

УДК 17.021.2

ЦЕННОСТНЫЙ ВЫЗОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭТИЧНОГО ЛИДЕРСТВА: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА ДЛЯ ЛИДЕРСТВА, ОСНОВАННОГО НА ЦЕННОСТЯХ. СТАТЬЯ ВТОРАЯ*

Лихтенштейн Скотт

Бирмингемский городской университет (Великобритания)

Эйткен Пол

Университет Бонд (Австралия)

Авторы утверждают, что для достижения общей цели перехода «от ценности к ценностям» движение в сторону «морального капитализма» менее конструктивно для обеспечения устойчивости, чем принятие лидерства, основанного на ценностях.

Статья основана на анализе сущности развития, практики развития лидерства и эмпирической работы, на использовании метафор, которые показывают, как мораль зависит от личной системы ценностей. Обсуждается объективистский взгляд на развитие и характер личности, вытекающий из внешних источников, включая «Десять заповедей», и примыкающий к интеграционистским взглядам на современную науку; показано, что развитие лидерства ориентировано не на моральные нормы, а в основном на ценностно-ориентированное лидерство, в котором мотивационные ресурсы человеческого поведения влияют на действия индивидов и групп.

Рассматриваются три теории: 1. Моральный капитализм слишком упрощает ситуацию, когда использует экологические аналогии для изучения отношений развития лидерства и бизнеса. 2. Нравственное развитие менее полезно, чем развитие ценностно-ориентированного лидерства. 3. Мораль зависит от личных ценностей лидера. На основе теоретических работ, посвященных анализу мотивации и ценностному подходу, а также нашего научно-практического опыта мы рассматриваем нравственную динамику определения морали и морального капитализма через изменение личной системы ценностей лидера. Рассматривается понятие ценностно-ориентированного лидерства, представлена соответствующая эмпирическая база и указываются пути дальнейшего исследования. Для практиков будут интересны система оценки «невидимых сил», влияющих на перспективы и поведение, а также то, как сохранить аутентичность и, одновременно, решать поставленные задачи, если имеешь дело с заинтересованными людьми, у которых разные ценности.

Ключевые слова: личные ценности; развитие лидерства; капитализм; взаимная выгода; устойчивость.

Современное состояние исследования ценностей в развитии лидерства

Определение и операционализация теории ценностей Шварцем [12] стало выдающейся концепцией в области исследования ценностно-лидерского поведения [1, 13]. Так, исследуя деятельность 218

менеджеров из высокотехнологичных фирм США, Сосик использовал список ценностей Шварца, состоящий из 56 пунктов (LoV), чтобы проследить связь харизматичного лидерского поведения с его воздействием на процесс управления, включая сверхусилия и организационное гражданское поведение сотрудников (ОСВ), в сопоставлении высокопроизводительных менеджеров (N = 122) с низкопроизводительными менеджерами (N = 96). Три из четырех высших мотивационных сфер, которые описывал Шварц: ценности *Сохранения*, ценности *Выхода за пределы своего «Я»* и ценности *Самоутверждения*, объяснили 10 % вариаций харизматического поведения лидера при $p < .001$. Отношения между ценно-

* На английском языке основные идеи статьи были опубликованы как абстракт VI конференции «Developing Leadership Capacity Conference» (7–9 July, 2014, Lancaster University Management School). На русском языке статья публикуется впервые (перевод С.Ш. Турабовой и А.Ю. Внутских). С английским оригиналом второй части статьи можно ознакомиться в данном выпуске журнала на с. 5–13, а с первой частью — в выпуске 2(22) за 2015 г.

стью *Открытости к изменениям* и харизматичным лидерством не были статистически значимы.

Концепция ценностей Шварца [12] иллюстрируется ниже (рис. 1), характеризуются 10 типов ценностей: *Самостоятельность, Стимуляция, Гедонизм, Достижения, Власть, Безопасность, Конформность, Традиции, Доброта и Универсализм*. Они концептуализированы как двухполюсные, так что одна группа ценностей является отражением противоположных ценностей. Эти десять ценностей концептуально связаны в четыре мотивационные сферы высшего порядка, что проявляется как две биполярных одномерных противоположности: *Выход за пределы своего «Я»* и *Самоутверждение, Открытость к изменениям* и *Сохранение*. Не все исследователи посчитали мотивационные сферы высшего порядка Шварца бесспорными [1]. Один аргумент, который может быть выдвинут против модели Шварца, состоит в том, что не существует динамического развития в том смысле, что мотивационные сферы схожи с

точками на часах: ваши ценности — это ваши ценности без каких-либо этапов развития. Чтобы преодолеть эту ограниченность, некоторые исследователи [7, 9] попытались представить трехфакторное решение, объединив динамику Маслоу и работу Шварца (рис. 2).

В своих последних исследованиях Хиггс и Лихтенштейн [7] проанализировали личностные ценности 3012 британских работников, используя опросник Шварца, который тестировался на надежность и обоснованность [15]. Ими был проведен факторный анализ по десяти ценностям Шварца.

Использование рекомендаций Варимакса и Хайера о сокращении факторного веса на 0,45 после вращения (табл. 1) позволило объяснить три фактора с дисперсией в 64,8 %. Вращение показало, что все три фактора имеют значительный факторный вес (0,6 и выше).

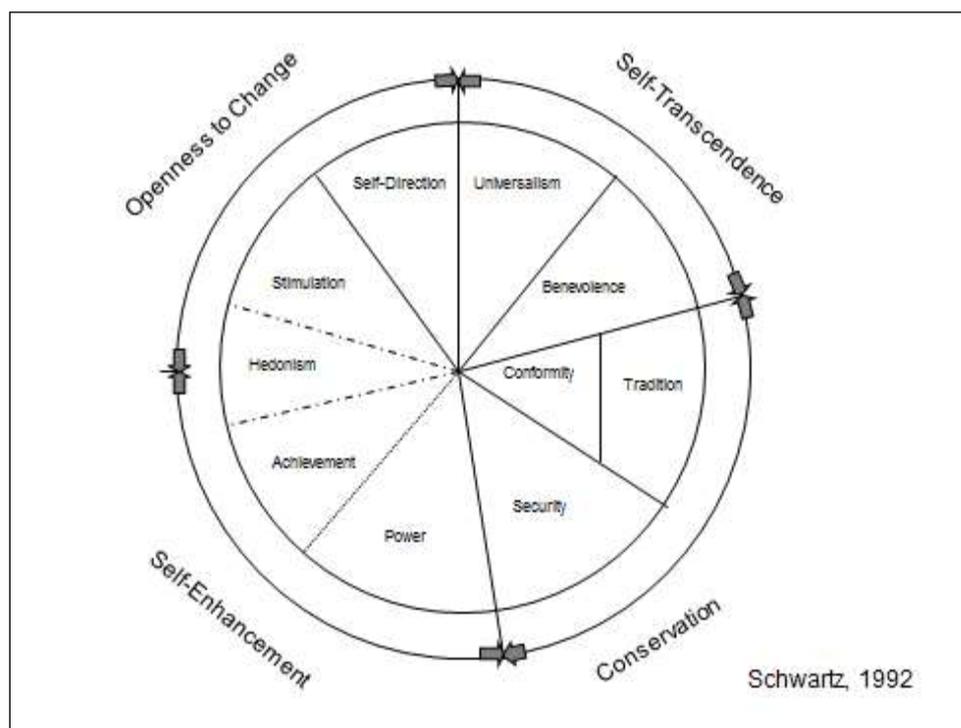


Рис. 1. Ценности по Шварцу и их четыре мотивационные сферы высшего порядка

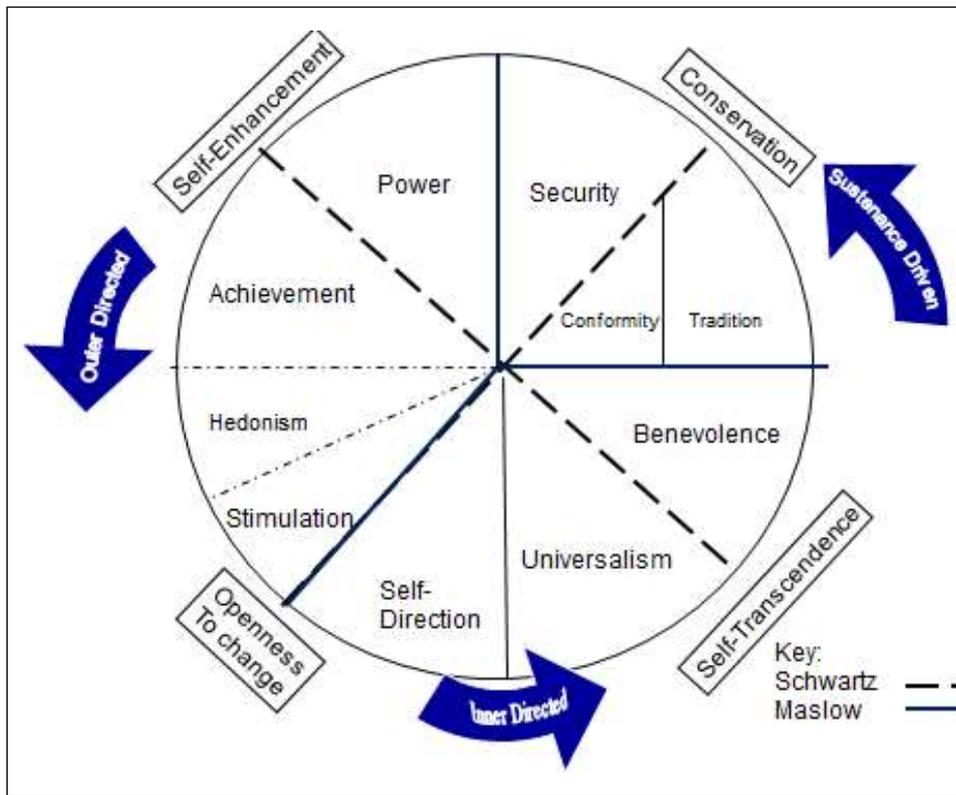


Рис. 2. Ценности по Шварцу в динамике Маслоу

Уже на данной стадии исследование показывает, что ценности британских работников и их лидеров лучше всего объясняются через трехфакторные решения, как представлено у Маслоу, — *Жизнеобеспечивающие, Ориентированные вовне, Ориентированные вовнутрь* мотивационные сферы (потребности), нежели через четыре мотивационные сферы высшего порядка у Шварца:

1. Ядро *Жизнеобеспечивающих* ценностей состоит в *Конформизме, Безопасности и Традиции*.

2. Ядро *Ориентированных вовне* ценностей стремится к *Власти, Достижениям, Гедонизму и Стимуляции*.

3. *Ориентированные вовнутрь* ценности заключаются в *Универсализме, Доброте и Самостоятельности*.

Мы можем предположить, что лидеры с этими потребностями и ценностями имеют разное понимание «морального капитализма». Для тех, кто придерживается *Жизнеобеспечивающей* системы ценностей, придерживается религии как части традиционных ценностей, это понимание соответствует взгляду объективистов на мораль как на приходящую из Десяти заповедей. Более того. Те, кто придерживается ценностей *Традиции* и *Безопасности*, придерживается и соответствующих правил и вполне довольствуется данной жизнью,

соотнося эти правила и желание следовать им со своей системой убеждений.

Ориентированная вовне система ценностей предполагает материальное богатство и очевидный успех во всех его ипостасях, включая финансовую. Эта система ценностей была бы аналогом безнравственной позиции, где только мораль «выигрывает». В конце концов те поддерживаемые ценности в *Ориентированном вовнутрь* сегменте, включая самостоятельный выбор, равенство, честность и заботу о других, предполагает более тесную ассоциацию с этическими ценностями, где этика — означает быть верным самому себе. Лидеры при этом наборе ценностей не нуждаются в том, чтобы им говорили, что есть «правильно» и что «неправильно»; они будут более расположены к длительной взаимовыгодной, устойчивой деятельности. Однако их бездействие в течение кризиса корпоративного управления и финансового мошенничества в августе 2007 г. приводит в недоумение и может быть оценено как этическая трусость. Обошли ли лидеры с *Ориентированной вовне* системой ценностей, продвигающей паразитирующий и безнравственный капитализм, тех лидеров, которые придерживаются этических и традиционных ценностей, и захватили ли они лидирующие позиции? Хотя многие в

сообществе развития лидерства поддерживают этическую систему ценностей, мы должны быть в курсе динамики развития лидерства. Те, кого мы

развиваем могут, и не разделять наши ценности и перспективы.

Таблица 1. Исследовательский анализ ценностных факторов британских работников

Фактор	1 = Ориентир. вовне	2 = Ориентир. вовнутрь	3 = Жизне-обеспечивающие
Власть	.819	–	–
Достижения	.811	–	–
Гедонизм	.698	–	–
Стимуляция	.643	.525	–
Универсализм	–	.814	–
Доброта	–	.735	–
Самостоятельность	–	.676	–
Конформизм	–	–	.839
Безопасность	–	–	.684
Традиции	–	–	.616

(N = 3,012)

Основанная на исследовании лидерства [1] новая типология развития лидерства базируется на трех мотивационных сферах: *Я*, *Бизнес* и *Общес-*

тво с шестью кластерами ценностей и мотивационными сферами, которые определяют лидерские драйверы (табл. 2).

Таблица 2. Шесть кластеров лидерских ценностей

Персональные ценности	Ценности по Шварцу (список из 56 ценностей)	Мотивационное направление & фокус взаимодействия
Собственные потребности		
Самоутверждение	<i>Богатство</i> (материальное имущество, деньги); <i>Власть в обществе</i> (контроль над всеми, доминирование); <i>Сохранение своего публичного имиджа</i> (сохранение своего «лица» и статуса); <i>Беспощадность</i> (путь к достижению личных ценностей); <i>Личная власть</i> (право осуществлять личные убеждения); <i>Сосредоточенность на себе</i> (выдвигать себя вперед); <i>Драйверы эго</i> (повышение самооценки)	Мотивированы внешними и внутренними способами достижения успеха Привлечение внимания к себе

Персональные ценности	Ценности по Шварцу (список из 56 ценностей)	Мотивационное направление & фокус взаимодействия
Собственные потребности		
Удовлетворение	<p><i>Смысл в жизни</i> (цель существования);</p> <p><i>Спокойствие</i> (скромность, сдержанность);</p> <p><i>Выбор собственной цели</i> (выбор образа жизни);</p> <p><i>Духовная жизнь</i> (ориентация на духовные, нематериальные ценности)</p> <p><i>Внутренняя гармония</i> (в согласии с собой);</p> <p><i>Самодисциплина</i> (сдержанность, стойкость к искушению);</p> <p><i>Самоотверженность</i> (считать чужие потребности важнее собственных, сострадание)</p>	<p>Мотивированы внутренними и просоциальными способами достижения успеха</p> <p>Привлечение к росту себя и других</p>
Потребности бизнеса		
Оставаться устойчивым	<p><i>Чувство принадлежности</i> (ощущение надежного контакта с коллегами);</p> <p><i>Лояльность</i> (верный работе и коллегам);</p> <p><i>Уважение традиций</i> (сохранение обычаев во имя тех, кто пришел раньше нас);</p> <p><i>Польза</i> (работа для благополучия других на рабочем месте);</p> <p><i>Объединенность</i> (приспосабливаться к чужим идеям и чувствам);</p> <p><i>Наследие</i> (продолжение «летописи»)</p>	<p>Предпочтительно стабильное окружение и взаимное уважение</p> <p>Взаимодействие основано на чувстве принадлежности</p>
Двигаться вперед	<p><i>Независимость</i> (самостоятельность, самодостаточность);</p> <p><i>Успешность</i> (достижения, гибкость);</p> <p><i>Любопытство</i> (интерес ко всему, изучение);</p> <p><i>Инновационность</i> (взаимодействие с новыми творческими идеями);</p> <p><i>Оптимизм</i> (взгляд на жизнь и работу как на возможность);</p> <p><i>Изобретательность</i> (поиск способов решения задач)</p>	<p>Предпочтение к быстро меняющейся среде с возможностью личного влияния</p> <p>В основе взаимодействия лежит предпринимательский дух</p>
Потребности общества		
Гражданин мира	<p><i>Мир во всем мире</i> (без войн и конфликтов);</p> <p><i>Единство с природой</i> (включение себя в природу);</p> <p><i>Многообразие</i> (толерантность к другим культурам);</p> <p><i>Уважение к жизни</i> (почитание человеческой жизни);</p> <p><i>Единые границы</i> (чувствительность к взаимосвязи людей);</p> <p><i>Единая планета</i> (чувствительность к воздействию человека на Землю)</p>	<p>Связан с миром в целом</p> <p>Настроен на всеобщую ответственность</p>
Общая забота	<p><i>Социальное правосудие</i> (восстановление справедливости, уход за слабыми);</p> <p><i>Социальный порядок</i> (стабильность общества);</p> <p><i>Корректность</i> (вежливость, хорошие манеры, сдержанность);</p> <p><i>Чистота вокруг</i> (ответственность за качество пространства вокруг);</p> <p><i>Гражданская гордость</i> (ответственность за поддержание местной репутации);</p> <p><i>Добрососедство</i> (заботиться о тех, кто живет рядом)</p>	<p>Связан с местным сообществом в целом</p> <p>Настроен на дух сообщества</p>

Эти системы ценностей могут быть связаны с симбиозом и моральными тенденциями, как показано в табл. 3.

Таблица 3. Шесть кластеров лидерских ценностей и возможные связи с симбиозом/тенденциями морали

Личные ценности	Симбиотические тенденции	Моральные тенденции
Самоутверждение	Комменсализм – паразитизм	Аморальная – безнравственная
Удовлетворение	Мутуализм – комменсализм	Моральная – аморальная
Оставаться устойчивым	Мутуализм	Моральная
Двигаться вперед	Мутуализм – комменсализм – паразитизм	Моральная – аморальная – безнравственная
Гражданин мира	Мутуализм	Моральная
Общая забота	Мутуализм	Моральная

Исходя из данной таблицы можно понять, почему тот или иной дискурс и действия, исходящие из него, сложно изменить, так как они закреплены в системе личных ценностей.

В соответствии с упомянутой ниже теоретической и эмпирической работой мы можем утверждать, что существует динамика морали, и она опирается на личную систему ценностей лидера. Основанные на ценностях сферы мотивации представляются шестью кластерами ценностей по Шварцу или Маслоу, различные ценности соответствуют различным моральным тенденциям. Из следующего ниже обсуждения связи ценностно-моральной тенденции выдвигается предположение: **тенденции морали варьируются в зависимости от ценностей лидера.**

Силы, противостоящие ценностно-ориентированному лидерскому развитию

В 2013 г. мы были свидетелями потока новостей о рождении британского монарха XXI в. Как говорится, никто не знает, каким будет мир. Мы можем только надеяться, что люди, как часть нашей природной системы, продолжают получать удовольствие от преимуществ, соответствующих их вкладу, без необратимого разрушения в любой части этого процесса.

Напротив, путем внедрения в общество реинвестирования, восстановления и все новых изобретений мы можем развить «мутуальное» (взаимопо-

лезное) предпринимательство, сходное с «благотворительным» предпринимательством [5], хотя и несколько отличающееся от него, которое служит для того, чтобы получить благо; создает условия труда и жизни, где каждый имеет действительно долговременную и более «эмоциональную» приверженность, нежели «нормативное» обязательство [11]; делает ставку на создание мира, лучшего для всех, включая новые вклады в роялти и экологическую благотворительность, которую он неизбежно будет поддерживать в качестве последней отчаянной меры. Между тем мир и особенно природа не могут ждать его (или чьей-то еще) благотворительности.

Дассел намечает три этических принципа, которые могли бы подкрепить развитие лидерства и поэтому обеспечить ценностно-ориентированный осознанный выбор [3]. Это: «материальность» — производство, воспроизводство и развитие жизни каждого человека в биологической, социальной и духовной сферах; «коммуникативность или интересубъективность» — основанные на путях достижения согласия (эквивалент школы дискурсивной этики); «практичность» — соображения в отношении того, чего действительно можно достичь (эквивалент прагматической школы этики).

К сожалению, в нашей практике управления и образовательной системе есть мощные силы, ограничивающие просветительскую деятельность как агентов гуманитарно-натуралистического изменения лидерства. Чтобы реконструировать моральную онтологию лидерства, Маак и Плисс [10] впервые предложили реконструкцию комплексов «идеология – практика – структура» [2], чему прямо противостоит стигматизация любой добродетели как наносящей урон реальности организационной жизни (табл. 4, 5) [2, 6].

Если исходить из сказанного выше, то не удивительно, что в 2014 г. «Барометр доверия» Эдельмана [4] показал самый значительный разрыв между доверием к бизнесу и доверием к правительству с момента начала изучения в 2001 г. Это может быть соотнесено с продолжительным уменьшением доверия к правительству, которое началось в 2011 г., и с устойчивым ростом доверия к бизнесу с момента его крайнего упадка в 2008 г. Почти половина из 27 наций, представители которых участвовали в опросе, имеет разрыв более чем в 20 пунктов. У некоторых наций разрыв достигает 40 пунктов. Это значимая эволюция «ландшафта доверия» с 2009 г., когда бизнес партнерствовал с правительством для того, чтобы восстановить доверие, до сегодняшних дней, когда бизнес должен вести дебаты в интересах изменений.

Таблица 4. Культурно-идеологические силы, ограничивающие изменение лидерства (по Бертону, 2013)

<i>Рациональное управление сложностью</i>	Движение к порядку и упрощению, более чем к характеристике измерений и уровней сложности, что препятствует системному мышлению
<i>Покорение природы</i>	Все природное должно контролироваться, управляться, ограждаться и подавляться; природа рассматривается как нечто отделенное от человечества, а человечество — как отдельное от нее
<i>Линейный прогресс</i>	Прогресс предполагает линейный путь от примитивного к современному без окольных путей и без конца; соответственно, все иные системы отчета не берутся в расчет, поскольку «вы не можете стоять на пути прогресса!»
<i>Доминирование денег и обладания</i>	Как заметили Маркс и Энгельс, «все, что твердо, превращается в воздух...» (или в деньги); все, что однажды было бесплатно при условии рыночных отношений, и то, что когда-то было общим, сейчас находится в собственности — все становится материальным, конкретизируется, присваивается, обрабатывается и продается
<i>Первенство эксплуатации</i>	Система выживает благодаря эксплуатации и высокому уровню потребления немногих (в глобальном смысле), зависит от изменения степени эксплуатации рабочей силы, часто проявляется совместно с истощением биологических и минеральных ресурсов планеты
<i>Монокультурогенез и подавление других культурных систем</i>	Конкретные культурные формы и нормы доминирующих и «чужих» культур являются в различной степени подавленными, банальными или кооптированными, одновременно торжествует политика развития идентичности
<i>Превосходство</i>	«Западная неolibеральная» цивилизация является вершиной человеческих достижений и, как следствие, иные культуры ей уступают; такие эксплуатирующие принципы глубоко укоренились в наших образовательных, институциональных и политических механизмах

Таблица 5. Выражение/подавление добродетелей и организационные угрозы, которые это может создать (по Джиколоне и Промисло, 2013, с изм.)

<i>Человеческие добродетели</i>	<i>Возможные угрозы</i>
<i>Альтруизм</i>	Интересы других ставятся выше интересов организации
<i>Благожелательность</i>	Выглядит как неспособность принимать «тяжелые» решения, что может негативно сказаться на акционерах
<i>Милосердие</i>	Нежелание проводить «жесткую» политику и практику
<i>Храбрость</i>	Может препятствовать определенным действиям и мероприятиям
<i>Моральность</i>	Нежелание выполнять «грязную» работу, приводящую к росту рентабельности
<i>Прощение</i>	Неспособность отчитать «слабых» работников
<i>Щедрость</i>	Может подорвать финансовую ситуацию из-за «плохого» выбора
<i>Благодарность</i>	Может препятствовать тому, чтобы заполучить больше людей и выиграть больше
<i>Преданность</i>	Может утекать слишком много информации, что подорвет «лучшие» интересы организации
<i>Подать надежду</i>	Идеалистический взгляд на реальность
<i>Скромность</i>	Нежелание «продать» сильные стороны бизнеса
<i>Терпение</i>	Может не хватать желания расталкивать других локтями
<i>Социальная ответственность</i>	Возможна потеря фокуса на финансовом состоянии предприятия
<i>Духовность</i>	Отвлечение на «неземные» проблемы

Заключение

В данной работе исследованы три утверждения: 1. Моральный капитализм слишком упрощает ситуацию, когда использует экологические аналогии для изучения отношений развития лидерства и бизнеса. 2. Нравственное развитие менее полезно, чем развитие ценностно-ориентированного лидерства. 3. Мораль зависит от личных ценностей лидера; моральные тенденции могут изменяться в зависимости от ценностей лидеров. Кроме того, был предложен инструмент развития лидерства для исследователей и практиков, размышляющих над невидимыми движущими силами и видимым поведением.

Наша роль как преподавателей и теоретиков лидерства заключается в реагировании на ускоряющееся ухудшение перспектив гражданского общества путем содействия более глубокому диалогу, в котором наши личные ценности и соответствующие убеждения (как показано в таблицах выше) подвержены общественному контролю; необходимо, чтобы учебные планы не были ограничены изучением бизнеса, а были сосредоточены на философии и истории общественной мысли. Только тогда мы будем способны отказаться от «священных коров», когда они будут непригодны для наших собственных целей и будущих целей наших детей на планете Земля. Нам необходимо способствовать развитию мудрости «по ту сторону» интеллекта [14], если мы не хотим пожинать то, что посеяли.

Предложенная нами программа сообщества, основанного на развитии лидерства, создает элементы для создания устойчивости в изучении нашего прошлого и настоящего опыта и предлагает руководство в том, каким образом эти элементы могут быть соединены, чтобы создавать предприятия, которые работают хорошо для каждого живого существа без излишней эксплуатации ресурсов, включая и человека. В то время как новые практики питания полезны для уменьшения расточительности, а замкнутые производства являются для бизнеса значительным шагом в правильном направлении, принцип углубления взаимовыгодных связей между развитым брендом, справедливостью, непоколебимой мотивацией сотрудников и лояльностью клиентов в местных сообществах еще не полностью реализован. Создавая новую обучающую программу, основанную на идеях этой статьи, люди ориентируются на развитие карьеры без шаблонных ожиданий. В

действительности, используя вновь приобретенные внутренние личностные ценности, мы можем прокладывать новые пути взаимовыгодного сотрудничества, заново открывая нашу гуманность. В развитии этих программ мы должны учесть моральную и ценностную динамику. Если мы хотим изменить поведение для более устойчивого будущего, то должны понимать драйверы, чтобы поддерживать их. Например, у лидеров с потребностями, ориентированными на *Сохранение* и *Самосовершенствование*, будет разное понимание «морального капитализма» и «мутуализма»; мотивация к деятельности будет намного меньше, если их потребности и ценности не могут быть реализованы в этом процессе.

Что должны делать лидеры? Лидеры должны понимать, как их потребности и ценности определяют их моральную и этическую позицию. Они должны совместить свой лидерский стиль с бизнес-культурой директоров, руководства и менеджеров, с потребностями и ценностями других более, чем со своими собственными. Новые методы развития команды, подразделения, бизнес-единицы, организации, сообщества или общества едва ли смогут реализовать свой потенциал в полной мере, если лидеры создают «дискомфорт» для других заинтересованных сторон с ценностями, отличающимися от их собственных. Ценности руководства могут создавать и действительно создают «дискомфорт» своим сотрудникам с различными ценностями на бессознательном уровне, что обеспечивает рост настроений «слишком много, слишком быстро», или «они (лидеры) сошли с ума», что в свою очередь может привести к сопротивлению проводимой политике, а в крайних случаях и к ее саботажу.

Лидерам следует задать себе ряд вопросов, основанных на идеях этой статьи, если они хотят достичь взаимно зависимых и, следовательно, более устойчивых связей на предприятиях, что общество, развивающее лидерство, может облегчить: (1) Как я детерминирую ценности, убеждения и мотивацию лидерства у себя и своих коллег? (2) Как я могу стать более эффективным и быть уверенным в том, что следую тем ценностям, которые находятся в основе (т.е. получаю признание для своей политики и практики на тех уровнях, которые считаю «правильными» для себя)? (3) Как я могу детерминировать ценности, убеждения и мотивацию основных заинтересованных сторон (таких, как персонал, поставщики, сообщества, в которых мы находимся, клиенты,

рыночные аналитики)? (4) Как я могу изменить или приспособить свой подход к принятию решений и распределению ресурсов, одновременно сохраняя свои собственные политику/практику, тогда как я встречаю множество потребностей и желаний? (5) Как я могу противостоять и управлять моральными дилеммами, вызванными разнообразием личных ценностей; я также должен сделать выбор по поводу первостепенной цели моей организации и лидерства, т.е. кому в конечном счете оно приносит пользу?

Как продолжающееся, незавершенное исследование эта статья имеет множество недочетов, которые можно исправить путем длительной дискуссии об отношениях между понятиями морального развития и ценностей по Кольбергу [8], с более детальным обзором изучения лидерских ценностей и более конкретной исследовательской повесткой. Мы верим, что сообщество, развивающее лидерство, возьмется за ценностно-ориентированное лидерство, практики оценят внутренние силы (потребности и ценности), которые оказывают видимое влияние на наши ежедневные действия и поведение, и исследователи выдвинут свои предложения в отношении тематики этой статьи. Важным является то, что нам необходимо обновить наше понимание и операционализацию ценностей в XXI в. Учитывая социально-экономические изменения в обществе и деловой среде, представление о системе ценностей, разработанное в XX в., следует обновить, чтобы справиться с современными проблемами развития лидерства.

Список литературы

1. *Aitken P.* The relationships between Personal Values, Leadership Behaviour and Team Functioning // Doctor of Business Administration Thesis / Henley Management College, Brunel University. 2004. 59 p.
2. *Burton M.* A renewal of ethics // *The Psychologist*. 2013. Vol. 26, no 11. November. P. 802–806.
3. *Dussel E.* Ethics of liberation: in the age of globalization and exclusion. Durham, NC: Duke University Press, 2013. 752 p.
4. *The Edelman trust barometer* // The Fourteenth global opinion leaders' study. Available at: www.edelman.com/trust (Accessed 01.08.2015).
5. *Edelson M.* Rise of Philanthropreneurs. Available at: <http://carey.jhu.edu/one/2008/fall/rise-of-the-philanthropreneurs> (Accessed 01.08.2015).
6. *Giacalone R.A., Promislo M.D.* Broken When Entering: The Stigmatisation of Goodness and Business Ethics Education // *Academy of Management Learning & Education*. 2013. Vol. 12, iss. 1. P. 86–101.
7. *Higgs M., Lichtenstein S., Samuel P.* Do Individual Values Priorities Predict Intentions to Behave at Work? // *Irish Academy of Management Conference (Limerick, Ireland, 03–05 Sep. 2014)*. 2014. Available at: <http://eprints.soton.ac.uk/366280/> (Accessed 01.08.2015).
8. *Kohlberg L.* Moral development // *The Cognitive Developmental Psychology of James Mark Baldwin: Current Theory and Research in Genetic Epistemology* / ed. by M. Broughton, D.J. Freeman-Moir. Norwood, NJ: Ablex Publishing Corp., 1982. 482 p.
9. *Lichtenstein S., Dade P.* Engaging the Board: Integrity, Values and the Board Agenda // *International Journal of Business Governance and Ethics*. 2007. Vol. 4, iss. 1. P. 79–98.
10. *Maak T., Pless N.* Responsible Leadership. London, N.Y.: Routledge, 2006. 251 p.
11. *Meyer J., Allen N.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journal of Occupational Psychology*. 1990. Iss. 63. P. 1–18.
12. *Schwartz S.* Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries // *Zanna M.P. Advances in experimental social psychology*. San Diego: Academic, 1992. Vol. 24. P. 1–65.
13. *Sosik J.* The role of personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field of study // *Leadership Quarterly*. 2005. Iss. 16. P. 221–244.
14. *Sternberg R.J., Reznitskaya A., Jarvin L.* Teaching for Wisdom: what matters is not what students know, but how they use it // *London Review of Education*. 2007. Vol. 5, iss. 2. P. 143–158.
15. *Verkasalo M., Lönnqvist J., Lipsanen J., Helkama K.* European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item portrait values questionnaire // *European Journal of Social Psychology*. Vol. 39, iss. 5, 2009. P. 780–792.

Получено 11.03.2015

Об авторах

Лихтенштейн Скотт

доктор наук, старший преподаватель

Бирмингемский городской университет,
Великобритания, Бирмингем, округ Перри Барр;
e-mail: Scott.Lichtenstein@BCU.ac.uk

Эйткен Пол

доктор наук, адъюнкт-профессор

Университет Бонд,
Австралия, Сомерсет;
e-mail: paul.aitken@masteringleadershipagility.com

About the authors

Lichtenstein Scott

Ph.D. in Business Administration, Senior Lecturer

Birmingham City University, Perry Barr,
Birmingham B42 2SU, Great Britain;
e-mail: Scott.Lichtenstein@BCU.ac.uk

Aitken Paul,

Ph.D. in Business Administration,
Adjunct Professor,

Bond University,
1, Parkhouse Road, Minehead,
Somerset TA24 8AB (UK), Australia;
e-mail: paul.aitken@masteringleadershipagility.com

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Лихтенштейн С., Эйткен П. Ценностный вызов для развития этичного лидерства: исследовательская и практическая повестка для лидерства, основанного на ценностях. Статья вторая // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2015. Вып. 3(23). С. 14–23.

Please cite this article in English as:

Lichtenstein S., Aitken P. The values challenge for developing ethical leadership: research and practice agenda for values-based leadership. Part 2 // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2015. Iss. 3(23). P. 14–23.