

<https://doi.org/10.15407/socium2022.02042>
УДК 351.851



Creative Commons Attribution 4.0 International

Клочко О.А., аспірант кафедри публічного адміністрування Міжрегіональної академії управління персоналом, вул. Фрометівська, 2, Київ, 03039, Україна, email: olexiy.klochko@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3482-5054>

МІФОАНАЛІТИЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНОМУ СВІТІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД Ж. ДЮРАНА

Проаналізовано міфоаналітичну трансформацію лідерства у контексті сучасних концепцій. Українське суспільство постійно розвивається, що потребує нових лідерів, які здатні забезпечити конструктивні зміни. У сфері публічного управління особливої уваги потребує питання лідерства, яке пов'язане з питаннями генерування інновацій та їх реалізації, а також з ресурсними питаннями самоорганізації. Розглянуто теоретичні основи лідерства з урахуванням основних архетипних теорій. Охарактеризовано типологію лідерства М. Вебера, яка ґрунтується на сенсі соціального схвалення та виявленої довіри і розкриває такі типи лідерської легітимності: традиційний, харизматичний і раціонально законний. Виокремлено головні відмінності між поняттями “лідер” і “керівник”. Окреслено типологію О. Нойбергер архетипових патернів лідерства, розкрито їх позачасові структурні прояви та детермінанти взаємодії. Виявлено можливості застосування основних ідей соціології Ж. Дюрана у сучасних концепціях лідерства через уявлення символічних структур, які створюють смисли, структурують базові орієнтири отриманого досвіду та дій, залежно від індивідуальних інтерпретативних здібностей і безперервного обміну між людиною та культурою, демонструють потужний психоенергетичний потенціал. Обґрунтовано можливість використання соціологічного підходу для окреслення детермінант лідерської активності. Такий підхід побудований на ідеях психоаналізу, глибинної психології, структурної та політичної антропології, феноменології, а також етології. Зазначено, що ключовим концептом теорії уяви Ж. Дюрана постає імажінер. Розглянуто особливості застосування міфоаналізу до сфери публічного управління в контексті трансформаційного лідерства. Розглянуто когнітивні та емоційні активи лідерства з метою обґрунтування джерел інноваційного та самореалізаційного потенціалу сучасних лідерів. Представлено особливості міфокритичного та міфоаналітичного методу Ж. Дюрана.

Ключові слова: міф, архетип, лідерство, міфоаналіз, соціологічний підхід Ж. Дюрана, публічне управління.

Klochko O.A., Postgraduate Student, department of public administration, Interregional Academy of Personnel Management, 2, Frometivska Str., Kyiv, 03039, Ukraine, email: olexiy.klochko@gmail.com, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3482-5054>

MYTHOANALYTICAL TRANSFORMATION OF LEADERSHIP IN THE MODERN WORLD: SOCIOLOGICAL APPROACH OF G. DURAND

The mythoanalytical transformation of leadership in the context of modern concepts is analysed. The development of Ukrainian society is undergoing constant changes that require new leaders who can ensure constructive change. In the field of public administration, special attention needs to be paid to the issue of leadership, which is related to the generation of innovations and their implementation, resource issues of self-organisation. The theoretical foundations of leadership are considered, considering the main archetypal theories. The typology of M. Weber's leadership is revealed based on the sense of social approval and expressed trust and reveals the following leadership legitimacy:

© Клочко О.А., 2022

traditional, charismatic, and rational-legal. The key differences between the concepts of “leader” and “manager” are highlighted. O. Neuberger's typology of archetypal patterns of leadership is outlined, and their timeless, structural manifestations and determinants of interactions are revealed. Possibilities of applying the basic ideas of Durand's sociology in modern concepts of leadership through the representation of symbolic structures that create meaning, structuring the basic guidelines of experience and actions, depending on individual interpretive abilities and continuous exchange between man and culture, demonstrating powerful psychoenergetic potential. The possibility of using a sociological approach to outline the determinants of leadership activity is substantiated. This approach is based on the ideas of psychoanalysis, deep psychology, structural and political anthropology, phenomenology, and ethology. It is noted that the fundamental concept of Durand's theory of imagination is the imaginary. Peculiarities in applying mythoanalysis to public administration in the context of transformational leadership are considered. Leadership's cognitive and emotional assets are considered to substantiate modern leaders' innovation and self-realisation potential. Features of the mythocritical and mythoanalytical method of G. Durand are presented.

Keywords: *myth, archetype, leadership, mythoanalysis, the sociological approach of G. Durand, public administration.*

На сучасному етапі державотворення українське суспільство повинно постійно враховувати зміни, що відбуваються в соціальному середовищі та адаптувати їх до нових підходів у суспільному розвитку. З огляду на це, зростає роль лідерів, які здатні забезпечити проведення конструктивних змін і володіти такими механізмами їх регулювання в трансформаційні періоди, які сприяли б розвитку суспільства у цілому та сфери публічного управління зокрема. Для останньої в умовах ціннісних змін лідерство набуває особливої значущості та пов'язане з питаннями генерування інновацій та їх реалізації, ресурсними питаннями самоорганізації. Суспільство потребує особливої уваги до питань лідерства внаслідок зміни ціннісних пріоритетів у динамічно мінливому світі, який характеризується невизначеністю, непередбачуваністю та ризикованістю. Тому наявні теорії лідерства в умовах стрімкого становлення інформаційного середовища зазнають трансформацій.

Пріоритетними стають ті цінності лідерства, що уможливають відповідальне й узгоджене співіснування у безпечному середовищі, з огляду на численні кризи людства.

Відповідно до аналізу літератури, проблема міфоаналітичних мотивів лідерства неодноразово ставала предметом досліджень зарубіжних учених, зокрема, К.Г. Юнга [1], Ж. Дюрана [2], М. Еліаде [3], Е. Нейман [4]), у працях яких розкривається поняття архетипу та міфоаналітичної й архетипної методології до аналізу системних чинників соціокультурного простору.

Глибинний аналіз лідерства, зокрема, архетипну типологію лідерства та індикатори психотипів домінуючих лідерських якостей, а також фемінні та маскуліні риси лідерської культури в динаміці соціальних змін розкрито у працях таких зарубіжних вчених, як М. Марк, С. Пірсон [5], І. Майєрс-Бріггс, М. Макколлі, Н. Квенк [6], Г. Хофстеде [7]. Щодо розвідок вітчизняних науковців, то слід відзначити роботи Е. Афоніна [8], О. Донченка [9], С. Кримського [10], Т. Новаченка [11], які займалися дослідженням архетипного підґрунтя лідерства, зокрема в державному управлінні.

Водночас розробки щодо архетипів і міфів, які сприяють розумінню основних когнітивних та емоційних чинників лідерства, представлені недостатньо, зокрема, відсутні обґрунтування інноваційного та самореалізаційного потенціалу.

З огляду на це, **метою статті** є розкриття міфоаналітичної трансформації лідерства у сучасних концепціях з урахуванням соціології основних ідей Ж. Дюрана.

Визначення поняття “лідерство” здійснюється переважно через концепти авторитетності або харизматичності особистості, а також визнання її ролі в певній спільноті та спроможності здійснювати ефективні регульовальні й організаційні функції щодо задоволення певних потреб спільноти.

М. Вебер [12] один з перших за допомогою власної концепції типів соціальної дії визначив типологію лідерства в сенсі соціального схвалення та виявленої довіри. Автор виокремив такі типи лідерської легітимності: традиційний, харизматичний і раціонально законний.

Традиційний тип покладається на лідерський авторитет “вічно вчорашнього” (авторитет звичаїв, освячених одвічною значущістю та звичною орієнтацією на їх дотримання) та характеризується традиційним дорефлексивним пануванням, що має в своїй основі непорушну та священну віру в сакральну або патріархальну силу панування.

Харизматичний тип передбачає переважно сильну емоційну довіру до авторитету унікального особистого хисту, харизми. Такий тип характеризується особистою вірністю, відданістю та захопленням наявними у правителя надзвичайними здібностями.

Раціонально законний тип виникає на основі свідомої довіри як легальності, що утверджується в легітимності як визнанні законності та доцільності встановлених порядків, а також певному наборі лідерських якостей і ділової компетентності, що відповідає контексту.

Феномен лідерства виявляє специфіку особистісних відносин між лідером і групою, де лідер є рушійною силою змін, що відображається у його мисленні глобальними категоріями, передбачає потенційні можливості, створює загальне бачення майбутнього, сприяє розвитку здібностей людей, делегує їм повноваження, цінує в людях аутентичність, розвиває командний підхід до роботи, почуття партнерства, вітає зміни, демонструє знання новітніх технологій, забезпечує задоволення людей, досягає успіхів у змаганні з конкурентами, демонструє особисті досягнення, високий рівень компетенції, проявляє готовність до спільного управління, діє відповідно до визначених цінностей, однак може змінювати ці цінності, якщо того вимагає ситуація.

Лідерські якості вимагають умілого поєднання у своїй роботі особистих і колективних інтересів. Стимулювання працівників у їхньому прагненні покращити своє ставлення до праці потребує використання різних форм заохочень, покарань і санкцій щодо трудової та виробничої дисципліни. Тому лідерство є одним з процесів організації й управління малою соціальною групою, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним результатом [2]. Вирішальна роль лідера полягає в інтеграції членів колективу та регулюванні взаємин у ній.

Дж. Адер [13] характеризує інноваційного лідера з позиції його здатності підтримувати та впроваджувати інноваційні зміни.

Д. Гліддон [14] стверджує, що для інноваційних лідерів створення нових ідей не є необхідною складовою, для них важливіше розуміти цінність творчих підлеглих. Вони мають заохочувати генерування нових ідей і активні внески співробітників, розвивати таким чином інноваційну культуру в організації, оскільки це є другою необхідною складовою інноваційного лідерства.

Ключові відмінності між поняттями “лідер” і “керівник” полягають у тому, що керівник – це адміністратор, який спирається на систему, працює за цілями інших, використовує аргументи, докази, контролює. Лідер – це новатор, який мотивує колег, працює з цілями очолюваної ним групи, надихає, довіряє, надає імпульс руху, є ентузіастом, володіє найважливішими для групи особистісними якостями. Обов’язками керівника є турбота про ефективне виконання співробітниками доручених їм завдань, а лідера – розвиток інноваційних ідей, необхідних для успішного вирішення найважливіших проблем.

На думку О. Морозова [15], головна якість лідера – це чітке бачення мети, яка для інших окреслена “туманно” або зовсім є незрозумілою. Основна ж якість керівника – уміння з найменшими втратами реалізувати поставлену мету. Суттєвим також, на думку вченого, є відмінність між керівниками та лідерами в нестандартних, форс-мажорних або критичних ситуаціях. Керівники (адміністратори) переважно намагаються використати процедури й відповідні правила, при цьому роблять це ефективно. Лідери ж отримують кредит довіри в інших і створюють свої правила, беруть на себе відповідальність за досягнення результату.

Дж. Ньюстром, К. Девіс [16] під час аналізу відмінностей між керівником і лідером звертають увагу на те, що керівник спрямовує дії інших людей для досягнення “звичайних” цілей, тоді як для лідера значущими є високі цілі, він надихає підлеглих для їх досягнення.

Ще однією з типологій лідерства є типологія О. Нойбергер [17] архетипових патернів лідерства (героя, батька, рятувальника та правителя), яка представляє психоенергетичні джерела лідерства, розкриває їх позачасові структурні прояви та детермінанти взаємодій. Ці лідери характеризуються відповідною переважаючою харизмою, такою як героїчна, патерналістська, рятувальна та велична.

М. Марк, К. Пірсон [5] поєднують ідеї К.Г. Юнга [1] про архетипи як першообрази, які володіють потужною силою структурування відповідно до певної міфологічної форми, та про базові потреби А. Маслоу [18], виокремлюють архетипи лідерства згідно з ключовими потребами: стабільністю і контролем (відповідає архетипам творця, турботливого, правителя); приналежністю і володінням (зіставляється з архетипами блазня, коханця, свого хлопця); ризиком і майстерністю (зумовлює появу архетипів героя, бунтівника, мага); незалежністю та самореалізацією (архетип простодушного, шукача, мудреця).

Автор синергетичної парадигми лідерства М. Уїтлі [19] пропонує розглядати глибинні джерела самоорганізаційних структур, які навіть у хаотичному стані утримують у певних межах внутрішню впорядкованість, яка проявляється, зокрема, у цінностях і

архетипах, які задають спільні смислові й ідентичні структури, що забезпечують внутрішню впорядкованість і самовіднесення.

У такій парадигмі лідерство розглядається, насамперед, в сенсі моделі поведінки, а не ролі, актуалізуючи контекстність руху від вертикальних ланцюжків підкорення до горизонтальних мереж взаємовпливів. При цьому одним з ключових завдань лідерства в сучасному світі є руйнація рівноваги, що стимулює процеси самоорганізації систем. Важливими стають потенційні взаємодії, енергія змін, сильні емоції, ресурсний потенціал, глибинні бажання, ціннісні поля тощо, які стають дескрипторами змін без безпосереднього впливу.

Уявлення Ж. Дюрана [20] концептуальних основ лідерства й окреслення детермінант лідерської активності обґрунтовано увиразненням конструктивістського потенціалу символічного уявлення та потужним трансдисциплінарним підґрунтям. Соціологічний підхід Ж. Дюрана побудований на ідеях психоаналізу, глибинної психології, структурної та політичної антропології, феноменології, а також етології. Імажінер як ключовий концепт теорії уяви Ж. Дюрана постає одночасно і функцією уяви, і змістом уяви, і джерелом уяви, і тим спільним, що їх об'єднує та їм передує.

Вчений замість понять “суб’єкт” і “об’єкт” впроваджує концепт антропологічного траєкту, що організовує внутрішні та зовнішні світи. У концептуальному розумінні Ж. Дюрана антропологічний траєкт є своєрідним проміжним модусом схеми, маршруту, що розгортається між суб’єктом та об’єктом, майбутнім і минулим, природою й культурою. У пошуках форм соціального узгодження, представленого в символічних модусах цінностей, смислів, потреб тощо формується ідентичність не як стала характеристика, а як результат антропологічного траєкту. Відображаючи типові втілення траєктів, міф як сукупність архетипів і символів структурує уявлення та відображає його глибинні властивості. При цьому архетипи в концепції Ж. Дюрана є організувальним ядром для міфів, у пластичній символіці яких приховано засоби захисту від об’єктивного світу смерті.

На думку Ж. Дюрана [20], під архетипами розуміються глибокі, генотипні образи, що інтерпретативно моделюють їх фенотипні смислові наповнення, і саме ці архетипні константи і визначають сутнісне розуміння людини. У його концепції міф постає як динамічна система символів, архетипів і схем мислення, яка від імпульсу однієї зі схем мислення перетворюється на наратив [2]. Різні міфологічні символи у дивовижних поєднаннях становлять певний режим імажінера, знаходять відображення у відповідних режимах репрезентацій. Імажінер Ж. Дюран наділяє спроможністю своєрідної імпліцитної впорядкованості, крізь яку проходить все необхідне розуміння індивідуальної та колективної поведінки, здійснюючи по суті “прогресивну раціоналізацію міфічного”. Ж. Дюран досліджує місце символічного й уявного та надає особливого значення символічним структурам, що дало підстави розвинути ідеї аполонійських і діонісійських засад культури у режимах діурна та ноктурна [21].

Численні інваріанти міфологічних сюжетів мають глибинні послання, і завдання міфоаналізу – зрозуміти під час міфокритики це міфічне послання, що постає серцевиною всього міфічного нарративу та може бути застосоване в інших контекстах [22].

На думку Ж. Дюрана, будь-який міф є згустком “відмінностей”, а ці відмінності не підлягають скасуванню жодною іншою системою логосу. Таким чином, міф є винятковим дискурсом, де формується антагоністичне напруження, що є базовим для будь-якого дискурсу, тобто для будь-якого “розвивання” сенсу [22]. Ж. Дюран наголошує на окремішності тези М. Вебера [12] про “політеїзм цінностей”, наслідком чого є “парадоксальний” детермінізм, який спричиняє логіку не двозначності, а щонайменше тризначності. Ж. Дюраном запропоновано глобальний поділ “уявного” на кілька структурних режимів [2], які в його описі містять час, а отже, і темп нарративу, та демонструють “незмінну й генеративну множинність” міфу. Міф як нарратив є не лише складовою цього комплексу структур, він “незмінно” та “генеративно” об’єднує в одне ціле три структурні режими [22] і при цьому зберігає властиву йому логіку суперечностей.

Дослідник висуває тезу про те, що міф, як діахронічне розсіювання нарративних елементів і символів, як виняткова система, скерована на втілення протистоянь, є винятковим дискурсом, який втілює так звану “Війну божеств”. Під поняттям “Війна божеств” він розуміє протистояння між Марсом і Венерою, Аполлоном і Діонісом, навіть Каїном і Авелем; між принципом насолоди та принципом реальності. Божества – це виняткові сили, які є часткою людини. Це вкрай потужні самодостатні символічні елементи. Божества та “Війна божеств” є рубежем людської долі зокрема та гуманізму в цілому. Саме тому міф є винятковою цариною антропології. Божества воюють з людиною, вони воюють всередині людини. Теза про “Війну божеств” стосується як пантеїзму, так і монотеїзму (наприклад, у біблійній традиції ця війна передається за допомогою архетипів ностальгії, падіння, гріха, спротиву, вигнання, а також через поняття покутування).

Завдяки нарративній та уявній природі міф, який виражає фіксацію повторюваних констант у людській психіці, цілком або частково задає структури сприйняття політичного, формуючи парадигми позиціонування й інтерпретації ціннісно-сміслових орієнтирів. Міф може проявлятися в символічних конструктах влади, архетипах лідерів, уявленнях спільнот і ритуалах політичного. Моменти політичного життя можна представити в одному з трьох темпоральних міфопроявів: міфу, що зникає, домінує, або того, який ще лише виникає, зароджується. Відповідно до змін репрезентацій міфологічних сюжетів у режимах діурна та ноктюрна відбуваються і зміни архетипів лідерів – у героїчному, драматичному та містичному форматах.

Тип лідер-герой належить до класичного типу, який кидає виклик, руйнує збалансованість і звичність, по суті відповідає архетипу зростання та виразності, що яскраво втілюється в пасторальній доміні, яка вибудовується на базових рефlekсах вертикалі (піднімати спину, сідати, вставати) і означає діурну, сонячну, аполонійську організацію імажинера, представленого переважно групою героїчних міфів. Такий тип характеризується відчутно маскуліним, категоричним, спрямованим до влади, що стає лідерською домінантою провідних соціальних практик у багатьох культурах. Лідер-

герой доволі часто є образом дитини, яка зростає, набуває нових якостей, стає сильнішою, формує набір необхідних рис і врешті-решт досягає успіху, долає низку перешкод і вирішує проблеми.

Лідер-герой має характерні прояви в міфологічних наративах успіхів і триумфальних перемог. Герой кидає виклик смерті, здійснює прорив у зіткненні з іншими, в цілому втілює таку, яка розділяє, конкурентну, опозиційну, дуальну стратегію траєкту. Героїчний міф структурується ідеєю антитез, боротьби та прагненням до успіху та подолання перепон, актуалізує у відповідній ситуації риси лідера-героя (силу, сміливість, витривалість, активність, винахідливість, жорсткість, мудрість, агресивність тощо). Особливої уваги заслуговує і спеціальна міфологічна мова, яку Ж. Дюран позначає як риторичну, пов'язану з певними групами риторичних фігур. Героїчна риторика базується на фігурах повторення та перебільшення, ілюструючи потенціал розгортання, насамперед, маскуліної вербаліки.

Натомість крізь інший лідерський образ Гермеса (Меркурія) проглядають відчутні риси діахронічних граней нового типу героя-лідера, який увиразнює посередницьку природу імажінера, постає як синтез міфу та логосу, діурна та ноктурна, актуалізує по суті логіку “включеного третього”, нових можливостей, взаємодоповнення фемінного та маскуліного, перспектив підйому та падіння. З огляду на це, з'являються рольові інтерпретації лідера як посередника, терапевта, організатора тощо, які розкривають інваріанти лідерських альтернатив (зокрема, гендерних) у нових змінених умовах.

Так, епоха постмодернізму наділяє Гермеса (Меркурія) новими лідерськими якостями – винахідницькими, надаючи нових атрибутів імажінерним структурам цього культурного типу. Відповідно до зміни епохи, контексту, ситуації, змінюються й основні атрибути героїв, водночас залишаються сталими формувальні смисли міфологічних сюжетів. У сучасному політичному просторі оригінальним втіленням нових лідерських якостей дедалі частіше стають політики, які представляють ментальні моделі архетипів трікстера, блазня, Гермеса (Меркурія) тощо, ілюструючи наявні в історії міфонаративи потреби формування нового ціннісного ядра, трансгресії, модернізації в певні кризові періоди.

Під час вияву універсальних засад поклоніння та глибинних архаїчних джерел лідерства Ж. Дюран звертає увагу на специфіку лінгвоміфологічних позначень архетипів лідерства [2], пов'язаних, насамперед, з низкою образів голови, що має важливе значення в символічній фіксації вищого, вертикального, ключового, головного тощо, постає осередком духовної та фізичної сили, з відчутною аксіологічною домінантою. Діурна символіка лідерських талісманів і тотемів має відчутну маскулінізацію сили як чоловічої агресивності та спроможності приборкати природні стихії.

Вчений аналізує міфологічні картини світу в різних культурах і результати досліджень політантропологів, проводить доцільні паралелі між мікро- та макрокосмом у символічній концептуалізації лідерства [2]: 1) мікркосмом особисто анатомічного (голова як частина тіла, зокрема, є безліч архаїчних практик поклоніння черепу або його частинам); 2) соціального макрокосму (вертикалізована схема на чолі з главою держави, увиразнена у монархічному архетипі); 3) природного макрокосму (як небесна сфера та її світила, гори, світова ось тощо).

Загальний лідерський зміст вертикальної домінанти конкретизується і в символічних контекстах голови та високих лобних долей як ознаки мудрості, символів гордості та звеличення, виділення із загальної маси, ілюструючи подальшу логіку розвитку імажінера в напрямі мікрокосмізації.

Слід зауважити, що власне концептуальне переформатування архетипів лідерського дискурсу в філософській рефлексії унікального простежується в комунікативних підставах моральної дії. У виразненні архетипу цілераціональної дії з властивими їй суб'єкт-об'єктними відносинами є поширений у міфологічних наративах архетип полювання. Такому типу властиві мотиви оволодіння об'єктом (перемоги, подолання, опанування тощо), що зумовлює його стратегічний характер і спрямовує втілення лідерських принципів типу "підпорядкування – покора", "наказ – послух". Це сприяє визначенню архетипу полювання (як реалізації стратегічної дії) типом маскулінної раціональності. Водночас парадигмою суб'єкт-суб'єктних відносин, представлених у комунікативній дії, є тип фемінної раціональності, яка базується не на оволодінні об'єктом, а на ставленні до іншого як до суб'єкта, реалізує екзистенційну потребу турботи, що є передумовою появи відносин взаємності. Відбувається зміщення лідерських акцентів з домінанти вертикального контролю до горизонтальних взаємодій спільної участі.

Архетип турботи конкретизує також і гендерний контекст темпоральної свідомості: відбувається протистояння монохромного часу (відповідає маскулінному началу), що переважає в суспільстві з реалізацією повноти турботи і уваги до відносин, та поліхромного часу (відповідає фемінному началу). Сприйнята в такому контексті лідерська установка уможливує інтерпретацію фемінних мотивів комунікативної дії як основи генералізованого етичного ставлення до людей у цілому, що є надзвичайно важливим у конфліктних умовах сучасного світу з пріоритетами утвердження етосу турботи та розширення практик довіри як основної передумови й універсальної цінності лідерства.

Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Існування людини та соціуму у концепції Ж. Дюрана показано через уявлення символічних структур, які створюють смисли, структурують базові орієнтири отриманого досвіду та дій, залежно від індивідуальних інтерпретативних здібностей і безперервного обміну між людиною та культурою, демонструють потужний психоенергетичний потенціал. Лідерські архетипи взаємозмінюються у режимах героїчного, драматичного та містичного наративів, знаходять постійні репрезентації та смислові втілення у різних культурних традиціях.

У міфоаналітичній інтерпретації Ж. Дюрана архетипи постають як універсальні домінуючі образи, повторювані конфігурації яких сприяють визначеному позиціонуванню відповідно до режимів діурна та ноктурна й демонстрації власне антропологічних структур ідентичності.

Результати дослідження дають підстави для подальших звернень до праць Ж. Дюрана для пошуку напрямів функціонування та розвитку колективної уяви лідер-

ських архетипів і виявлення закономірностей розвитку ціннісно-сміслових засад політичного.

Список використаних джерел

1. Юнг К.Г. Архетипи символ. Москва: Канон, 2016. 336 с.
2. Durand G. Les structures anthropologiques de l'imaginaire. Paris: Dunod, 1984. 535 p.
3. Элиаде М. Миф о вечном возвращении. Архетипы и повторяемость. Санкт-Петербург: Алетейя, 1998. 249 с.
4. Neumann E. The GreatMother: An Analysis of the Archetype. Princeton: Princeton University Press, 1991. 425 p.
5. Mark M., Pearson C.S. The Hero and the Outlaw: Building Extraordinary Brands Through the Power of Archetypes. New York: McGraw-Hill, 2001. 400 p.
6. Myers-Briggs I., McCaulley M., Quenk N. MBTI Manual (A guide to the development and use of the MyersBriggs type indicator). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1998. 131 p.
7. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill, 1991. 89 p.
8. Afonin E.A., Martynov A.Y. Archetype as a source of innovation process. *Public management*. 2019. Vol. 3. P. 28–42. <https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-18-3-28-42>
9. Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика (глибинні регулятиви психополітичного повсякдення): монографія. Київ: Либідь, 2001. 334 с.
10. Крымский С.Б. Философия как путь человечности и надежды. Киев: Курс, 2000. 308 с.
11. Новаченко Т.В. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні: монографія. Ніжин-Київ: Лисенко М.М., 2013. 320 с.
12. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. Київ: Основи, 1998. 534 с.
13. Adair J. Leadership for Innovation: How to Organise Team Creativity and Harvest Ideas. Philadelphia: Kogan Page Publishers, 2007. 134 p.
14. Gliddon D.G. Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique. 2006. URL: <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/6994>
15. Морозова Е.Н. Баланс административных и лидерских навыков. Санкт-Петербург: Речь, 2008. С. 35–37.
16. Нюстром Дж.В., Дэвис К. Руководство и наделение властью. Организационное поведение. Санкт-Петербург: Питер, 2000. С. 177–202.
17. Neuberger O. Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. Stuttgart: UTB, 2002. 899 p.
18. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943. Vol. 50. Issue 4. P. 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
19. Wheatly M. Leadership and the New Science: Learning about Organization from an Orderly Universe. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1992. 166 p.
20. Durand G. The Implication of the Imaginary and Societies. *Current Sociology*. 1993. Vol. 41. Issue 2. P. 17–32. <https://doi.org/10.1177/001139293041002004>
21. Durand G. L'Imagination symbolique. Paris: Presses Universitaires de France, 1973. 132 p.
22. Durand G. Figures mythiques et visages de l'oeuvre: de la mythocritique à la mythanalyse. Paris: Berg international, 1979. 327 p.

Отримано 20.05.22 та оновлено 06.06.22

References

1. Jung, C.G. (2016). Archetypal symbol. Moscow: Kanon [in Russian]
2. Durand, G. (1984). The Anthropological Structures of the Imaginary. Paris: Dunod [in French]
3. Eliade, M. (1998). The myth of the eternal return. Archetypes and repetition. Saint-Petersburg: Aleteyya [in Russian]

4. Neumann, E. (1991). *The Great Mother: An Analysis of the Archetype*. Princeton: Princeton University Press.
5. Mark, M., Pearson, C.S. (2001). *The Hero and the Outlaw: Building Extraordinary Brands Through the Power of Archetypes*. New York: McGraw-Hill.
6. Myers-Briggs, I., McCaulley, M., Quenk, N. (1998). *MBTI Manual (A guide to the development and use of the Myers-Briggs type indicator)*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
7. Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
8. Afonin, E.A., Martynov, A.Yu. (2019). Archetype as a source of the innovation process. *Public Management*, 3, 28-42. <https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-18-3-28-42>
9. Donchenko, O., Romanenko, Yu. (2001). Archetypes of social life and politics (deep regulations of psychopolitical everyday life): monograph. Kyiv: Lybid [in Ukrainian]
10. Krymskyi, S.B. (2000). Philosophy as a way of humanity and hope. Kyiv: Course [in Ukrainian]
11. Novachenko, T.V. (2013). The archetypal paradigm of the authority of the head in public administration: monograph. Nizhyn-Kyiv: Lysenko M.M. [in Ukrainian]
12. Weber, M. (1998). *Sociology. General historical analysis. Policy*. Kyiv: Osnovy [in Ukrainian]
13. Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation: How to Organise Team Creativity and Harvest Ideas*. Philadelphia: Kogan Page Publishers.
14. Gliddon, D.G. (2006). Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique. URL: <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/6994>
15. Morozova, E.N. (2008). Balance of administrative and leadership skills. Saint-Petersburg: Rech [in Russian]
16. Newstrom, J., Devis, K. (2000). *Leadership and empowerment. Organisational behaviour*. Saint-Petersburg: Piter [in Russian]
17. Neuberger, O. (2002). To lead and to let lead: Approaches, findings and critique of leadership research. Stuttgart: UTB [in German]
18. Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 4, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
19. Wheatley, M. (1992). *Leadership and the New Science: Learning about Organization from an Orderly Universe*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
20. Durand, G. (1993). The Implication of the Imaginary and Societies. *Current Sociology*, 41, 2, 17-32. <https://doi.org/10.1177/001139293041002004>
21. Durand, G. (1973). *The Symbolic Imagination*. Paris: Presses Universitaires de France [in French]
22. Durand, G. (1979). *Mythical figures and faces of the work: from mythocriticism to mythanalysis*. Paris: Berg international [in French]

Received on 20.05.22 and updated on 06.06.22