфічними «лідерськими» рисами та здібностями. Одним з варіантів такого підходу є харизматична концепція лідерства, згідно з якою лідерство дається окремим визначним особистостям як деяка благодать («харизма»).

У першій половині минулого століття дослідники не розрізняли лідерство та керівництво й обговорювали соціальну підлеглість взагалі, або стосовно до будь-якої сфери суспільної активності (наприклад, політичне лідерство і т.д.). До речі, вже Е. Богардусом лідеру частково приписувалась не тільки функція підпорядкування або організації своєї соціальної групи, але й функція представлення її інтересів зовні.

Багато дослідників феномену лідерства спочатку вели мову про якусь особистісну якість або декілька якостей, котрі роблять людину лідером групи. Пізніше за рахунок такого інструменту, як факторний аналіз, гіпотези стали звучати складніше, багатозначніше, але незмінним залишалось одне – уявлення про те, що причини лідерства варто шукати в особистості самої людини, в якихось притаманних їй якостях.

Як правило, виділялись в основному позитивні та високоморальні якості лідера [1]. Однак, в рамках «теорії рис» були й інші точки зору. Так, Р. Крісті та Ф. Гайс [2] створили так звану М-шкалу (за аналогією з F-шкалою Т. Адорно [3, 350], що визначала ступінь вираженості), де «М» (авторами також використовувався термін «Мак») означало «Макиавеллі», або «маніпулятор». Взвзявши за основу концепцію макиавеллізму, вони сфокусувались на виявленні того, якими особистісними якостями володіє лідер, котрий відповідно до неї поводить себе. В якості успішного лідера вони вбачали людину з високим «Мак-коефіцієнтом». На їхню думку, такій людині насамперед властивий «синдром холоднокровності»: орієнтація на мету, орієнтація на контроль, спокій, раціональність і т.д.

Необхідно відмітити ряд узагальнюючих досліджень з позиції «теорії рис» - роботи К. Берда [4] і Р. Стогділла [5], які в 1940 р. і 1948 р. проаналізували відповідно двадцять і сто робіт, виконаних в рамках «теорії рис», і прийшли до висновку про відсутність будь-якого

вираженого зв'язку між наявністю будь-яких конкретних особистісних якостей і тим, чи займає дана конкретна людина лідерську позицію.

Р. Стогділл, провівши комплексний огляд досліджень у галузі лідерства, відмічає, що вивчення особистісних якостей лідерів дає суперечливі результати. До числа найбільш часто згадуваних дослідниками якостей ефективних лідерів належать: інтелект, прагнення до знань, домінантність, впевненість у собі, емоційна рівновага, стресостійкість, креативність, прагнення до досягнення, енергійність, надійність, відповідальність, незалежність, комунікативність. Однак, як вважає дослідник, взаємозв'язок між ступенем вираження окремих якостей і ефективністю лідерства має неоднозначний характер, в різних ситуаціях ефективні лідери виявляють різні якості. В результаті аналізу Р. Стогділл зробив висновок про те, що не існує такого набору особистісних якостей, котрий присутній у всіх ефективних лідерів, і що структура особистісних якостей лідера повинна співвідноситися з особистісними якостями членів групи, характером групової діяльності та задачами, котрі вирішуються [5].

Зрозуміло, що настільки правдиво продемонстрована неспроможність «теорії рис» як універсально-пояснювальної концептуальної схеми, що дозволяє дати вичерпний аналіз природи такого найважливішого соціального феномена, як лідерство, не могли не простимулювати створення принципово нової концептуальної моделі. Так наступив етап пошуку засад лідерства де завгодно, але поза особистістю самого лідера. Однією з теоретичних побудов такого типу стала система бачення лідерства як функції групи. Подібною позиції дотримувались Дж. Хоманс [6] і деякі інші дослідники, які прийшли на зміну прихильникам «теорії рис».

Згідно з цим підходом, позиція лідера являє собою, по суті, статус, доступний будь-якому члену групи, котрий може організувати її для досягнення ключових завдань, що стоять перед нею. Відмітимо, що подібний підхід до розуміння природи та засад лідерства, котрий називається в спеціальній літературі «теорія лідерства як функції групи», в деякому сенсі на пряму протистоїть «теорії рис», оскільки цей підхід практично повністю виключає з інтерпретаційного ключа який би то не було набір індивідуально-психологічних характеристик, котрі могли б розглядатися в якості базового матеріалу для будівництва лідируючої позиції особистості в реально функціонуючому контактному співтоваристві.

Згідно з поглядами Дж. Хоманса, теорія лідерства повинна розглядати три основні змінні: дію, взаємодію та настрої. Це припускає, що посилення взаємодії та участь у спільній діяльності пов'язана із збільшенням почуття взаємної симпатії, а також з внеском більшої визначеності в групові норми. Лідер у цій теорії визначається як, насамперед, ініціатор взаємодії [6].

Звертаючись до характеристики «теорії лідерства як функції групи», не можна не відмітити, що подібний підхід акцентує увагу на тому, що лідер повинен насамперед задовольнити інтереси групи, і практично не згадується про те, що він може їх формувати як особистість, яка наділена соціальною владою. Ще більш ранні спроби відмовитись від «теорії рис» були здійснені в руслі біхевіористських концепцій. Учені, близькі до даного підходу, розглядали лідерство з точки зору двох підстав – успішності групової діяльності та взаємодії між людьми як самоцінного процесу. В числі прибічників цієї теорії необхідно згадати Р. Лайкерта, Р. Блейка та К. Левіна. З одного боку, слід відмітити практичну орієнтацію досліджень даного напрямку і розробку в цих рамках багатьох методик, технік і технологій з підготовки ефективних лідерів. З іншого боку, цей підхід примітний створеними типологіями лідерства (К. Левін створив свою типологію вже в 1944 р.) і розумінням того, що не існує універсальної моделі лідерства. Дослідження в рамках даного напрямку з усією очевидністю показали, що в різних ситуаціях ефективними виявляються різні моделі лідерства. А втім, мова йде, скоріш за все, про порівняння в різних умовах авторитарної та демократичної моделей, попускальна ж модель, хоч і виділена окремо, але виявляється неефективною практично при будь-яких умовах.

Робота Д. Мак-Грегора «The Human Side of Enterprise» [7] також описує авторитарну (в

його термінології – «теорія Х») і демократичну («теорія Y») моделі менеджменту. Перша теорія заснована на припущенні, що індивіди звичайно пасивні, протистоять потребам організації, тому їх необхідно направляти та «мотивувати». Друга теорія заснована на припущенні, що люди володіють мотивацією і прагнуть до відповідальності, тому необхідно так їх організувати та направляти, щоб вони одночасно реалізовували й свої цілі, й цілі організації.

Як додаток до цих характеристик Р. Лайкерт класифікував лідерів за їх переважною орієнтованістю або на досягнення групою мети, або на своїх підлеглих (на практиці це означає лише можливість підлеглих впливати на розробку тактичних рішень, або хоча б брати участь в їх підготовці). При цьому він зразу ж застерігає, що тільки орієнтовані на міжособистісні відносини лідери можуть бути успішними.

В цілому, зниження інтересу до подібних теорій цілком передбачено. Будучи багато в чому прикладними за своєю направленістю – й інтерпретаційно, й в плані евристичності, вони жорстко обмежені набором зовнішніх факторів, які, неначе б то, практично винятково визначають ефективність реалізації в тій чи іншій ситуації різних «формул» лідерства. Необхідно підкреслити, що багато з розроблених в рамках цього напрямку методик широко використовуються й зараз, однак, очевидно, що по-справжньому змістовне тлумачення феномену лідерства неможливо отримати, використовуючи тільки ті засади, котрі представляють інтерес для дослідників-біхевіористів, що особливо помітно під час аналізу досліджень, виконаних за логікою інших підходів.

В рамках принципово іншого напрямку лідерство розроблялось як функція ситуації (Р. Бейлс, Т. Ньюком та ін.). За словами О. Петровського, який оцінював цей концептуальний напрямок, його автори, опираючись на результати спеціальних спостережень, і фіксуючи, що «одні й ті ж самі люди в різних групах можуть займати різне положення, граючи в них різні ролі, ...зробили висновок, що лідерство – не стільки функція особистості або групи, скільки результат складного та багатопланового впливу різних факторів при входженні в різні ситуації» [8, 30].

Іншими словами, ці дослідники ґрунтувались на одній і тій самій передумові, що використовувалась дослідниками феномену лідерства й раніше, а саме на тому факті, що одна й та сама людина в одних ситуаціях може бути лідером, а в інших не буде ним (що, по суті, якраз і спростовує базові положення «теорії рис» лідерства). Однак, при інтерпретації цієї передумови, дослідники, на відміну від апологетів «теорії лідерства як функції групи», не стали зводити засади лідерства до особливостей групи і до специфіки групових інтересів, закликаючи розглядати фактори, що впливають на лідерство, в максимально широкому плані. Цим максимально широким планом став розгляд лідерства як продукту конкретної унікальної ситуації (що, втім, також згодом стало неприхованим спрощенням). Статус лідера розглядався як рольова функція, якою людина володіє в одних обставинах спілкування та взаємодії, і не володіє – в інших.

Взагалі, представники ситуаційних теорій лідерства опираються на багаточисленні факти, що ілюструють неправомірність розгляду лідерства як функції особистісних якостей або функції групи, і доходять висновку про те, що лідерство являє собою продукт, в першу чергу, багаточисленних ситуацій, що чергуються та змінюють одна одну. Як доказ, дослідники наводять три аргументи: 1) одна й та ж людина може виконувати лідерські функції в одній групі, і знаходитись у ролі веденого в іншій; 2) людина, яка займає лідерську позицію в групі, може втратити таке положення, не покидаючи групу і залишаючись, як і було раніше, її членом; 3) в умовах багатопланової спільної діяльності нерідко в кожній із її сфер висувається свій лідер, який визначним чином впливає на життєдіяльність групи. В той же час найбільш послідовні прибічники ситуаційної теорії лідерства, по суті, виключаючи з рамок аналізу індивідуальні риси лідера, особливості процесу його висунення групою, характер взаємовідносин лідера та послідовників явно абсолютизують значимість зовнішніх по відношенню до групи впливів та обставин.

Дуже вдало з цього приводу сказав Г. Ашин: «Немає сумніву, якщо ситуація визріла для

Наполеона, то Наполеон визрів для ситуації. Великі події – завжди свобода між людиною і часом. Великий лідер «відчуває» ситуацію і знає, як дозволити їй розвинути до тієї межі, коли він може її використати. Видатні лідери володіли здібністю спрямувати ситуацію в свій актив. Ситуації можуть бути створені силою великого лідера в тій же мірі, в якій слабкий лідер може бути створений силою ситуації» [9, 21].

Р. Бейлс, а потім і Ф. Фідлер [10] пропонують типологію, яка припускає два типи лідерів: емоційного (регулюючого міжособистісних відносин в групі) та інструментального (регулюючого активність щодо досягнення групою означених цілей), а також обов'язкова присутність у реально існуючій групі обох видів лідерів.

Однак, виділення двох типів лідерів – це той мінімум, який далеко не завжди відображає групову дійсність в її конкретиці, коли реально функціонуюча група сповна може мати лідерів у тій же кількості, що й число її членів, тому що кожен з них може виявити себе лідером в якійсь конкретній ситуації групової діяльності.

Будь-який лідер – особистість, яка має певні нахили, особливості, яка демонструє деякий набір індивідуально-психологічних якостей. Якості при цьому не бувають «добрими» або «поганими» – корисне в одній конкретній ситуації може бути вкрай небажаним в іншій. Лідерство в даному випадку розглядається як продукт ситуації, яка потребує для свого вирішення наявності деяких якостей. З одного боку, це означає, що не існує універсального набору індивідуальних характеристик, які б гарантували їхньому володарю лідерську позицію, з іншого – що при підготовці або виборі лідера потрібно враховувати ті якості, котрі можуть знадобитися саме тій групі й у тих обставинах, в яких вона, скоріш за все, й буде функціонувати.

Втім, Ф. Фідлером постулювалась і можливість існування «лідера взагалі», при тому зразу на декількох засадах. Так, виділяється «універсальний» лідер (на противагу «ситуаційному»), лідерство якого чомусь незмінно виникає в різних конкретних ситуаціях. Також лідери Ф. Фідлером класифікуються за родом діяльності: «виконавець», «генератор ідей» і т.д. [10].

Дослідник виявив цікаву закономірність: стиль лідерства, орієнтований на задачу, частіше ефективний у більш або менш сприятливих ситуаціях, а стиль, орієнтований на людину, – тільки в сприятливих умовах. Тобто, «орієнтований на роботу» лідер буде ефективним в крайніх ситуаціях (дуже легка або дуже важка робота). Лідер же, орієнтований «на взаємовідносини», звичайно ефективний під час вирішення «помірних», тобто «проміжних» проблем. Взагалі, в рамках свого дослідження Ф. Фідлер лідерство розумів як функцію групи, тобто явище, що породжується особливостями групової активності й характеристиками групи в цілому [10].

Дослідник у своїй теорії надавав великого значення когнітивним ресурсам, таким як інтелект і досвід, що пов'язано з ефективністю групи. Відповідно до цієї моделі, ефективність групової поведінки визначається складною взаємодією між характеристиками лідера (інтелект і досвід), його поведінкою (спрямовуюче лідерство) і характеристиками ситуації (міжособистісний стрес і природа задачі). Так, теорія припускає, що інтелектуальний лідер краще вирішить задачу, особливо якщо вона складна, і що стрес опосередкує відносини між інтелектом і якістю вирішення, а також між досвідом і якістю виконання задачі.

Рішучим компромісом між теоріями, що ставлять феномен лідерства у виключну залежність від індивідуальної специфіки особистості лідера, й теоріями, що ігнорують цю залежність, стали так звані «синтетичні» моделі лідерства. Серед найбільш відомих представників цього напрямку необхідно назвати Ф. Фідлера та Б. Басса. Окремо потрібно відмітити, що обидва дослідники були вже згадувані в даній роботі, оскільки вони хоч і послідовно працюють в логіці «синтетичних» теорій лідерства, але прийшли до ідей «синтетичного» підходу, до розуміння природи лідерства не зразу. У них є ряд робіт, котрі, скоріш за все, відносяться до історично більш ранніх парадигм вивчення даного соціального феномену.

На відміну від прибічників «теорії рис», «теорії лідерства як функції групи» та

«ситуаційних теорій» прибічники «синтетичної теорії лідерства» акцентують увагу на комплексному, цілісному характері вивчення лідерства, на дослідженні взаємозв'язку основних складових процесу організації міжособистісних відносин: лідерів, послідовників (або ведених) і ситуацій, в умовах яких здійснюється лідерство. В цілому ряді теоретичних висновків феномен лідерства розглядається в контексті переважно поза діловими міжособистісними відносинами і без врахування соціально-психологічної специфіки реально функціонуючих груп.

Так, за думкою Б. Басса, висловленою в контексті «синтетичного» підходу, лідерство визначається не тільки однією змінною, а цілим їхнім рядом, в тому числі й цілями групи, особистістю лідера та факторами, що детермінують зміни в груповій поведінці [11].

Дослідник ввів термін «трансформаційне лідерство» для описання процесів спільних змін і набуття нових навичок лідера та підлеглих. У своєму акценті на зміни концепція трансформаційного лідерства близька до теорії харизматичного лідерства. Крім того, харизма, що розуміється як властивість лідера, є однією із складових частин трансформаційного лідерства. Останнє також визначається Б. Бассом у порівнянні з лідерством трансактним, під яким розуміються традиційні способи мотивації підлеглих (грошові винагороди та матеріальні блага в обмін на якісно виконану роботу; керівництво «методом виправлення помилок»).

Взагалі, трансформаційне лідерство припускає, що лідер виявляє індивідуальну участь і піклується про розвиток особистісного потенціалу робітників, стимулює використання нетрадиційних способів виконання завдань (що дуже важливо у ситуації організаційних змін), використовує способи мотивації, характерні для харизматичного лідера. При цьому трансактне та трансформаційне лідерство не є взаємовиключаючими стилями поведінки, та можуть використовуватись одним і тим же лідером в залежності від потреб ситуації [11].

Ще одна спроба типологізації змінних, що кардинальним чином впливають на формування лідерства, була здійснена Д. Мак-Грегором [12]. Він виокремив наступні змінні: 1) характеристики лідера; 2) характеристики його послідовників (позиції, потреби і т.д.); 3) характеристики організації – мета, структура, тип завдань, що вирішуються; 4) соціальне, економічне та політичне середовище.

Мабуть, ні один з теоретичних напрямків дослідження лідерства не може бути представлений кількістю напрацювань, які можна було б порівняти з кількістю робіт, що здійснюються з позицій «синтетичного» підходу. Так, ще в 1974 році Р. Стогділл [13] нараховував три тисячі таких робіт, а в 1981 р. Б. Басс [14] – сім тисяч.

Межі цього напрямку дуже широкі, оскільки до його представників можна віднести всіх, хто намагається знайти компроміс між, як мінімум, трьома позиціями – «лідерством як функцією індивідуально-психологічних особливостей», «лідерством як функцією групи» і «лідерством як функцією ситуації» [15]. Інколи дуже складно однозначно віднести конкретного вченого до представників тієї чи іншої парадигми дослідження лідерства, оскільки до того, як досягти «синтетичного» рівня свого розвитку, теорії лідерства пройшли добре відомий методологічний шлях, коли складний феномен спочатку намагаються пояснити, абсолютизуючи першу складову, потім другу, третю, й лише потім розглядають їх у більш чи менш збалансованому поєднанні. М. Кордуелл вважає, що ефективні лідери відрізняються від інших людей за декількома характеристиками, включаючи: 1) мотивацію до лідерства – лідер хоче вести за собою та впливати на навколишніх людей; 2) когнітивні здібності – лідери можуть обробляти та інтерпретувати великий об'єм інформації; 3) пристосованість – лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до вимог ситуації, що змінюється. Однак, як вважає дослідник, не всі лідери здатні до ефективного керівництва. Існує ряд факторів, що визначають ефективність того чи іншого лідера.

Сучасні філософи досліджують лідерство з точки зору аксіологічного аспекту даної проблеми. На теперішній час ці дослідження розглядаються як найбільш перспективні. Взагалі, лідерські моделі, що розробляються в рамках ціннісних теорій, претендують на те, щоб найкращим чином керувати людьми, та допомогти їм найбільш ефективно

використовувати всю сукупність досвіду. Останнє дає можливість до того, щоб вивчення феномену лідерства починати з соціально особливого, а не з економічно та філософськи загального.

Взагалі, у філософії ХХ століття явно проглядається діалектичний взаємозв'язок суб'єктивного та об'єктивного підходів до проблеми лідерства. Позитивісти намагалися пояснити цей феномен у точному значенні цього слова, виходячи з незмінних законів функціонування та розвитку суспільства, котрі розглядалися ними як частина або як продовження природних законів, і наряду з останніми трактувались феноменалістськи, тому що виключалась можливість пізнання причин і сутності соціальних явищ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. №25. – pp. 35-71.
2. Christie R., Geis F. Studies in Machiavellianism. New York : Academic Press, 1970. — 114 p.
3. Адорно Т. Исследование авторитарной личности : [Под общей редакцией д. филос. н. В. П. Култыгина] / Адорно Теодор — М.; Серебряные нити, 2001.—416 с.
4. Bird C. Social Psychology, D. Appleton-Century Co., N.Y., 1940. — 557 p.
5. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. №25. – pp. 35-71.
6. Homans G. The Human Group. New York : Harcourt, Brace and World, 1950. (Sociological classic.)
7. McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960. – 78 p.
8. Петровский А. В. Теория деятельностиного опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. 1980. №2. – С. 27-32.
9. Ашин Г. К. Лидерство: социально-политические и психологические аспекты // Политика: проблемы теории и практики. – М. 1990. Вып. 7. Ч. 2. – С. 213-214.
10. Fiedler F. E. Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967. – pp. 29-32.
11. Bird C. Social Psychology, D. Appleton-Century Co., N.Y., 1940. — 557 p.
12. McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960. – 78 p.
13. Стогдилл Р. М. Лидерство и структура управления персоналом. / Р. М. Стогдилл. – М. : Норд-Вест, 2000. – 224 с.
14. Bass B. B. Stogdill's Handbook of Leadership. New York, 1984.
15. Макиавелли Никколо. Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. О военном искусстве. [Текст] : [Пер. / Н. Макиавелли] — М. : Мысль, 1996. – 639 с. – (Из классического наследия).

Усьянова Олександра Вікторівна – аспірантка кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності. Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

УДК: 81.1

КОГНІТИВНА ЛІНГВІСТИКА ЯК СПОСІБ ПІЗНАННЯ СВІТУ У СИСТЕМІ ФІЛОСОФСЬКИХ НАУК

У статті розглядається спільне і відмінне когнітивної лінгвістики та філософії в цілому, визначається зв'язок між когнітивізмом та когнітивною лінгвістикою, а також зв'язок когнітивної лінгвістики з науковими дослідженнями та інженерними розробками по створенню систем штучного інтелекту, зазначається місце когнітивної лінгвістики в парадигмі концепцій сучасного світового мовознавства.