

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ  
ФАХІВЦІВ-ЛІДЕРІВ

*У статті розглянуто сутність основних підходів до вивчення проблеми формування лідерів: особистісного, мотиваційно-ціннісного, функціонального, компетентнісно-діяльнісного, технологічного та синергетичного. Показано специфіку сучасних вітчизняних досліджень, присвячених проблемам вивчення лідерства та формування лідерів, інтегративного утворення особистісних особливостей людини і її ситуативних психічних станів як комплексу різноманітних, але взаємопов'язаних особистісних і функціональних характеристик студента, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності майбутнім фахівцем-лідером.*

**Ключові слова:** лідерство, вивчення, проблема, формування, підхід, лідер, дослідження, готовність, професійна діяльність, технологія.

У сучасних умовах інтерес до проблеми лідерства помітно зріс. Це зумовлено тим, що вона є ключовою для досягнення ефективної діяльності установи: планування, організація, мотивація працівників, здійснення контролю за їх діяльністю та іншими функціями, які виконує лідер або керівник, або менеджер. Різні аспекти лідерства висвітлено в працях таких учених, як Дж. Адаїр, Г. К. Ашин, О. М. Бандурка, А. М. Гаврилюк, Н. Т. Гончарук, Л. В. Гриженко, В. В. Громовий, О. В. Євтіхов, І. М. Ібрагімова, С. М. Калашникова, Е. М. Макаренко, А. М. Михненко, Є. В. Охотський, М. І. Пірен, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, Л. Л. Товажнянський та ін. [1; 6; 7; 9; 12].

Проблеми лідерства в сучасних умовах, питання формування лідерів, що стали останніми десятиліттями особливо затребувані, хоча й розглянуто в педагогічній літературі, проте саме поняття “лідерство” достатньо мірою не визначене. Більш широко представлені проблеми, пов'язані з готовністю майбутніх фахівців до професійної діяльності. Різні аспекти їх підготовки розкрито в працях Є. Ю. Айрапетової, Д. П. Алімасової, Є. В. Воробйової, Л. І. Даниленко, О. А. Деркач, А. М. Журавльова, М. С. Зруш, В. Н. Кобца, Д. М. Корнеєва, Р. Л. Кричевського, Є. С. Могилевської, І. В. Резанович, С. М. Тарасової, А. М. Топузової, М. К. Чеботарьова, Г. В. Щокина та ін.

**Мета статті** – розглянути основні підходи до вивчення проблеми формування фахівців-лідерів. Аналіз літературних джерел дає змогу виділити такі підходи: особистісний, мотиваційно-ціннісний, функціональний, компетентнісно-діяльнісний, технологічний, системний (синергетичний).

Особистісний підхід до вивчення проблеми лідерства передбачає, що лідерами стають завдяки певному набору якостей особистості. У США була розроблена теорія “рис лідера”, яка ґрунтувалася на уявленні про те, що лідери є носіями певних якостей і вмінь, що мають вроджений характер і таких, що виявляються незалежно від особливостей ситуації або групи. Ця теорія заснована на аналізі ідеальних рис лідера. Важливу роль у її створенні відіграв відомий англійський учений Ф. Гальтон. Суть її зводилася до спроб виявити набір бажаних або обов'язкових психологічних рис особистості.

У результаті проведених досліджень вчені зібрали величезний фактичний матеріал, але незабаром з'ясувалося, що спроби створення “ідеально-типового портрета” лідера не мали успіху. На їх основі був зроблений несподіваний висновок: чим докла-

днішими ставали переліки рис лідера, тим точніше вони збігалися з повним набором якостей особистості взагалі.

Спірним був сам перелік рис, часто робилися діаметрально протилежні висновки навіть щодо таких необхідних лідеру якостей, як сила волі, розум, принциповість тощо. Про це переконливо писав С. Кові [3].

Ці розбіжності врахували прихильники другої хвилі досліджень. Вони стали розрізняти чисто особистісні властивості й риси поведінки лідерів, пов'язані з виконанням певних завдань. Ними було порушено питання про тренінг лідерів, який розглядали як запоруку успішних міжособистісних відносин. До програми включено способи ефективною передачі інформації, розвиток управлінських умінь, визначення ступеня відповідальності лідера та здійснення контролю за його діяльністю. У результаті вчені дійшли висновку про можливість формування вміння й передачі досвіду лідерства, а також що лідерство може розвиватися шляхом навчання [1, с. 42].

Виходячи із цього, можна припустити, що підбір кандидатів на ролі лідерів серед студентів необхідно здійснювати, спираючись не стільки на актуальні, тобто розвинені якості, скільки на потенційні здібності та схильність до лідерства. Цьому значною мірою сприяє особистісно орієнтований підхід в освіті.

Він спрямований на розвиток і саморозвиток студента, його становлення як особистості з урахуванням індивідуальних особливостей, інтересів, здібностей. Вчені в межах цього підходу стверджують, що навчальний процес необхідно будувати так, щоб кожна людина мала шанс реалізувати свій потенціал, який зумовлює перспективу його успішності.

Особистісно орієнтоване навчання передбачає як основний зміст та головний критерій успішності не тільки знання, уміння та навички, що обумовлюють функціональну підготовленість студентів до виконання певних видів діяльності, а й формування мотивів і цілей, спрямованих на досягнення успіху, творчих здібностей, адекватної самооцінки, впевненості в собі та своїй ефективності, здатності до самовдосконалення.

Велику роль у цьому відіграє мотиваційно-ціннісний підхід, орієнтований на формування світогляду, цінностей, мотивів майбутнього лідера. Початок мотиваційним концепціям лідерства поклали теорії гуманістичного спрямування (А. Маслоу, Т. Мітчелл, Р. Хауз, С. Еванс та ін.), які стверджують, що людська істота є складним мотивованим організмом, який можна формувати й розвивати. Продовженням цих теорій стали ціннісні концепції.

Вивчення лідерства з погляду проблем цінностей, етики й моралі стали предметом вивчення таких філософів, як К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм, Сьюзен і Томас Кучмарські та ін. На особливу увагу заслуговує ціннісна теорія лідерства Сьюзен і Томаса Кучмарські, в межах якої вони стверджують, що, по-перше, лідер має великий вплив на розвиток цінностей і норм окремих членів та організації в цілому; по-друге, лідерства, заснованого на цінностях, можна й требанавчатися в процесі діяльності.

Для досягнення поставлених цілей в освітньому процесі необхідна розробка його організаційно-змістовної моделі, в якій на кожному етапі мають створюватися умови для формування соціального оптимізму майбутніх лідерів, їх успішності. Це передбачає проектування й реалізацію на практиці такої педагогічної системи, яка б адекватно сприяла формуванню їх готовності до лідерства.

У сучасних вітчизняних дослідженнях, присвячених вивченню готовності майбутніх фахівців до самореалізації, формування особистості та успішної професійної діяльності, вчені розглядають готовність не тільки як психічний стан або якість осо-

бистості, а і як інтегративне утворення особистісних особливостей людини та її ситуативних психічних станів, дали змогу характеризувати готовність як комплекс різноманітних, але взаємопов'язаних особистісних і функціональних характеристик суб'єкта, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності (П. П. Горностай, М. І. Дьяченко, Л. А. Кандилович, Л. М. Карамушка, С. М. Кучеренко, А. Ф. Ліненко, О. І. Літікова, С. Д. Максименко, К. В. Рейда, та ін.).

Серед прихильників функціонального підходу можуть бути названі такі вчені, як М. Д. Левітов, Р. В. Овчарова, О. К. Осницький, М. С. Пряжніков, Д. І. Узнадзе, які розуміють готовність до певного виду діяльності як один з важливих психічних станів особистості.

У межах функціонального підходу готовність передбачає потенційну активізацію психічних функцій під час навчання й розглядається як актуалізація та використання можливостей для успішних дій у певних умовах, як уміння мобілізувати необхідні фізичні й психічні ресурси для їх реалізації, як стан концентрації здібностей людини, які досягають найвищого рівня та виявляються в процесі лідерства.

Лідерство розгортається у сфері взаємодії з іншими людьми і є продуктом відносин з ними, основу яких становить поведінка лідера. Отже, важливою умовою його становлення є побудова ефективних організаційно-управлінських відносин. Важливим елементом вирішення цього завдання є формування комунікативної компетентності майбутнього фахівця-лідера, керівника, у тому числі в модельованих ситуаціях управлінської взаємодії.

Введення нових форм управління змінює роль лідерів, що вимагає оволодіння ними новими знаннями або вміннями діяти в умовах, що змінилися. Вчені зазначають, що в перспективі їх основне завдання полягатиме в інтегруванні невизначеності в систему прогнозування, прийняття рішень та організаційну структуру, що вимагатиме "нового професіоналізму", здатності до адаптації, інновацій і постійних змін [9].

Крім того, лідеру необхідно вміння реалістично оцінювати сильні й слабкі сторони керованих ним людей, здатність мислити стратегічно, вміння вести переговори з іншими людьми, забезпечення сприятливого характеру відносин у колективах і зацікавленості кожного в якісному виконанні службових обов'язків. Тому в процесі навчання майбутніх фахівців у них слід формувати не тільки знання, уміння та навички їх засвоєння, а також досвід керівництва колективом, делегування відповідальності, прийняття рішень у непередбачених ситуаціях, узгодження суперечливих вимог, подолання стресів тощо.

На сьогодні розробляються загальні характеристики лідера майбутнього, обґрунтовується роль професійного навчання в його формуванні. Особливу увагу автори звертають на вміння ставити цілі, знання стратегії й тактики їх досягнення; здатність до саморегуляції, самоконтролю, самоврядування, самовдосконалення; прийняття відповідальності за результати своєї діяльності. Саме ці якості формують готовність майбутніх фахівців до адаптивного управління в сучасних умовах, що швидко змінюються, і роблять їх конкурентоспроможними керівниками та лідерами [9].

Таким чином, особистісний і функціональний підходи до формування майбутніх лідерів дають змогу вченим характеризувати готовність, по-перше, як категорію теорії діяльності, яка вказує на функціональні та особистісні характеристики суб'єкта, необхідні для успішного виконання професійної діяльності; по-друге, як категорію професійної освіти й розвитку, який вказує на механізми його формування, що являє собою психологічну основу компетентності та формування професіоналізму як сукупного результату цього процесу й вказує на якість професійної освіти.

Модернізація системи освіти орієнтована на забезпечення фундаментальних знань і одночасне посилення практичної його спрямованості, що вимагає формування набору компетентностей, які є показником якості підготовки та способом розвитку студентів. На вирішення цієї проблеми спрямований компетентнісно-діяльнісний підхід у формуванні майбутніх фахівців-лідерів. Його суть полягає в тому, що оновлений зміст освіти буде основою формування комплексу їх компетентностей, а процес його освоєння буде мати діяльнісний характер.

Компетентнісно-діяльнісний підхід – це сукупність загальних принципів визначення цілей освіти, змісту, організації освітнього процесу та управління ним. Він передбачає цільову орієнтацію процесу підготовки майбутнього фахівця на формування професійної компетентності як інтегрованої характеристики, яка дає можливість майбутньому лідеру систематично й ефективно виконувати свою подальшу діяльність в умовах ринкових відносин і стане основою його успішного професійного розвитку в майбутньому.

Він передбачає розвинену когнітивну здатність до засвоєння теоретичних знань, уміння використовувати наявні знання про лідерство в практиці професійної взаємодії, швидкість знаходження оптимального вирішення управлінських завдань тощо.

Науковою основою вирішення проблеми компетентнісного підходу є праці Л. І. Ващенко, І. В. Дроздова, М. І. Лазарева, О. Є. Лебедева, О. І. Локшиної, О. А. Овчарук, В. А. Петрук, О. І. Пометун, О. А. Савченко, Л. І. Хоружої та ін. Вітчизняні та зарубіжні вчені виділяють велику кількість диференціальних оцінок компетентнісного підходу. Так, О. Є. Лебедев розуміє компетентнісний підхід як сукупність загальних положень, які визначають логіку освітнього процесу, спрямованого на розвиток системного комплексу ціннісних орієнтацій, обов'язків, умінь, адаптаційних можливостей, досвіду й способів діяльності з перетворення знань, у результаті якого буде отриманий конкретний продукт. У контексті такого походу реалізація змісту освіти може забезпечити формування в майбутніх фахівців взаємопов'язаних ключових умінь – здатність кваліфіковано виконувати роботу або вирішувати поставлені завдання [5].

Загалом компетентнісно-діяльнісний підхід у системі освіти має ряд переваг: дає змогу створювати новий зміст “від результату”, забезпечити інтегративність змісту, організувати процес оволодіння ним на діяльнісній основі, завдяки чому можливе формування не тільки знань, умінь і навичок, а й практичних компетентностей.

С. О. Сисоєва зазначає, що проблема формування професійної компетентності особистості істотно змінює роль і місце педагога в освітньому процесі, який від трансляції знань і способів діяльності повинен здійснювати перехід до проектування індивідуальної траєкторії інтелектуального та особистісного розвитку учня. Ця ідея знаходить своє активне втілення в розробці інноваційних педагогічних технологій, спрямованих на творчий розвиток: метод проектів, педагогіка співробітництва, індивідуальний і диференційований похід до навчання [11].

Педагогічні технології в підготовці майбутніх фахівців-лідерів слід розглядати як систему психологічних, педагогічних, дидактичних, методичних процедур взаємодії викладачів і студентів з урахуванням їх схильностей та намірів, спрямованих на проектування й реалізацію змісту, методів, форм та методів навчання, адекватних цілям освіти, відаовідно до вимог, що висуваються до якості підготовки сучасних фахівців. У теорії і практиці вищої школи вже накопичений досвід їх використання в працях учених (С. І. Архангельський, О. В. Гура, В. І. Євдокимов, Т. А. Колденкова, О. М. Пехота, І. Ф. Прокопенко, В. І. Свистун, Л. М. Сподін та ін.).

Педагогічні технології спрямовані на активізацію пізнавальної діяльності студентів, вибір та обґрунтування способів і прийомів навчання, форм контролю знань та вмінь. Вони забезпечують розвиток активності, самостійності майбутніх фахівців, їхнього вміння працювати в колективі, спілкуватися з людьми, приймати рішення.

Технологічний підхід до навчання дає змогу модернізувати діючу модель управління системи освіти, виділяє об'єктивні показники ефективності управлінської діяльності, сприяє активізації особистості та підвищенню професіоналізму. Такий підхід, на думку В. В. Афанасьєва, показує суб'єктам управлінської діяльності принципові можливості здійснення педагогічного впливу. Він враховує всі можливі закономірності та обмеження, які виявляються при реалізації конкретного пізнавального процесу; дає в руки педагогів ефективний науково обґрунтований інструмент адміністративного, економічного, психолого-педагогічного чи іншого впливу на студентів [2].

Освітні технології дають можливість здійснювати керований розвиток кожного студента шляхом створення для нього інформаційного середовища, адекватного його стилю діяльності, диференціації дидактичних засобів навчання, розширення форм наявних у нього знань, що є потужним засобом удосконалення сучасної системи освіти, надання їй гуманістично спрямованого характеру.

Рекомендації щодо вибору оптимальної технології управління в процесі їх практичної реалізації дають педагогам змогу оцінити ефективність навчального процесу, скласти план дій з його реорганізації або модернізації та, зрештою, вибудувати всю систему підготовки майбутніх фахівців-лідерів, технологічно вивірену, підпорядковану логіці цього предмета, дисципліни, курсу, орієнтовану на повну успішність навчання.

Недоліки напрацьованих теорій усуває системна теорія лідерства, що базується значною мірою на системних принципах. Згідно із цією теорією лідер команди виходить з її командного завдання й намагається досягти ефективності її діяльності шляхом організації в ній сприятливих міжособистісних відносин. У цьому разі лідер має бути наділений організаторськими здібностями, бути компетентним у вирішуваній проблемі, відрізнятися від інших членів команди вищим рівнем психологічного впливу [13, с. 268].

Системний підхід підсумовує попередні підходи до вивчення лідерства та розглядає його як результат спільної групової діяльності, яка допомагає у формуванні лідера.

Системний характер освіти означає необхідність використання системного підходу до вибору шляхів, способів і педагогічних технологій, які забезпечать можливість успішного вирішення поставлених перед нею завдань. В межах цього підходу провідну роль відіграє координація всіх дій, спрямованих на професійну підготовку майбутнього лідера, його особистісний розвиток і виховання.

На сучасному етапі розвитку людства спостерігається загальна тенденція глобалізації в усіх сферах соціальної взаємодії (синергія). У багатьох сферах поширюються синергетичні підходи. Особливо це стосується до підготовки лідера. Роль лідера набуває вирішального значення в організації спільної діяльності людей і забезпеченні ефективності їх діяльності. Особистість лідера та стиль його поведінки як особи, яка домінує, багато в чому визначає долю кожного учасника і всієї групи в цілому, впливає на соціалізацію індивідів.

**Висновки.** Потреба постійного вдосконалення та вирішення питань взаємодії в практиці лідерства ставить на перший план необхідність вирішення проблеми людського фактора і, в свою чергу, пов'язана з постійним пошуком нових алгоритмів та методик оптимізації синергії між учасниками освітнього процесу. Процес синергії роз-

ширюється в багатьох напрямках, змінюючи всі сфери життя й діяльності людей, характер організаційних структур і лідерства, підвищуючи рівень вимог до підготовки лідерів. Результати дослідження вказують на необхідність і важливість подальшого активного пошуку універсальних механізмів розв'язання існуючих проблем теорії і практики лідерства.

#### Список використаної літератури

1. Адаир Д. Искусство управлять другими людьми и собой / Д. Адаир. – Москва : Эксмо, 2006. – 656 с.
2. Афанасьев В. В. Педагогические технологии управления учебно-познавательной деятельностью студентов в высшей профессиональной школе : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Афанасьев Владимир Васильевич. – Москва, 2003. – 497 с.
3. Кови С. Семь навыков лидера / С. Кови. – Москва, 2007. – 350 с.
4. Кобец В. Н. Личностный подход в изучении готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности / В. Н. Кобец // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – № 1. – С. 139–147.
5. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–12.
6. Михненко А. М. Лідерство та управлінська еліта : навч. посіб. / А. М. Михненко, Н. Т. Гончарук, Е. М. Макаренко. – Київ : НАДУ, 2011. – 292 с.
7. Развитие лидерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть та ін. ; за заг. ред. І. Ібрагімової. – Київ : Проект “Реформа управління персоналом на державній службі в Україні”, 2012. – 400 с.
8. Оуэн Х. Призвание-лидер: полное руководство по эффективному лидерству / Х. Оуэн, В. Ходжон, Н. Газзард. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.
9. Романовський О. Г. Сутнісні характеристики сучасного стану розвитку теорії адаптивного управління в освітніх системах / О. Г. Романовський, М. К. Чеботарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – № 1. – С. 26–33.
10. Синергетическая парадигма. Синергетика образования. – Москва : Прогресс-Традиция, 2007. – 592 с.
11. Сисоева С. О. Творчість і технології у наукових дослідженнях неперервної професійної освіти / С. О. Сисоева // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. – № 2 – С. 79–86.
12. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л., РОМАНОВСЬКИЙ О. Г., ПОНОМАРЕВ О. С. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ “ХПІ” та шляхи її реалізації : навч.-метод. посіб. / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ, О. С. ПОНОМАРЬОВ. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2004. – 416 с.
13. Циба В. Т. Теоретичні засади соціальної психології: системний підхід : монографія. – Київ : Університет “Україна”, 2011. – 359 с.

Стаття надійшла до редакції 02.09.2014.

#### **Михайличенко В. Е., Полякова Н. В. Научные подходы к изучению проблемы формирования профессионалов-лидеров**

*В статье рассмотрена сущность основных подходов к изучению проблемы формирования лидеров: личностного, функционального, мотивационно-ценностного, компетентностно-деятельностного, технологического и синергетического. Показана специфика современных отечественных исследований, посвященных проблемам изучения лидерства и формирования лидеров, интегративного образования личностных особенностей человека и его ситуативных психических состояний как комплекса разнообразных, но взаимосвязанных личностных и функциональных характеристик студента, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности будущим специалистом-лидером.*

**Ключевые слова:** лидерство, изучение, проблема, формирование, подход, лидер, исследование, готовность, профессиональная деятельность, технология.

**Mykhailychenko V., Polyakova N. The Scientific Approaches to the Study of the Professionals-Leaders Formation**

*The article deals with the essence of the main approaches to study the problem of the leaders formation, such as the personal, functional, motivational-value, competence-activity, technological and synergistic.*

*The specificity of the modern domestic studies on the problems of studying leadership and the leaders formation, integrative education human personality characteristics and situational mental states as complex diverse but interconnected personal and functional characteristics of the student, required for the effective implementation of professional work of the future expert-leader is shown.*

*The attention is drawn by technological approach to learning that allows to upgrade the existing model of management education system and identifies objective performance management activities, helps to activate and enhance the professional identity. Optimal management technologies in the process of its implementation allow teachers to assess the effectiveness of the learning process, develop a plan of action for its reorganization and modernization and ultimately build a whole system of training of future professionals-leaders. Educational technology make it possible to implement a managed the development of each student by creating for him the information environment adequate to his work style.*

*Besides the article notes that there is a general trend of globalization in all spheres of social interaction (synergy) at the present stage of human development. This applies to training of leader. The role of leadership is crucial in organizing joint activities of people and ensuring their performance. Systematic approach summarizes previous approaches to the study of leadership and considers it as the result of joint group activities that help in the leader formation.*

*The results of the study highlight the need and importance of actively seeking further universal mechanisms of solving existing problems of the theory and practice of the leadership.*

**Key words:** *leadership, learning, problem, formation, approach, a leader, a study, readiness, professional work, technology.*