

шении ряда теоретических проблем. Поскольку основными движущими силами общественного развития являются качественные изменения системного характера, новые общественные формы и механизмы координации, инновационные процессы, а также видоизменение внутренних и внешних связей элементов социальной системы, то для исследований развития такого характера необходим междисциплинарный подход.

Институциональная теория, которая впервые ввела междисциплинарные исследования в экономический анализ, впервые столкнулась и со сложностями его применения. Так, идейная многогранность институционализма, включающего в себя достижения марксизма, неоклассики, социологии, психоанализа и социальной психологии, настолько расширила предмет экономической науки, что это усложнило проведение предметных исследований и породило целый ряд противоречий самой институциональной теории. Исследователи, которые применяют междисциплинарный подход, закономерно попадают в сферу преобладающего влияния одной из составляющей исследования: психологической, социологической, юридической или экономической. В результате получают концептуально различные выводы, что приводит к сосуществованию разных трактовок одних и тех же явлений. Исходя из этого возникает проблема унификации полученных результатов, их приведения к общему интегрирующему основанию.

Решение данной проблемы предполагается осуществлять на основе более широкого подхода к экономической деятельности, представления ее как порождение многогранной человеческой природы и одной из составляющих человеческого поведения как такового. В результате открывается возможность получения адекватных знаний о механизме вхождения индивида в социальный порядок, влиянии его поведенческих реакций на характер функционирования социальных институтов и их трансформации, определяющей качественные характеристики общественного развития.

*И. Ворончук, д-р экон. наук
К. Ривера, докторант
Латвийский университет (Рига)*

MODEL OF LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR TRANSITION PROCESSES

This paper aims to present a theoretical framework for practitioners and researchers in order to explore the key aspects for leadership development in processes of transitions and crisis. Based on two research projects, one from America and one from Latvia, this model underline the basic requirements for maintaining and improving leadership capabilities when organizations and individuals undergo processes of change.

According to James McGregor Burns leadership is *«an influence process, both visible and invisible, in a society inherited, constructed, and per-*

ceived as the interaction of persons in human (and inhuman) conditions of inequality — an interaction measured by ethical and moral values and by the degree of realization of intended, comprehensive and durable change.» (Goethals, 2006)

Academia has still a long way ahead for building an integrated and complete model of Leadership. Even there have been many trials. James McGregor Burns has led one of the most significant. After several years of work within an interdisciplinary team of well known scholars they have reached an important conclusion: *«as the search for a general theory of leadership continues, that theory will require a definition of leadership in action»*(Goethals, 2006) The dynamic aspect is essential and indispensable on one hand, and obviously makes harder any attempt of framing.

A comprehensive model of leadership should include the following factors and triggers (Rivera, 2006):

1) The performance of the companies in certain indicators (see Outcomes) is largely related to the leadership processes that the management develops. As an example, long-term strategies and internal assimilation of these strategies could only be developed in companies with a shared, reliable, and consistent vision, and depends on the leadership attitudes mainly of the top management.

2) The leadership processes that are carried out in each company will depend on the leadership capital or leadership skills that the company management has.

3) Leaders are born and made. The origins of the leadership skills are strongly related to genes and the early life years as well as to career experiences. Additionally, the social and corporative culture could encourage or hinder the development and exercise of these leadership skills.

4) The role of business education institutions could essentially influence career experiences and corporate/social culture in terms of the learning context they can create, of development processes in which the managers could be involved, the broadening of experiences, etc.

5) Leadership skills are essential but not sufficient. Managerial skills are also determinant of business performance.

Below the author outlines the model that shows the interrelation between learning, leadership and business performance as is stated in the literature¹.

This is a general model of leadership development without taking into account the *transition* factor. Crises positively or negatively affect this process even though not much research has been carried out on this issue.

The author postulates that two important factors play a key role in leadership development during times of crisis and they should be inserted in the above model. These two factors are system of values and role models. They either hinder or encourage extraordinarily the possibilities of leadership development.

¹ The names mentioned in brackets are the names of the authors from the literature.

Business Education Role (IESE)	Leadership Origins (John Kotter)	Leadership Capital (Larry Stout)	Leadership Processes (John Kotter)	Outcomes — Business performance (KPMG) Examples:
<ul style="list-style-type: none"> - Creating a learning context for long-term success. - Developing people - Contributing to the new challenges of the society 	Heredity and childhood.	Vision	Establishing direction.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementation of long-term strategies. - Product innovation. - Implementation of leading practices - Low employee absenteeism and turnover.
	Career experiences.	Wisdom		
		Corporate and social culture. 	Courage	
	Values		Motivating and inspiring.	
Technical Knowledge	Managerial skills		Managerial processes	

Particularly in times of change a system of values guarantees a basis and stability for the decision making process. «*In the emerging leader-follower relationship the first- but by no means the only task of leadership is interaction with followership in meeting the priority of order. But order in itself is hopelessly inadequate unless it is employed to meet a second challenge; that of protecting core values...*» (Goethals, 2006)

Regarding role models, they make potential leaders to learn on going and to make wise decisions. Wisdom is the key ingredient for right decisions in a changing environment. This is what Grint names *daily leadership*: «giving opportunities for leaders to lead in real situations that require decisions where uncertainty, anxiety and risk generate the opportunity to learn wisdom through *phronesis* — including the opportunity to fail.» (Grint, 2008)

*П.С. Гейзлер, д-р экон. наук, профессор
Белорусское общество оценщиков (Минск)*

О МЕТОДАХ ОЦЕНКИ ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Развитие Республики Беларусь по инновационному пути невозможно без широкого вовлечения в гражданский рыночный оборот объектов интеллектуальной собственности. Одним из важнейших условий этого является оценка стоимости объектов интеллектуальной собственности. Учебная программа для студентов вузов Республики Беларусь «Основы управления интеллектуальной собственностью» предусматривает использование для этих целей трех методов оценки или подхода.

Затратный метод направлен на то, чтобы определить, во что обошлась нынешнему собственнику инвентарная единица, т.е. конкретный объект интеллектуальной собственности; что он потратил на ее при-