

ISSN 2078-7782

*Теорія
і практика*

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

4'2018

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ: філософія, психологія, педагогіка, соціологія

Щоквартальний науково-практичний журнал 4'2018

Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

Романовський О.Г., член-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:

Сокол Є. І., член-кор. НАПН України, д-р техн. наук (заст.гол.ред.)

Товажнянський Л.Л., Почесний акад. НАПН України, д-р техн. наук (заст.голови)

Андрущенко В.П., акад. НАПН України, д-р філос. наук

Биков В.Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук

Луговий В.І., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Масирова Р.Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)

Прокопенко І.Ф., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Бабасв В.М., д-р наук з держ. управління

Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)

Іліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

Левовицький Т., д-р пед. наук (Польща)

Олав Аарна, д-р екон. наук (Естонія)

Сєппо Холтга, д-р наук (Фінляндія)

Держзвидання

Свідоцтво: КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Засновники видання:

Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, Харківський національний педагогічний університет ім.Г.С.Сковороди, Українська інженерно-педагогічна академія

Видається за рішеннями

Вчених рад, протоколи:

НТУ „ХПІ” № 9 від 30.11.2018;

ХНПУ ім.Г.С.Сковороди №7 від 25.10.2018;

УІПА № 4 від 30.11.2018

З М І С Т

ФІЛОСОФСЬКІ ТА АНТРОПОЛОГІЧНІ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

- Романовський О., Ігнатюк О., Середа Н. Особливості формування основ педагогічної майстерності здобувачів освітньо-наукового рівня «доктор філософії» на засадах міждисциплінарного підходу і концепції педагогіки добра академіка І.А. Зязюна..... 3
- Пономарьов О., Долгарев А. Філософсько-антропологічна природа педагогіки добра..... 16

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

- Воробйова Є., Чеботарьов М. Розвиток управлінського потенціалу майбутніх менеджерів у вищій школі засобами тренінгових технологій..... 28
- Мороз С., Мороз В. Напрями вдосконалення механізмів державного управління системою вищої освіти та її якість: обґрунтування можливості використання латвійського досвіду..... 45

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

- Нестуля С. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту..... 62
- Дегтяр О., Непомнящий О. Керівництво культурою та цінностями організації, як функція управлінського лідерства..... 72
- Слесик К. Формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування як шлях етизації поведінки студентів..... 84

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

- Рочняк А., Фоменко К., Панфілов Ю. Характеристика діагностичного інструментарію для дослідження стану потоку та внутрішньої мотивації баскетболістів..... 94
- Черкашин А., Головка Д. Гендерні особливості сприйняття дефініції «любов» у юнацькому віці..... 104

- Вимоги до статей..... 111

Редакційна колегія: Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>) Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Большакова А.М., д-р психол. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Дольська О.О., д-р філос. наук Ігнатюк О.А., д-р пед. наук Іонова О.М., д-р пед. наук Квасник О.В., канд. пед.наук Кузнєцов М.А., д-р психол. наук Золотухіна С.Т. д.пед.наук Култаєва М.Д., д-р філос. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Радіонова І.О., д-р філос. наук Рибалка В.В., д-р психол. наук Семенова А.В. д-р пед.наук Сисосва С.О., акад. НАПН України, д-р пед. наук Тараросв Я.В., д-р філос. наук Хомуленко Т.Б., д-р психол. наук Штефан Л.А. д-р пед. наук Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net	C O N T E N T S PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL PARADIGM OF MODERN EDUCATION GUESTS OF THE NUMBER <i>Romanovskiy O., Ignatyuk O., Sereda N.</i> Features of pedagogical excellence basis formation of doctoral students on multidisciplinary approach positions and concept of goodness pedagogy of academician Ivan Zyazyun..... 3 <i>Ponomaryov O., Dolgarev A.</i> Philosophical and anthropological nature of pedagogy of kindness..... 16 ORGANIZATIONAL PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS <i>Vorobieva E., Chebotaryov N.</i> Development of managing potential of future managers in higher school by training technologies..... 28 <i>Moroz S., Moroz V.</i> The ways to improve the mechanisms of the public administration of the higher education system and its quality: justification of a possibility to the use the Latvian experience..... 45 THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES <i>Nestulia S.</i> Structural components of the leadership competence of future bachelors of management 62 <i>Diegtiar O., Nepomniashchyi O.</i> Managing culture and values of the organization, as a function of managerial leadership..... 72 <i>Slesyk K.</i> Forming moral culture in leaders of students self-government as a way to etization the student behavior..... 84 PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION AND ITS CONTENT <i>Rochniak A., Fomenko K., Panfilov Yu.</i> Characteristics of diagnostic tool for study the flow state and internal motivation of basketball players..... 94 <i>Cherkashin A., Golovko D.</i> Gender features of approval of "love" defense in junior birth..... 104
--	--

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2018. – № 4. – 120 с.

У квітні 2013 р. часопис „Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а у квітні 2015 р. - до наукометричної бази даних РІНЦ (ліцензійна угода №259-04/2015 від 23.04.2015 р.).

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.2016 №241 як наукове фахове видання України з педагогічних наук.

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” було включено до «ICI Journals Master List» (Copernicus index) з індексом 52.09.

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2018

© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2018

© Українська інженерно-педагогічна академія, 2018

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри, член-кореспондент НАПН України, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID:0000-0002-0602-9395
E-mail: romanovskiyy_a_khpi@ukr.net

Ольга Ігнатюк

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID:0000-0002-5710-7752
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

Наталія Серeda

кандидат мистецтвознавства, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID:0000-0001-8472-0117
E-mail: sereda.nataliia.khpi@gmail.com

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ
ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТНЬО-НАУКОВОГО РІВНЯ «ДОКТОР ФІЛОСОФІЇ»
НА ЗАСАДАХ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ПІДХОДУ І КОНЦЕПЦІЇ
ПЕДАГОГІКИ ДОБРА АКАДЕМІКА І.А. ЗЯЗЮНА**

Анотація: Статтю присвячено актуальній проблемі формування основ педагогічної майстерності як результату готовності до педагогічної діяльності аспірантів технічного університету у процесі навчання педагогічним дисциплінам на засадах міждисциплінарного і компетентісного підходів та педагогічної концепції Педагогіки Добра академіка І.А.Зязюна. Визначено сутність терміну «педагогічна майстерність» у вимірах видатних педагогів. Розглянуто особливості формування основ педагогічної майстерності аспірантів у процесі навчання блоку педагогічних дисциплін, методи її досягнення, структуру, визначено основні якості, що її формують. Обговорюються результати сформованості основ педагогічної майстерності майбутніх викладачів вищої школи з числа аспірантів I року навчання на вищезначених засадах.

Ключові слова: академік І.А.Зязюн, аспірант, доктор філософії, компетентісний підхід, майбутні викладачі, міждисциплінарний підхід, освітньо-науковий рівень, педагогічна концепція Педагогіка Добра, педагогічна майстерність, педагогічні дисципліни, результати навчання, технічний університет.

Olexandr Romanovskiy

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, corresponding member of NAPS Ukraine, Head of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olga Ignatyuk

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

Nataliia Sereda

Ph.D. in art sciences, Associate Professor, Assistant Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: sereda.nataliia.khpi@gmail.com

FEATURES OF PEDAGOGICAL EXCELLENCE BASIS FORMATION OF DOCTORAL STUDENTS ON MULTIDISCIPLINARY APPROACH POSITIONS AND CONCEPT OF GOODNESS PEDAGOGY OF ACADEMICIAN IVAN ZYAZYUN

Abstract: The article is devoted to the actual problem of pedagogical excellence basis formation as a result of readiness to the pedagogical activity of doctoral students in the technical university in the process of pedagogical disciplines teaching on the basis of multidisciplinary and competence approaches and the «goodness pedagogy» concept of the academician I.A.Zyazyun. The essence of the «pedagogical excellence» definition in thoughts of outstanding pedagogues is determined. The peculiarities of pedagogical excellence basis formation of doctoral students in the process of pedagogical disciplines teaching, methods of its achievement, structure and main qualities that its form are considered. The results of pedagogical excellence basis formation of future high school pedagogues from the 1-year postgraduate students on above-mentioned principles are discussed.

Key words: academician I.A. Zyazun, doctoral student, PhD, competence approach, future pedagogues, multidisciplinary approach, educational-scientific level, Goodness Pedagogy concept, pedagogical excellence, pedagogical disciplines, results of studies, technical university.

Александр Романовский, Ольга Игнатюк, Наталья Серeda

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА СОИСКАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-НАУЧНОГО УРОВНЯ «ДОКТОР ФИЛОСОФИИ» НА ПОЗИЦИЯХ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА И КОНЦЕПЦИИ ПЕДАГОГИКИ ДОБРА АКАДЕМИКА И.А.ЗЯЗЮНА

Аннотация: Статья посвящена актуальной проблеме формирования основ педагогического мастерства, как результата готовности к педагогической деятельности

ти аспирантов технического университета в процессе обучения педагогическим дисциплинам на основе междисциплинарного и компетентностного подходов и педагогической концепции Педагогика Добра академика И.А.Зязюна. Определена сущность термина «педагогическое мастерство» в измерениях выдающихся педагогов. Раскрыты особенности формирования основ педагогического мастерства аспирантов в процессе обучения блоку педагогических дисциплин, методы его достижения, структура, определены основные качества, которые его формируют. Обсуждаются результаты сформированности основ педагогического мастерства будущих преподавателей высшей школы из числа аспирантов 1 года обучения на заявленных выше основах.

Ключевые слова: академик И.А.Зязюн, аспирант, будущие преподаватели, доктор философии, компетентностный подход, междисциплинарный подход, образовательно-научный уровень, педагогическая концепция Педагогика Добра, педагогическое мастерство, педагогические дисциплины, результаты обучения, технический университет.

Olexandr Romanovskiy, Olga Ignatyuk, Nataliia Sereda

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Features of pedagogical excellence basis formation of doctoral students on multidisciplinary approach positions and concept of goodness pedagogy of academician Ivan Zyazyun”

Problem setting. The activity of a higher education pedagogue has a high social significance and occupies one of the central places in the formation of national consciousness and spiritual culture of Ukrainian society. The formation of an individual as a personality and a specialist takes place and the intellectual and spiritual potential of the nation is strengthened through the pedagogue's activity exactly. Innovative development of the modern high school is impossible without the spiritual and moral formation of a teacher. His pedagogical excellence is an integral part of society's development. Therefore, the actual task of contemporary Ukrainian society is the formation of educated, deep and skilled pedagogues who, through their work and skills, can form a new generation of students capable of meeting new social standards in morality, spirituality, civility, scientific and professional suitability.

Resent research and publications analysis. We turn to thoughts and ideas of outstanding teachers of the past and modern for the theoretical positions of pedagogical excellence basis formation. Unfortunately, most of the works devoted to this problem

have an obvious theoretical nature and a goal of understanding the requirements of the higher education pedagogue, the role of pedagogical excellence in the professional competence structure of the pedagogue. Without denying the importance of these studies, we should note that empirical research would provide more information on the current state of pedagogical excellence formation in the context of the higher technical school pedagogues' training from the number of postgraduate students of technical universities who do not have basic pedagogical education and gain knowledge of pedagogical activity while studying in postgraduate level and in further pedagogical activities at their departments according to the chosen specialty. The noted facts have determined the direction of this scientific work.

Paper objective is to reveal the features of the pedagogical excellence basis formation as a result of readiness for the pedagogical activity of doctoral students in technical university during the process of pedagogical disciplines teaching on the basis of multidisciplinary and competence

approaches and «goodness pedagogy» concept by the academician I.A. Zyazyun.

Paper main body. Significant attention is paid to the scientific heritage of the great scientist Ivan Zyazyun. There are main provisions of the goodness pedagogy concept in the spotlight: understanding the value of the personality of a pedagogue; consideration of pedagogy as an art; the importance of the teacher's orientation towards goodness, beauty, truth; the significance of the teacher's morality for effective professional activity; an axiological line of understanding the honor and dignity of other people; humanity in relation to a teacher and a student; the need for students to cultivate self-development; the determining role of education is not only in the personality development etc.

Teaching subjects from the pedagogical block to the 1-year doctoral students was based on the introduction of Goodness Pedagogy concept of the academician I.A. Zyazyun, multidisciplinary and competence approach, envisaging the maximum approximation of the learning process to the realities of future activities of the teacher, not only the formation of the future profession holistic view, the orientation of the vision to the future, but also the formation of the doctoral students'

ability to analyze, predict and design the trajectory of professional growth of educational process subjects.

The development and introduction of the pedagogical disciplines block, taking into account the proactive character of professional education in the conditions of technical universities, promotes the acquisition of the corresponding hierarchy of theoretical knowledge and practical-procedural skills of future pedagogues.

Conclusions of the research. The article contains: finding the essence of the «pedagogical excellence» definition, considerations of the peculiarities of pedagogical excellence basis formation, methods of its achievement, structure, main qualities that its form in the process of teaching the pedagogical disciplines block and also analysis of results of the pedagogical excellence basis formation of future high school lecturers from among 1-year postgraduate students on the above-mentioned principles. The given results of pedagogical diagnostics about pedagogical excellence basis formation of future high school pedagogues indicates the positive dynamics of changes which has occurred at aspirants during preparation in the postgraduate school and learning the pedagogical disciplines block.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність проблеми дослідження підтверджується тим, що праця викладача закладу вищої освіти являє собою свідому, доцільну діяльність щодо навчання, виховання і розвитку студентів. Вона є двобічною - спеціальною та соціально-виховною. Діяльність викладача вищої школи має високу соціальну значущість і займає одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості і духовної культури українського суспільства. Тож, соціально-економічні та духовно-культурні процеси сучасного суспільства засвідчують, що в основу май-

бутнього покладено ідею побудови української держави, демократичного устрою та формування нової генерації педагогічних кадрів. Саме через діяльність педагога відбувається становлення громадянина як особистості і фахівця, зміцнюється інтелектуальний і духовний потенціал нації. Інноваційний розвиток сучасної вищої школи не може відбуватися без духовно-морального становлення викладача. Його педагогічна майстерність є складовою розвитку суспільства.

Тому актуальним завданням сучасного українського суспільства є формування викладачів освічених, глибоких та майстерних, які за рахунок своєї праці і вмінь зможуть сформувати нове покоління

ня студентів, спроможних відповідати сучасним соціальним стандартам моральності, духовності, культурності, наукової і професійної придатності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Теоретичні положення формування основ педагогічної майстерності черпаємо через звернення до думок і ідей К. Ушинського, А. Макаренка і В. Сухомлинського. Розвиток основ педагогічної майстерності та готовності до педагогічної діяльності у майбутніх викладачів вищої школи висвітлено у працях А. Алексюка, В. Гриньової, О. Гури, І. Зязюна, М. Євтуха, В. Лозової, О. Романовського, І. Прокопенка, С. Сисоєвої, А. Сущенко, Т. Сущенко, О. Сухомлинської та іншими [1-3 та ін.].

Значну увагу акцентовано на науковій спадщині великого вченого Івана Андрійовича Зязюна. У центрі уваги основні положення концепції Педагогіки Добра: розуміння значення особистості педагога; розгляд педагогіки як мистецтва; важливість спрямованості педагога на добро, красу, істину; значимість моральності педагога для ефективної професійної діяльності; аксіологічна лінія розуміння честі і гідності інших людей; гуманність стосовно викладача і вчителя до студента й учня; необхідність розвитку в учнів спрямованості на саморозвиток; визначальна роль освіти не тільки в розвитку особистості, а й суспільства в цілому; відповідальність кожної людини, яка живе на планеті Земля; бачення стратегічного напрямку в розвитку теорії та практики філософських, педагогічних і психологічних досліджень щодо вдосконалення творчої особистості, політичних, економічних і професійних еліт в ХХІ столітті [3-4 та ін.].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. На жаль, більшість робіт, присвячених цій проблематиці, має виражений теоретичний характер та переслідує мету осмислення вимог до

педагога вищої школи, ролі педагогічної майстерності в структурі загальної компетентності викладача. Не заперечуючи важливості цих досліджень, маємо відзначити, що емпіричне дослідження дало б більше інформації щодо сучасного стану формування основ педагогічної майстерності у контексті підготовки викладачів вищої технічної школи з числа аспірантів технічних університетів, які не мають базової вищої педагогічної освіти і набувають знань з педагогічної діяльності під час навчання в аспірантурі та в подальшій викладацькій діяльності на кафедрах університету за обраним фахом. Відзначені факти обумовили тему і напрямок наукової роботи.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Мета статті* полягає в розкритті особливостей формування основ педагогічної майстерності як результату готовності до педагогічної діяльності аспірантів технічного університету у процесі навчання педагогічним дисциплінам на засадах міждисциплінарного і компетентісного підходів та педагогічної концепції Педагогіки Добра академіка І.А.Зязюна. Отже, до основних завдань даної роботи входять: визначення сутності терміну «педагогічна майстерність», розгляд особливостей формування основ педагогічної майстерності у процесі навчання блоку педагогічних дисциплін, методів її досягнення, структури, виділення основних якостей, що її формують, та аналіз результатів сформованості основ педагогічної майстерності майбутніх викладачів вищої школи з числа аспірантів 1 року навчання на вищезначених засадах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В освітніх програмах підготовки здобувачів освітньо-наукового рівня «Доктор філософії» 1 року навчання в аспірантурі у ЗВО технічного профілю уведене вивчення дисциплін педагогічного блоку (вбіркова частина): «Основи педагогіки вищої школи», «Професійна культура педагога», «Педагогічна риторика», «Методологія і логіка на-

уково-педагогічної діяльності у вищій технічній школі”. Загальна чисельність слухачів складала 95 осіб. Викладання означених дисциплін відбувалось на підставі запровадження педагогічної концепції Педагогіки Добра академіка І.А.Зязюна, міждисциплінарного та компетентісного підходів, що передбачало максимальне наближення процесу підготовки до реалій майбутньої діяльності викладача, не лише формування цілісного уявлення про майбутню професію, спрямування погляду на майбутнє, але й формування здатності у аспіранта аналізувати, прогнозувати й проектувати траєкторії професійного зростання суб’єктів освітнього процесу [3, 5, 7].

Під час вивчення дисциплін педагогічного блоку (вбіркова частина): “Основи педагогіки вищої школи”, “Професійна культура педагога”, “Педагогічна риторика”, “Методологія і логіка науково-педагогічної діяльності у вищій технічній школі” викладачі намагаються донести до аспірантів широке коло важливих питань, у першу чергу, серед яких виокремлені наступні положення: розуміння значення особистості педагога, важливість спрямованості педагога на добро, красу, істину, значущість моральності педагога для ефективної професійної діяльності, доказово розглядають педагогіку як мистецтво, сутність і зміст педагогічної дії.

Тож під час лекційних і семінарських занять у аспірантів формується не тільки уявлення про сутність педагогічної діяльності, але й готовність до її здійснення у вищі. При викладанні дисциплін педагогічного блоку ретельно розглядаються особливості професійної діяльності викладача, актуальні проблеми вищої школи, стратегічні напрями їх розв’язання, а майбутні викладачі виявляють розуміння у площині цього питання, зазначаючи багатоаспектність педагогічної діяльності, оскільки вона охоплює наукові пошуки, суто викладацьку та методичну роботу, виховний та організаційний вплив на студентство, самовдосконалення.

Методологічним підґрунтям формування нової генерації педагогічних кадрів вищої школи виступають наукові напрацювання (В. Бикова, І. Вакарчука, Н. Волкової, І. Зимньої, І. Зязюна, В. Кременя, В. Лугового, Н. Ничкало, Ю. Рашкевича, О. Романовського, І. Прокопенка, Т. Сущенко, А.Сущенко та інших дослідників).

В умовах нашого вишу НТУ «ХПІ», спираючись на концепції формування гуманітарно-технічної та управлінської еліти, формування харизматичного лідера (Романовський О.Г.) і на засадах міждисциплінарного та компетентісного підходів у навчанні дисциплін педагогічного блоку, передбачено гармонійне поєднання різних форм роботи: лекційної, практичної, самостійної, різновидів консультацій, педагогічних майстерень, співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, мікрогрупове навчання в співпраці). Завдяки їх впровадженню зростає роль діалогічної взаємодії, де студент і викладач є рівноправними, рівнозначними суб’єктами. Саме така організація занять сприяє ефективному засвоєнню аспірантами змістовного компонента майбутньої педагогічної діяльності, розуміння лідерських аспектів освіти [5,6,8].

Розгляд предметів блоку педагогічних дисциплін підтверджується принципами педагогічної концепції Педагогіки Добра академіка І.А.Зязюна. Важливо, що аспіранти разом з викладачами мають можливість долучитися до наукової скарбниці Івана Андрійовича і усвідомити його думки, що викладач є публічною людиною, все, що він робить, є відкритим для спостереження студентами й їх оцінки. У кожному з напрямів діяльності виявляється або формальне ставлення викладача до неї, або його прагнення здійснювати роботу на якісному рівні. Ці високі вимоги до власної діяльності, креативність, критичність мислення і відрізняють викладача з високим рівнем педагогічної майстерності. Педагогічна майстерність як характеристика фахівця не зростає сама собою, вона ґрунтується на досконалому

знанні педагогіки, її законів, закономірностей і принципів [3].

Знайомство з теорією і практикою вищої школи доводить, що педагогічна майстерність передбачає застосування педагогічних і психологічних знань у певній галузі, у межах власного фаху. Навчальні дискусії та диспути, які влаштовуються під час викладання педагогічних дисциплін, власний досвід підготовки у вищі як студентів дозволяють мати приклади найкращих викладачів, визначати їх професійно важливі якості, індивідуальний стиль педагога, його професійний імідж. Результатом такого навчання стають думки майбутніх викладачів про те, що бездоганне глибоке знання предмету навчання завжди притаманне справжнім майстрам вищої школи. Відданість викладача обраному фаху, його професійний інтерес виступають визначальними чинниками його виховного впливу на студентство. У такий спосіб виокремлюється ідеал професіонала, на кого майбутній викладач буде рівнятися, за стратегією якого він буде розвиватися і самовдосконалюватися.

У ході підготовки аспіранти доходять думки про те, що від рівня професійної майстерності викладачів залежить результат фахової підготовки студентів та ефективність їхнього особистісного зростання. Тож, важливим стає розуміння сутності педагогічної майстерності – комплексу властивостей особистості, що забезпечує організацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі.

Не можна не погодитися із думкою І.А.Зязюна, що "...У педагогічній дії є два рівнозначні суб'єкти за змістовною сутністю — Людина і Людина. Вони мають створювати один одному відчуття спокою, рівноваги, благополуччя, щастя. Як це зробити, знає передусім педагог. Він має навчити цього своїх учнів незалежно від предмета викладання. Навчити ненав'язливо, нетенденційно, мимовільно. Навчити своєю Поведінкою, своїм Статусом, своїми Знаннями, своєю Людяністю, своєю

Свободою, своєю Любов'ю, своїм Щастям, своїм Талантом" [3, с. 74].

Беззаперечним є погляд Івана Андрійовича на педагогічну майстерність, яку він визначав, як комплекс індивідуально-психологічних властивостей особистості педагога, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі. До таких властивостей належать: гуманістична спрямованість, професійна компетентність, педагогічні здібності, педагогічна техніка тощо [4, С 164].

Як уже зазначалося вище, особлива роль у набутті педагогічної майстерності надається педагогічному спілкуванню як основі налагодження взаємодії між вчителем та учнями. Особливості взаємодії між вчителем та учнями найбільш досконало висвітлені у працях видатних педагогів: А.С.Макаренка («Педагогічна поема»), В.О.Сухомлинського («Серце віддаю дітям»), Ш.О.Амонашвілі («Здрастуйте, діти»), І.А.Зязюна («Педагогіка добра») та інших. Кожен з майстрів педагогічної справи подає свій рецепт спільної ефективної взаємодії, за якої учень реалізує свої можливості. Педагоги єдині у думці, що при опануванні учнями обраною професією, завдання вчителя полягає не лише у подачі навчального матеріалу, а й у створенні внутрішнього світу учня, формуванні його самостійності і наполегливості при моделюванні свого власного професійного майбутнього та розробки можливих шляхів професійного та особистісного зростання.

І.А.Зязюн наголошує на тому, що «... педагогічне спілкування як професійно-етичний феномен потребує від учителя спеціальної підготовки не лише для оволодіння технологією взаємодії, а й для набуття морального досвіду, педагогічної мудрості в організації стосунків з учнями, батьками, колегами у різних сферах навчально-виховного процесу» [3, С. 91].

Тож, під час вивчення дисциплін педагогічного блоку (вибіркова частина): «Основи педагогіки вищої школи», «Професійна культура педагога», «Педагогічна риторика», «Методологія і логіка на-

уково-педагогічної діяльності у вищій технічній школі”, - викладачі, кожний своєї дисципліни, доводять зміст і значення компонентів педагогічної майстерності, намагаючись відпрацювати у аспірантів формування не тільки теоретичних знань, але й відповідних практично-процесуальних вмінь [5-10]. Це стосується таких структурних компонентів педагогічної майстерності, як:

1. Гуманістична спрямованість (ідеали, інтереси, ціннісні орієнтації) - спрямованість на іншу людину, утвердження найвищих духовних цінностей, моральних норм поведінки та взаємовідносин. Це виявлення професійної ідеології викладача, його ціннісного ставлення до педагогічної діяльності, її змісту, мети, засобів, суб'єктів, його ціннісні орієнтації.

2. Професійна компетентність: знання, вміння, навички, критичні погляди і оцінки, постійне самовдосконалення, високий рівень загальної культури.

3. Педагогічні здібності: комунікативність, перцептивність (розуміння інших), динамізм особистості (активність, гнучкість впливу), емоційна стабільність (саморегуляція), оптимістичне прогнозування (віра в позитивне в кожній людині, у перспективу її розвитку), креативність (творчість) тощо.

4. Педагогічна техніка викладача, що ґрунтується на вмінні керувати своїми емоційними станами, володіти собою (осанка, міміка, жести). Важливе значення має техніка мови: дихання, голосоутворення, дикція, темп мовлення, а також вміння співпрацювати з кожним студентом чи студентським колективом у процесі вирішення педагогічних завдань. Досвідчений педагог володіє уміннями майстерно організовувати педагогічну взаємодію зі студентами. Професійне педагогічне спілкування забезпечує передачу викладачем студентам людської культури, допомагає засвоєнню знань, сприяє становленню ціннісних орієнтацій під час обміну думками, забезпечує формування власної гідності суб'єкта освіти. Основними ком-

понентами педагогічного спілкування є створення атмосфери взаємної довіри, поваги, високої взаємної вимогливості; формування спільних цілей та інтересів.

Викладачі, формуючи у аспірантів основи педагогічної майстерності на основі принципів педагогічної концепції Педагогіки Добра акад. І.А.Зязюна з урахуванням міждисциплінарного і компетентісного підходів, доводять майбутнім колегам, що педагогічна майстерність передбачає відповідну тактику поведінки: сувора логіка й аргументованість суджень при наданні знань, включення в пояснення яскравих прикладів і фактів, виділення за допомогою інтонації основних положень, тембр голосу. Значною мірою педагогічна майстерність пов'язана з педагогічною інтуїцією викладача, з виявом певного такту у процесі розв'язання тих конфліктних ситуацій, які мають місце в педагогічній практиці. Основою становлення педагогічної майстерності є професійні знання, які являють собою оволодіння когнітивним змістом предмета викладання, його методикою, психологічним контекстом [5,6,9,10].

Під час викладання блоку педагогічних дисциплін аспіранти виконують індивідуальні завдання, серед яких передбачається підготовка написання статей і тез доповідей, рецензій на них, творчих есе, публічних виступів, проведення занять у ролі викладача. Виконання таких різноманітних практичних вправ, власний педагогічний досвід аспіранта доводять, що майстерність педагога неможлива без елементів творчості, новизни, які поєднуються з необхідними знаннями та вміннями, усвідомленням власної творчої індивідуальності.

На думку авторів дослідження, доцільним є виокремлення чотирьох рівнів педагогічної творчості: *по-перше*, рівень елементарної взаємодії з аудиторією (тут слід використовувати зворотний зв'язок, коригувати свої впливи за його результатом); *по-друге*, рівень оптимізації діяльності на заняттях, починаючи з їх планування (творчість тут полягає в умілому під-

борі й доцільному поєднанні вже відомого викладачу змісту, методів і форм навчання); *по-третє*, евристичний (аспірант (майбутній викладач) використовує творчі можливості живого спілкування зі студентами (своїми одногрупниками); *по-четверте*, найвищий рівень творчості викладача характеризується його повною самостійністю (аспіранти розуміють, що викладач може використовувати вже готові прийоми, але вкладає в них своє особисте джерело).

Педагогічна діагностика під час підготовки аспірантів до педагогічної діяльності наочно демонструє, що аспірант, який оволодів основами педагогічної майстерності, має індивідуальний стиль діяльності. Саме він є важливою умовою становлення його професійної компетентності. Індивідуальний стиль залежить від специфіки самої діяльності, індивідуально – психологічних особливостей самого її суб'єкта. У педагогічній сфері індивідуальний стиль діяльності викладача залежить від індивідуально-психологічних особливостей студентів (їх віку і статі, статусу, рівня загальних та професійних знань, рівня мотивації, професійного навчання та ін.), соціально-психологічних особливостей студентської групи; характеру взаємодії викладача та студентів; предметно-професійної компетентності педагога [7].

За даними експериментальних досліджень, викладачі, що використовують демократичний стиль спілкування, впливають на підвищення почуття самовпевненості студентів, розвивають їхню професійну і наукову ініціативність та сміливість, контактність та довірливість. Спілкуючись зі студентами, такі викладачі використовують переважно діалогічну форму, заохочення, гумор [7].

У ряді досліджень [1-2,7 та ін.] педагогічна майстерність розуміється як:

- характеристика високого рівня педагогічної діяльності, який базується на високому професійному рівні педагога,

його загальній культурі та педагогічному досвіді (С.У. Гончаренко);

- комплекс індивідуально-психологічних властивостей особистості педагога, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі (І.А. Зязюн);

- сукупність вмінь, які роблять процес діяльності своєрідним, індивідуальним (Н.В. Кузьміна);

- сплав професійних знань, професійних умінь та навичок, цілеспрямованості та творчих можливостей (О.І. Гура);

- високий рівень педагогічної діяльності, що проявляється в майстерності спілкування й орієнтований на гарантований педагогічний результат (В.І. Лозова);

- функціонуюча система знань, навичок, умінь, психічних процесів, властивостей особистості, що забезпечує виконання завдань навчання й виховання (М. Євтух);

- вираження особистості педагога, його можливостей, і здібностей самостійно, творчо, кваліфіковано займатися педагогічною діяльністю (І.Ф. Прокопенко) тощо.

Варто відзначити цікаві думки майбутніх викладачів щодо формули педагогічної майстерності, які було висловлено під час виконання одного з творчих завдань. Частіше за все професійну майстерність пропонують розглядати, як:

- сукупність системи знань, на які спрямована діяльність, практичних умінь, харизми педагога, психологічної складової, самоорганізації, постійного потенціалу до самовдосконалення;

- високий рівень комунікативності, педагогічної інтуїції, емоційної стабільності, динамізму особистості, оптимізму, креативності, прогнозування;

- вміння зацікавити своїм предметом, любов до своєї справи, честь і гідність, повага до студента як до особистості, міждисциплінарні знання;

- ораторське мистецтво, любов до своєї діяльності та студента, емоційний інтелект та міждисциплінарні знання;

- слав якостей: повага до колег і

студентів, організованість, вимогливість до себе і студентів, а також готовність до інновацій у діяльності, високий рівень знань, загальна ерудиція, спроможність мотивувати до досягнення успіху.

Але найбільш цікавим виявилася формула педагогічної майстерності, де колективний розум майбутніх викладачів за їх власної ініціативи представив її як акронім: Педагогічна майстерність = У+С+П+І+Х, де

У - уміння бачити, слухати, знати, доводити;

С - співробітництво, спільна творча діяльність;

П - пізнання нових відкриттів, ідей, інновацій, технологій;

І – індивідуальна робота над собою, своїм потенціалом, своїм іміджем;

Х – харизма особистості.

Важко не погодитися із висловленими думками майбутніх викладачів. Відповіді двох тритин від загальної чисельності в 95 осіб свідчать, що аспіранти розуміють не тільки загальні особливості професійної діяльності й особистості педагога, необхідні для реалізації особистісно-орієнтованих технологій (наявність гуманістичних знань про природу людини; психологічна грамотність і культура; потреба і здатність в особистісно-професійному розвитку; високий творчий потенціал; уміння розв'язувати життєві та професійні суперечності гуманістичним шляхом), але й справедливо вважають шляхами формування педагогічної майстерності (самовиховання загальної та педагогічної культури; потребу, самопізнання, планування, реалізацію, контроль, корекцію; засвоєння професійних знань, вмінь, навичок; громадську активність; педагогічну практику; вивчення передового педагогічного досвіду).

Під час обговорення різних аспектів формування основ педагогічної майстерності аспіранти доходять таких висновків.

По-перше, що педагогічна творчість та майстерність викладача вищої школи не стільки результат реалізації за-

своєння ним новітніх освітніх технологій, скільки вияв його моральної та інтелектуальної культури, його бажання та спроможності бачити в особі студента свого помічника, колегу, а не підлеглого.

По-друге, якщо педагог вищої школи успішно реалізує всі функції своєї професійної діяльності, ефективно організує навчальний процес, характеризується студентами позитивно, тоді його індивідуальний стиль професійної діяльності може вважатися оптимальним

По-третьє, етап педагогічної майстерності характеризується проявом професіоналізму, коли викладач «знає», «уміє», «володіє», готовий і може на високому рівні компетентності передавати знання не тільки студентам, але колегам, тобто виступати в ролі наставника. Проте, не слід не брати до уваги фактори, що не будуть сприяти розвитку майстерності (невідповідність індивідуальних характеристик вимогам педагогічної діяльності, відсутність компетентності щодо предмета викладання, або людських відносин, несформованість педагогічних здібностей та ін.)

По-четверте, педагогічна майстерність нерозривно пов'язана із професійним і загальним самовдосконаленням особистості педагога, розробкою й випробуванням нових засобів і прийомів навчання, узагальненням старого й придбанням нового педагогічного досвіду, поглибленням психолого-педагогічних знань і вмінь.

Вважаємо, що розробка і впровадження блоку педагогічних дисциплін з урахуванням випереджаючого характеру фахової підготовки в умовах технічного університету сприяє набуттю майбутніми викладачами відповідної ієрархії системи знань, яку можна подати у такому вигляді:

зміст науково-теоретичних знань, які пов'язані з методологією педагогіки, психології, риторики, основ професійної культури викладача, менеджменту, інженерної педагогіки, акмеології і відображають зміст знань про самість, самореалізацію, педагогічну діяльність, професіоналізм особистості і діяльності;

зміст практично-процесуальних знань, що містять інформацію про особливості педагогічної й акмеологічної діяльності, яка сприяє формуванню відповідних умінь, виконанню певних дій, тобто про способи досягнення професійної майстерності і професіоналізму: (формування власної продуктивної Я-концепції, виявлення критеріїв, показників, рівнів власного розвитку і своїх колег.

Тож, у процесі навчання блоку педагогічних дисциплін майбутніх фахівців

педагогічного профілю в умовах аспірантури зроблено особливий наголос на розвитку тих умінь, які знадобляться особистості для здійснення ефективної професійної діяльності (педагогічної), а також й життєдіяльності взагалі.

Огляд змісту програмних результатів навчання дисциплін педагогічного блоку та оцінка їх впливу на сформованість основ педагогічної майстерності у аспірантів 1 року навчання представлений в табл.1.

Таблиця 1 - Оцінка впливу навчання дисциплін педагогічного блоку на сформованість основ педагогічної майстерності здобувачів освітньо-наукового рівня «доктор філософії» 1 року навчання в умовах аспірантури

Характер відповідей аспірантів	Кількість позитивних відповідей	% від загального числа відповідей
Інтегровані курси сприяли усвідомленню сутності основ педагогічної майстерності майбутнього педагога, розумінню сутності педагогіки як мистецтва, педагогічній діяльності	89	94
Зрозуміли питання значущості моральності педагога для ефективної професійної діяльності	91	96
Навчилися організації професійної діяльності (викладацькій за фахом) на рефлексивній основі	67	71
Навчилися аналізувати інформацію, психологічні та соціальні особливості діяльності, на її підставі обирати та застосовувати у навчально-виховному процесі сучасні методики та інноваційні педагогічні технології, знаходити рішення у професії, використовуючи науковий підхід	73	77
Оволоділи навичками оцінки суб'єктивних і об'єктивних показників особистісно-професійного потенціалу особистості, його працездатності, навчилися формувати та запроваджувати стратегії, методики, технології особистісно професійного розвитку і вдосконалення	69	73
Навчилися методикам управління емоційними станами колег і вихованців, попередження емоційного вигорання, афектних станів особистості, запобігання конфліктів у діяльності	65	69
Відзначають важливість розуміння логіки навчального процесу, логіки навчального предмету, логіки педагогічного контролю в системі вищої школи; здатність володіти педагогічними технологіями, вміннями проектування змісту і методик професійної підготовки майбутніх фахівців	70	74
Оволоділи навичками діяти етично і брати на себе відповідальність за вплив своєї професійної поведінки на навколишнє середовище і суспільство	65	68
Сформували уявлення про педагогічну техніку викладача (у т.ч. керування емоційними станами, володіння собою (осанка, міміка, жести), технікою мови, вміннями співпрацювати з колективом у процесі вирішення педагогічних завдань)	74	78
Відзначають розуміння закономірностей і технологій розвитку голосової культури	71	75
Усвідомили значущість ефективної педагогічної взаємодії зі студентами, етапи педагогічного спілкування, її мету, цілі	68	72
Сформували вміння виступати перед аудиторією та вести дискусію; аргументовано відстоювати свою позицію;	70	67

Усвідомили рівень своїх якостей, необхідних для майбутнього професіонала (викладача за фахом у вищій школі)	76	80
Виявили фактори, що перешкоджають їхньому становленню як мобільних фахівців, професіоналів, лідерів	66	63

Отже, наведені дані діагностики щодо сформованості основ педагогічної майстерності майбутніми викладачами вищої школи свідчать про позитивну динаміку змін, яка відбулася у слухачів під час підготовки в умовах аспірантури і навчання дисциплінам педагогічного блоку.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Рівень педагогічної майстерності викладача вищої школи є важливим чинником навчально-виховного процесу, він позначається на результатах навчання студентів, на формуванні їх як особистостей. У свою чергу, розвиток педагогічної майстерності викладача тісно корелює з його ставленням до себе, вимогами до своєї діяльності, особистісними якостями. Педагогічна майстерність – це вінець професіоналізму, заключний і най-

вищий етап професійного розвитку викладача. Цей етап характеризується: прийняттям педагогічної професії як місії; високим рівнем професіоналізму діяльності, що забезпечує можливість отримувати гарантований педагогічний результат; переходом до креативного виду діяльності; сформованим індивідуальним стилем, що забезпечує формування індивідуального іміджу, авторитету в очах колег і студентів; сформованими педагогічними позиціями, які відповідають еталону особистості й діяльності викладача вищої школи й не суперечать сучасним вимогам суспільства й професійного співтовариства. Подальші дослідження маємо спрямувати на визначення стратегій і методик випереджаючої підготовки та управління якістю фахової підготовки майбутніх викладачів вищої школи.

Список літератури

1. Гура, О. І. (2005) Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності. Київ, 224с.
2. Кремень, В. Г. (2008) Енциклопедія освіти. К.: Юрінком Інтер, 1040 с.
3. Зязюн, І.А. (2000) Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод. посіб. К.: МАУП, 312 с.
4. Зязюн, І.А. (2004) Педагогічна майстерність. К.: Вища школа, 422 с.
5. Ігнатюк, О.А. (2018) Компетентісний підхід в організації підготовки здобувачів освітньо-наукового рівня «доктор філософії» усіх спеціальностей технічного університету до педагогічної діяльності. *Всеукраїнська наук.-прак. конф. : 14-20 квітня 2018 р.: Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна*, С. 74-76.
6. Пономарьов, О.С., Романовський, О.Г., Ігнатюк, О.А. & Згурська, М.П. (2011) Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. Х.: НТУ «ХП», 198 с.

7. Романовський, О. Г. & Пономарьов, О. С. (2017) Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія. Х.: ФОП Мезіна В.В., 292 с.
8. Романовський, О.Г. & Пономарьов, О.С. (2017) Парадокси харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами №1*. С.47-57.
9. Серeda, Н.В. (2008) Формування риторичної компетентності у педагогіці вищої школи. *Педагогічні науки*. Вип. 23., Миколаїв: МДУ, С.23-28.
10. Серeda, Н.В. (2011) Елементи театральної педагогіки у формуванні педагогічної майстерності. *Теорія і практика управління соціальними системами*. №2. С.48-54.

References

1. Hura, O.I. (2005) *Pedahohika vyshchoi shkoly: vstup do spetsialnosti* [Pedanonica High School: entering the

specialty] Kyiv, Center uchbovoho literatury Navch. posibnyk, 224 p. [In Ukrainian].

2. *Entsyklopediia osvity* [Encyclopedia of osvita] (2008) Kyiv: Yurinkom Inter, 1040 p. [In Ukrainian].

3. Ziaziun, I.A. (2000) *Pedahohika dobra: idealy i realii* [Pedagogy of good: ideals and realities] Kyiv: MAUP Nauk.-metod. posibnyk, 312 p. [In Ukrainian].

4. Ziaziun, I. A. (2004) *Pedahohichna maisternist* [Pedagogical skills] Kyiv: Vyshcha shkola, 422 p. [In Ukrainian].

5. Ihnatiuk, O. A. (2018) *Kompetentnisnyi pidkhid v orhanizatsii pidhotovky здobuvachiv osvitno-naukovoho rivnia «doktor filosofii» usikh spetsialnostei tekhnichnoho universytetu do pedahohichnoi diialnosti* [Competent approach in organizing the preparation of applicants of educational-scientific level "doctor of philosophy" of all specialties of technical university for pedagogical activity] Kharkiv: KhNU im.V.N.Karazina, 74-76 p. [In Ukrainian].

6. Ponomarov, O.S., Romanovskyi, O.H., Ihnatiuk, O.A & Zghurska, M.P. (2011) *Profesiina kultura pedahoha* [Professional culture of a teacher] Kharkiv: NTU «KhPI» Navch.-metod. posibnyk, 198 p. [In Ukrainian].

7. Romanovskyi, O.H., Ponomarov, O.S., Hura, T.V., Ihnatiuk, O.A., Reznuk, S.M. & Movchan, I.O. (2017) *Rozvytok liderskoho potentsialu natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi ta upravlinskoi elity* [Development of the leadership potential of the national humanitarian and management elite] Kharkiv: FOP Mezina V.V. Monohrafiia, 292 p. [In Ukrainian].

8. Romanovskyi, O.H., Ponomarov, O.S. (2017) *Paradoksy kharizmatychnoho liderstva* [Paradoxes of charismatic leadership] *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy*, №1. S.47-57. [In Ukrainian].

9. Sereda, N.V. (2008) *Formuvannia rytorychnoi kompetentnosti u pedahohytsi vyshchoi shkoly* [Formation of rhetorical competence in higher education pedagogy] *Mykolaivskyi derzhavnyi universytet. Pedahohichni nauky Mykolaiv: MDU, Vyp. 23. T.2. P. 23-28.* [In Ukrainian].

10. Sereda, N.V. (2011) *Elementy teatralnoi pedahohiky u formuvanni pedahohichnoi maisternosti* [Elements of theater pedagogy in the formation of pedagogical skill] *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy*, №2. P.48-54. [In Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 23.10.2018

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID:0000-0003-4698-2620
E-mail: palex37@ukr.net

Анатолій Долгарєв

доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: gensek15@rambler.ru

ФІЛОСОФСЬКО-АНТРОПОЛОГІЧНА ПРИРОДА ПЕДАГОГІКИ ДОБРА

Анотація: Демократизація суспільного життя й подальший розвиток педагогічної теорії зумовили поширення гуманістичних тенденцій в освітній діяльності. Вони стали підґрунтям для підвищення уваги до проблем філософії освіти. Одним з його проявів стало поступове затвердження в теорії і практиці освіти ідей педагогіки добра. Ці ідеї ґрунтуються на філософсько-антропологічних аспектах освіти. Водночас вони є об'єктивним результатом поєднання завдань освіти з формування професійної компетентності студента та антропоцентризму як її прагнення максимальною мірою розкрити й розвинути його кращі особистісні риси і якості, сприяти реалізації його творчого потенціалу. Водночас опанування викладачем положеннями і нормами педагогіки добра вимагає наявності не тільки чіткої психологічної спрямованості на педагогічну діяльність та відповідного розвитку його особистісних якостей, але й уміння бачити в кожному студентові неповторну особистість. Це уміння має проявлятися у характері його спілкування зі студентами, у прагненні допомагати кожному з них в разі необхідності та у почутті своєї особистої відповідальності за їхню подальшу долю.

Ключові слова: освітня діяльність, філософсько-антропологічна природа, педагогіка добра, особистісні риси, творчий потенціал, психологічна спрямованість, відповідальність.

Olexandr Ponomaryov

Ph.D., Full Professor, professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management
Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Politechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

Anatoliy Dolgarev

Assistant Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department
of the academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Politechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: gensek15@rambler.ru

© Олександр Пономарьов, Анатолій Долгарєв, 2018

PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL NATURE OF PEDAGOGY OF KINDNESS

Abstract: Democratization of social life and the further development of pedagogical theory have led to the spread of humanistic tendencies in educational activities. They led to an increase in attention to the problems of the philosophy of education. One of his manifestations was gradual affirmation in the theory and practice of education of ideas of kindness pedagogy. These ideas are based on the philosophical and anthropological aspects of education. At the same time, they are an objective result of combining the tasks of education with the formation of the student's professional competence and anthropocentrism as aspiration to discover and develop as much as possible its best personality traits and qualities, and contribute to the realization of its creative potential. At the same time, mastering the teacher's regulations and norms of good pedagogy requires the presence of not only clear psychological focus on pedagogical activity and the corresponding development of his personality traits, but also the ability to see in each student a unique personality. This ability should be manifested in the nature of his communication with the students, in an effort to help each of them, if necessary, and in the sense of their personal responsibility for their further fate.

Key words: educational activity, philosophical and anthropological nature, pedagogy of kindness, personality traits, creative potential, psychological orientation, responsibility.

Александр Пономарев, Анатолий Долгарев

ФИЛОСОФСКО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ПЕДАГОГИКИ ДОБРА

Аннотация: Демократизация общественной жизни и дальнейшее развитие педагогической теории обусловили распространение гуманистических тенденций в образовательной деятельности. Они обусловили повышение внимания к проблемам философии образования. Одним из его проявлений стало постепенное утверждение в теории и практике образования идей педагогики добра. Эти идеи основываются на философско-антропологических аспектах образования. Одновременно они являются объективным результатом сочетания задач образования по формированию профессиональной компетентности студента и антропоцентризма как стремления в максимальной степени раскрыть и развить его лучшие личностные черты и качества, способствовать реализации его творческого потенциала. В то же время освоение преподавателем положений и норм педагогики добра требует наличия не только четкой психологической направленности на педагогическую деятельность и соответствующего развития его личностных качеств, но и умения видеть в каждом студенте неповторимую личность. Это умение должна проявляться в характере его общения со студентами, в стремлении помогать каждому из них в случае необходимости и в чувстве своей личной ответственности за их дальнейшую судьбу.

Ключевые слова: образовательная деятельность, философско-антропологическая природа, педагогика добра, личностные черты, творческий потенциал, психологическая направленность, ответственность.

Olexandr Ponomaryov, Anatoliy Dolgarev

An extended abstract of the subject of
“Philosophical and anthropological nature of pedagogy of kindness”

Problem setting. Ukrainian pedagogical thought and educational practice are characterized by a clear humanistic orientation. In the aggregate of ideas on its implementation, the foremost place belongs to the pedagogy of kindness, the conceptual foundations of which were proposed by academician I.A. Zyazyun. The practical application of the principles and provisions of kindness pedagogy complicates the lack of systematic development of its essence and the definition of appropriate pedagogical technologies. It is also possible on the basis of philosophical comprehension of the phenomenon of the pedagogy of goodness and the relationship between the teacher and the student. These relations are determined not only by the social status of their participants, but also by individual, often elusive features, psychological traits and qualities of subjects of pedagogical interaction. Consequently, their analysis requires a departure from the basic provisions of philosophical anthropology.

Therefore, understanding the pedagogy of good and technological approaches to its formation with the purpose of systematic purposeful use in the practice of educational process requires taking into account general pedagogical patterns and their manifestations in the individualities of the subjects of the educational process. Significant role of kindness pedagogy in ensuring the proper efficiency of the tasks of education necessitates the study of its meaning and the problems of its application. One of the important problems is the need to know the goals, values and interests of the student. Another such problem is the need to choose such a relationship, in particular pedagogical communication, which, while adhering to the norms and requirements of good pedagogy, at the same time, can be demanding students. Without it, it's quite problematic to form their proper professional and social competence.

Recent research and publications analysis. The work of such scientists as A.M.Bogush, G. P. Vasyanovich, O. M. Pyehota, N. R. Postrygach, O. G. Romanovsky, A.V.Semenova, V. O. Sukhomlinsky, D.I.Taran,

L. L. Tovazgniansky and others are devoted to research of problems of kindness pedagogy. They detail the systemic integrity of pedagogical thought and its practical implementation in the educational activities inherent in I.A.Zyazyun.

Thus, G. P. Vasyanovich and M.Ya.Nagirniak consider academician I.A.Zyazyun as the true leader of philosophical and pedagogical science. A.I. Kuzminsky seeks to distinguish the features of the genesis and the realization of his humanitarian and existential pedocentrism. O. A. Lavrinenko emphasizes the strategic dominance of pedagogical skills in the scientific and philosophical heritage of the scientist. Pedagogical skill, according to I. A. Zyazyun, is a determining precondition for the pedagogy of kindness. Scientific school academician I.A.Zyazyun in formal and informal dimensions is analyzed in detail by L.B. Lukianova.

Interesting are the research by I.F.Prokopenko on the analysis of the philosophical and educational implications of G.S.Skovoroda in the scientific heritage of I.A. Zyazyun. The work of V. V. Rybalka, which emphasizes democracy, intellectualism and spirituality of the pedagogy of kindness and culture I. A. Zyazyun, is closely related to the topic of our study. An important analysis is also made by G. G. Filipchuk of humanistic concepts of pedagogy Ivan Zyazyun. L.O. Khomych considers innovative approaches of the scientist in preparing future educators for educational and educational action.

On the basis of the Department of Pedagogy and Psychology of the Management of Social Systems named after academician I. A. Zyazyun of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", an international scientific and practical conference "Scientific School of Academician Ivan Zyazyun in the Works of his Associates and Students" is held annually. The leading scientists and educators of Ukraine and many other countries usually take active part in it. O.G. Romanovsky presented the fundamental research to the participants of the conference, devoted to his

important and topical problems of the development of creativity in modern pedagogy as a manifestation of the legacy of the academic school of academician I.A.Zyazyun.

Paper ajective: the analysis of the dependence of the teacher's capture of the norms and provisions of the pedagogy of kindness on his personality characteristics and the identification of the links between pedagogical skill and the degree of the use of kindness pedagogy. It is supposed to consider approaches to the identification of individual traits and qualities of students for fruitful relationships with them.

Paper main body. The activity and behavior of a person, the nature of his relations with other people to a large extent determine her personality qualities, morality, decency, honesty and responsibility. Their combination generates kindness, responsiveness and willingness to come to the aid of those who need it. These qualities are highly needed by the educator. They ensure the success of his professional activities and deep satisfaction from her. The ontological status of the participants in the educational process requires finding ways to reach agreement. The life and professional experience of the teacher is much richer, so he has to find these paths and pass a large part of them. Understanding the goals and objectives of education and proper awareness of their public mission necessitates the maximum consideration of the individual characteristics of each student.

The normal functioning of society is ensured by the established regulatory mechanisms. It is therefore important that everyone learns them in the educational process and follows them properly. In this case, these mechanisms are one of the sources of formation of social consciousness and therefore acquire meaningful meaning. It arises under the influence of the value perception of the provisions of the pedagogy of good students and the teachers themselves. In a friendly relationship, students willingly and readily reveal themselves, showing their

characteristic features, abilities and opportunities.

Important from the standpoint of philosophical anthropology is such a peculiarity of good pedagogy that it is not rigidly defined by a set of prescriptions and recommendations regarding the behavior and behavior of the teacher. Her manifestations are situational, each particular situation requires a certain response to her. Pedagogy of good provides a wide field of opportunities for the teacher's creativity, including his improvisation. The manifestations of good pedagogy always bear the imprint of the personality of the teacher, and therefore it is a peculiar embodiment that remains in his pupils and after completing his professional activity, even after the completion of his life path.

The main task of philosophical anthropology is to understand the essence of man and the influence of this essence on the meaning and nature of the individual and social life of man, including the nature of its relationship with other people.

Pedagogy of good not only educates a person sensible and benevolent, but also instills her desire and ability to fight evil and its various manifestations, instills intolerance to any of its manifestations. Thus, the pedagogy of good acts as a natural stage in the development of education and one of the consequences and at the same time a manifestation of the general democratization of social relations. It is an alternative to authoritarian pedagogy and a powerful means of effectively overcoming its weaknesses and limitations. However, the notion of good should be understood not as a forerunner, but as a manifestation of caring for the teacher about the true readiness of his pet to a successful life and activity. Therefore, the pedagogy of good should be considered inextricably linked with the responsibility of both the teacher and the student for the final results of their cooperation. Therefore, we define the character of those relationships that have to

be drawn up between the teacher and his students as a benevolent demanding.

Our observations, focused pedagogical experiments and numerous conversations with colleagues and students convincingly testify to the existence of not just close but interesting and interdependent interrelationships between good pedagogy and pedagogical skill. The higher is the level of this skill, the deeper understanding by the teacher of the meaning and importance of the pedagogy of good, more effective use of its norms and provisions. And therefore, such a teacher is above the level of students' progress and better discipline. By the way, he also has his own understanding of the very essence of the concept of discipline: in his lectures, practical classes, and especially in the workshops, the atmosphere of creativity, freedom of expression and opinion, and the promotion of the creative potential of each student prevail. At the same time, the teacher is unobtrusive, but clearly and consistently instills students the culture of thinking and communication, the culture of discussions and the ability to listen.

So in educational practice the basic principles and provisions of the philosophical and anthropological aspect of the pedagogy of good are realized. Indeed, on the one hand, it enables to reveal and fruitfully use the personality traits, features and qualities of the student, and on the other hand, actively promote their further development and the formation of a student's confidence in oneself, in their abilities, abilities and opportunities. At the same time, it strengthens its responsibility for the

learning outcomes, which is a prerequisite for its future successful life and professional activity, its competitiveness in the labor market and labor force. Thus, the pedagogy of good combines the modern, clear orientation of education with the formation of competence with anthropocentrism as a desire to awaken the student to his better human qualities and to help him successfully realize them to the maximum extent possible.

Conclusion of the research. First, democratization of social relations intensifies humanistic tendencies in education and the adoption of good pedagogy. The dissemination of her ideas is a natural result of social progress and the development of pedagogical thought. Secondly, mastering the position of the pedagogy of good requires a psychological focus on pedagogical activity, pedagogical skill and the tendency to philosophical generalization of the phenomenon of education and its activities in it. An important element of the philosophy of education is philosophical anthropology. Thirdly, philosophical anthropology derives from the complex and contradictory nature of man. She views education as a public institution to prepare younger generations for a successful life and work. This training should include the formation of professional competence and the socialization of the student's personality, the development and realization of his creative abilities, which will make his life successful and happy. Fourth, the condition of the tasks is the use of good pedagogy, favorable atmosphere of cooperation and fruitful communication of the teacher with the students.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Українській педагогічній думці, а отже і освітній практиці притаманна чітка гуманістична спрямованість. У загальній сукупності ідей з її реалізації чільне місце належить педагогіці добра, концептуальні основи якої були запропоновані академіком І.А. Зязюном [1]. Однак практичне

застосування принципів і положень педагогіки добра істотно ускладнюється через відсутність системної розробки її сутності й визначення доцільних педагогічних технологій. А така розробка можлива лише у разі глибокого філософського осмислення самого феномену педагогіки добра та взаємовідносин між вчителем і учнем, між викладачем і студентом. Самі ж ці взаємини визначаються не тільки соціальним

статусом їхніх учасників, але й індивідуальними, часто невленими особливостями, психологічними рисами і якостями суб'єктів педагогічної взаємодії.

Тому розуміння самої педагогіки добра і технологічних підходів до її формування з метою системного цілеспрямованого використання у практиці освітнього процесу вимагає обов'язкового урахування як загальнопедагогічних закономірностей, так і їхніх конкретних проявів у індивідуальностях суб'єктів освітнього процесу. Спроби філософського осмислення сенсу педагогіки добра здійснювалися авторами в попередніх публікаціях [2; 3]. Проте та істотна роль, яку може відігравати педагогіка добра у забезпеченні належної ефективності всього спектру завдань освіти – навчання, виховання, особистісного розвитку і соціалізації студентів, – зумовлює потребу подальшого дослідження сенсу цього феномену й низки питань, пов'язаних з її застосуванням. Однією з найбільш важливих і водночас складних проблем виявляється при цьому необхідність пізнання цілей, цінностей та інтересів студента. Ще однією з подібних проблем постає необхідність вибору такого характеру взаємовідносин, зокрема педагогічного спілкування, який при дотриманні норм і вимог педагогіки добра дозволяє водночас виявляти вимогливість до студентів, без якої досить проблематично сформулювати у них належний рівень професійної і соціальної компетентності. Нарешті, істотним аспектом проблеми виступає пошук шляхів і способів урахування антропологічних рис і якостей учасників освітнього процесу при побудові адекватної взаємодії між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, переконливо свідчить про її актуальність, істотну теоретичну і прикладну значущість. Можна посперечатися хоча б на роботи таких дослідників, як А.М.Богуш, Г. П. Васянович, О. М. Пехота, Н. Р. Постригач, О. Г. Романовський,

А. В. Семенова, В. О. Сухомлинський, Д.І.Таран, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та багато інших. В них детально розглядається системна цілісність педагогічної думки і практичної її реалізації в освітній діяльності, притаманних І. А. Зязюну.

Так, Г. П. Васянович і М. Я. Нагірняк безпідставно вважають академіка І. А. Зязюна справжнім лідером філософсько-педагогічної науки. У свою чергу, А. І. Кузьмінський прагне виокремити особливості генези і реалізації його гуманітарно-екзистенційного педоцентризму. О. А. Лавриненко наголошує на стратегічних домінантах педагогічної майстерності в науково-філософській спадщині вченого. А саме педагогічна майстерність, на глибоке переконання І. А. Зязюна, виступає визначальною передумовою педагогіки добра. Наукову школу академіка І.А.Зязюна у формальному і неформальному вимірах детально аналізує Л.Б.Лук'янова.

Цікавими уявляються розвідки І.Ф.Прокопенка, спрямовані на аналіз філософсько-освітніх імплікацій Г. С. Сковороди у науковій спадщині І. А. Зязюна. Стосовно теми нашого дослідження, слід згадати роботу В. В. Рибалки, який підкреслює демократизм, інтелігентність і духовність педагогіки добра і культури І.А.Зязюна. Досить важливим є й аналіз, виконаний Г. Г. Філіпчуком, гуманістичних концептів педагогіки Івана Зязюна. Інноваційні підходи вченого у підготовці майбутніх педагогів до освітньо-виховної дії розглядає Л. О. Хомич.

Цілком закономірно на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І.А.Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» щорічно проводиться міжнародна науково-практична конференція «Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів». В ній звичайно беруть активну участь провідні вчені-педагоги України і багатьох інших країн. Фундаментальне дослідження презентував учасникам конфе-

ренції О. Г. Романовський, який присвятив його важливим і актуальним проблемам розвитку творчості в сучасній педагогіці як прояву спадщини наукової школи академіка І. А. Зязюна.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Разом з тим, в наявних публікаціях ще *недостатньо дослідженим*, на наш погляд, лишається важливий філософсько-антропологічний аспект проблеми педагогіки добра, а саме його аналіз з позицій людської природи особливостей її прояву в освітньому процесі, що становить методологічні засади феномену педагогіки добра, забезпечує можливість успішного її застосування.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Мета статті* полягає в аналізі залежності процесу опанування викладачем норм і положень педагогіки добра від його особистісних характеристик, у виявленні зв'язків між його педагогічною майстерністю і мірою використання педагогіки добра. Передбачається розглянути підходи до виявлення індивідуальних рис і якостей студентів та вплив цієї інформації на побудову плідних взаємовідносин з ними. Адже не випадково ще К. Д. Ушинський свого часу писав, що для того, щоб виховати учня у всіх відношеннях, необхідно взяти його у всіх стосунках.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Діяльність і поведінка людини, її вчинки і характер взаємовідносин з іншими людьми істотною мірою визначаються її особистісними якостями. При цьому слід мати на увазі як її природні дані та психологічні особливості, так і набуті в результаті навчання і виховання якості. Йдеться про моральність, порядність, чесність та відповідальність. Саме з гармонійного поєднання цих характеристик і випливають доброта й доброзичливість, чуйність та готовність прийти на допомогу тому, хто її потребує. Вони виявляються необхідними кожній людині, але для педагога ста-

ють визначальною передумовою його успішної професійної діяльності і відчуття глибокого задоволення від неї. Більш того, йому необхідно ще й розуміти своїх учнів і студентів, розуміти їхні вікові потреби та інтереси.

Знов посилаючись на К. Д. Ушинського, доречно нагадати його вислів про те, що учень – не судина, яку слід наповнити, а факел, який необхідно запалити. Ми ж впевнені, що сьогодні далеко не кожний «факел» бажає, щоб його «запалили». В першу чергу, він прагне бути визнаним як особистість, хоче, щоб його розуміли й визнавали за ним право на свою думку, на свої погляди й переконання. Він, як і будь-яка інша людина, розуміє свою недосконалість, але впевнений у тому, що певні його риси, які інші люди вважають недоліками, є лише проявами його індивідуальності. Тому він у своїй поведінці підкреслено й навмисно може їх демонструвати, часто розуміючи їх недоречність.

Однією з характерних антропологічних якостей виступає психологічний опір людини будь-яким спробам впливу на неї з метою змінити характер її вчинків, поведінки чи висловлювань. Цей опір викликає у деяких викладачів не пошук ефективних підходів до студента і досягнення взаєморозуміння, а прагнення посилити тиск на нього і будь-що примусити його відповідати своїм уявленням про «ідеального» студента. Уявляється очевидно контрпродуктивність такого характеру «педагогічної» діяльності. Вже сам онтологічний статус учасників освітнього процесу та його цілей вимагає пошуку кожним з них шляхів до порозуміння. Оскільки ж життєвий і професійний досвід викладача звичайно є значно багатшим за студентські, саме переважно йому необхідно знаходити ці шляхи й проходити більшу їх частину. Розуміння ним цілей і завдань освіти та належне усвідомлення своєї суспільної місії зумовлює потребу максимального урахування індивідуальних особливостей кожного студента.

Не «зламати» його, підганяючи під певні норми і стандарти, а допомогти йому розкрити і розвинути свої природні здібності, реалізувати свій творчий потенціал – у цьому полягає надзавдання освіти. Його розв’язання і може стати запорукою належного кадрового забезпечення успіху реформування країни й забезпечення її виходу на шлях справді інноваційного розвитку. А цей розвиток М. М. Гуревичов та його співавтори цілком справедливо вважають сучасним типом світового прогресу [4, с. 11]. Характерною особливістю цього типу розвитку виступає те, що він вимагає не тільки високого рівня професійної компетентності людей, але й їхньої порядності та відповідальності, духовності і культури, вимогливості й доброзичливості у стосунках. Не пристосування до тих норм і правил, які прагнуть нав’язати суспільству різні пройдисвіти, а активна протидія їхнім намірам мають стати стратегією діяльності і поведінки наших вихованців. А для цього самі педагоги повинні слідувати такій стратегії.

Зовсім не риторичними уявляються питання, поставлені свого часу І. А. Зязюном: «Чи не замало піклувальників істини і борців за неї виховала наша школа? І навпаки, чи не забагато на її рахунку пристосуванців?». Відповідаючи на них, вчений цілком справедливо стверджує, що «не для красного слівця буде сказано: вчитель – нечисленна з мирних професій, яка вимагає бійцівських якостей для протидії бездуховності і брехливості» [1, с. 115]. Наявність таких якостей у педагога певною мірою сприяє їхньому формуванню у його вихованців. Це сьогодні стає вкрай необхідним, оскільки закладені в природу людини лінє, бездуховність і безвідповідальність породжують її брехливість.

Необхідність же рішучої протидії цим явищам зумовлена суперечністю, що теж притаманна природі людини, й полягає в тому, що вона одночасно є істотою як біологічною, так і соціальною. Ця ж протиріччя часто породжує конфлікт між індивідуальними і суспільними цілями,

прагненнями й інтересами і призводить до агресивності у відстоюванні власних інтересів, які багато хто вважає пріоритетними. В умовах ринкової економіки такі погляди і позиції нерідко стають основою для хижацьких дій – рекету, рейдерства й корупції з відвертим вимаганням хабара. Система освіти за таких умов самотужки не здатна виховувати молодь. Але вона повинна активно сприяти формуванню в суспільстві відносин доброзичливості і справедливості.

Одне з основних положень соціальної філософії полягає в необхідності забезпечення хоча б відносної гармонії в суспільних відносинах. Для цього й існують норми демократії, верховенство права, соціальна справедливість тощо. Нормальне функціонування соціуму практично неможливе без існування та належного використання цих регулятивних механізмів. Тому вкрай важливо, щоб їхнє засвоєння кожною людиною в процесі освіти, впровадження у систему взаємовідносин та належне дотримання відбувалося саме в умовах не силового тиску, а м’якого доброзичливого прищеплення і глибокого розуміння їхньої ролі й необхідності.

У такому разі розглянуті регулятивні механізми не тільки виконують свої безпосередні функції, але й виступають одним із джерел формування суспільної свідомості. Тим самим вони набувають ще й своєрідного ціннісного смислу. Він значною мірою виникає під впливом ціннісного сприйняття положень і норм педагогіки добра як студентами, так і самими викладачами. В той же час існують певні відмінності між цим сприйняттям у студентів і викладачів. Для студентів воно виступає додатковим мотиваційним чинником їхньої навчально-пізнавальної діяльності, тоді як для викладача цінніше сприйняття положень норм педагогіки добра постає важливим інструментальним засобом для більш адекватного пізнання індивідуальних особливостей студентів. Дійсно, в умовах доброзичливих взаємовідносин студенти більш охоче й з більшою готовністю розкриваються,

проявляючи свої характерні риси, здібності та можливості.

Важливою з позицій філософської антропології виступає й та особливість педагогіки добра, що вона не є раз і назавжди заданою сукупністю приписів та рекомендацій стосовно діяльності й поведінки викладача. По-перше, її прояви є ситуативними, оскільки кожна конкретна ситуація вимагає певного характеру реагування на неї. По-друге, педагогіка добра передбачає існування широкого поля можливостей для творчості викладача, в тому числі, його імпровізації, яка звичайно справляє позитивне враження на студентів, а то й викликає справжнє захоплення у них своєю неочікуваністю. По-третє, прояви педагогіки добра зі всією необхідністю несуть на собі відбиток особистості педагога, а отже, є його своєрідним втіленням, яке залишається в його вихованнях і після завершення ним професійної діяльності, і навіть після завершення свого життєвого шляху.

Невипадково існує думка, що людина живе, доки її пам'ятають. Педагога ж, особливо яскраву його особистість, пам'ятають не тільки його безпосередні вихованці, а й ті, кому вони про нього розповідають, в тому числі їхні діти і онуки. А коли хто-небудь з його вихованців присвячує вже своє життя освіті й педагогічній діяльності, то певною мірою буде прагнути наслідувати вчителя не тільки у методиці викладання, але й у ставленні до студентів, манері поведінки і спілкування з ними. Але це не буде абсолютне його копіювання, оскільки цей молодий викладач привнеситиме у педагогічну діяльність свої індивідуальні особливості, свої риси і якості.

Ми, автори даної статті, в процесі спілкування часто згадуємо своїх вчителів – професорів І. М. Бабакова, В. Л. Беніна, А. В. Бурлакова, І. М. Глазмана, М. М. Гуревичова, М. А. Жихаря, П. Г. Федченка, у яких ми навчилися не тільки знанням зі спеціальності, а й людяності, духовності,

доброзичливості, відповідальності та іншим якостям

Основне завдання філософської антропології полягає у збагненні сутності людини та впливу цієї сутності на сенс і характер індивідуального і суспільного буття людини, в тому числі на характер її взаємовідносин з іншими людьми. Свого часу С. Л. Франк, визначаючи сутність людини, підкреслював, що вона є істотою, яка самодолає і самоперетворює себе. Вона здатна дистанціюватися від усього існуючого, в тому числі й від самої себе, дивитися на все суще немов би ззовні й визначати його ставлення до чогось іншого, більш переконливого, більш авторитетного і первісного. Для багатьох людей цим первісним є Бог, для інших, особливо при оцінці ставлення до людей, – відповідність їхньої поведінки певним моральнісним нормам і т.ін. На думку філософа, людина завжди прагне бути чимось більшим та іншим, ніж вона є в дійсності. Цілком погоджуючись з цією думкою, ми вважаємо, по-перше, що потреба людини у самовдосконаленні є важливим атрибутом, іманентним людині, а по-друге, що ця потреба може розвиватися й реалізовуватися під впливом умов, в яких відбувається виховання людини на принципах педагогіки добра.

Педагогіка добра не тільки виховує людину чуйною і доброзичливою, але й прищеплює їй прагнення і здатність боротися зі злом та його різноманітними проявами, нетерпимість до будь-яких його проявів. Нам імпонує відомий вислів, що доброю є не та людина, яка творить добро, а та, яка не може творити зла. Той же Франк був впевнений, що особистість живе в суспільстві не тому, що так жити зручніше, а тому, що тільки у якості члена суспільства вона може відбутися як Людина, подібно тому, як листок може бути листком тільки цілого дерева. Безумовно, система взаємозв'язків і взаємодії людини і соціуму є набагато складнішою, ніж у листка і дерева, і також є одним з об'єктів уваги філософської антропології. Особли-

во це стосується спільної діяльності, цілі, сенс і характер якої і залежать від індивідуальних особливостей учасників, і, у свою чергу, здійснюють істотний вплив на розвиток цих особливостей.

Один з основоположників філософської антропології М. Шелер ще більш чітко підкреслював, що «індивід стає людським індивідом та особистістю, лише активно долучаючись до культурних форм, вироблених людством, і беручи участь у практичній діяльності». Правда, для нього «у формах культури виступає не їхній дійсний, створений людством соціальний зміст, а прояв потойбічного начала» [5, с. 502].

Одним же з досить поширених, хоча і специфічних різновидів спільної діяльності виступає діяльність викладача і студентів, яку вони здійснюють безпосередньо в освітньому процесі. Її результати тісно пов'язані з ціннісними аспектами та істотною мірою позначаються на темпах розвитку педагогічної майстерності викладача. Водночас результатом цієї діяльності в умовах дії норм і положень педагогіки добра стає пробудження у студентів інтересу до навчання й розуміння важливості формування своєї професійної і соціальної компетентності як передумови високої конкурентоспроможності.

Таким чином, педагогіка добра виступає цілком закономірним етапом розвитку системи освіти, зокрема виховання, й одним з наслідків і водночас одним з проявом загальної демократизації суспільних відносин. Вона стає не просто альтернативою авторитарній педагогіці, але водночас ще й потужним засобом ефективного подолання вад і обмежень останньої. Однак в ній поняття добра слід розуміти не як певне всепрощення, а як прояв турботи педагога про справжню готовність свого вихованця до успішного життя й діяльності. Тому педагогіка добра має розглядатися у нерозривному зв'язку з відповідальністю і педагога, і студента за кінцеві результати їхньої співпраці. Тому характер тих взаємовідносин, що мають складатися між педагогом і його студен-

тами, ми визначаємо як доброзичливу можливість.

Наші спостереження, цілеспрямовані педагогічні експерименти і численні бесіди як з колегами, так і зі студентами переконливо свідчать про існування не просто тісних, а цікавих і взаємообумовлених взаємозв'язків між педагогікою добра і педагогічною майстерністю. Чим вищим є рівень цієї майстерності, тим глибше розуміння викладачем сенсу і значення педагогіки добра, ефективніше використання ним її норм і положень. А отже, у такого викладача вище рівень успішності студентів і краще дисципліна. До речі, у нього й своє розуміння суті самого поняття навчальної дисципліни: на його лекціях, практичних заняттях і особливо на семінарах панує атмосфера творчості, свободи висловлювань і думок, сприяння реалізації креативного потенціалу кожного студента. Водночас педагог ненав'язливо, але чітко й послідовно прищеплює студентам культуру мислення та спілкування, культуру дискусій і вміння слухати.

Так в освітній практиці реалізуються основні принципи і положення філософсько-антропологічного аспекту педагогіки добра. Дійсно, з одного боку, вона дає змогу розкривати і плідно використовувати особистісні характеристики, риси і якості студента, а з іншого – активно сприяти їхньому подальшому розвитку і формуванню у нього впевненості у собі, у своїх силах, уміннях та можливостях. Водночас вона зміцнює його відповідальність за результати навчання, які є визначальною передумовою його майбутнього успішного життя і професійної діяльності, його конкурентоспроможності на ринку праці і робочої сили. Таким чином, педагогіка добра поєднує сучасну чітку орієнтацію освіти на формування компетентності з антропоцентризмом як прагненням пробудити у студентів його кращі людські якості й допомогти йому успішно реалізувати їх максимальною мірою.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у да-

ному напрямку. Розглянутий матеріал став результатом осмислення, аналізу й узагальнення як нашого власного більш як п'ятдесятилітнього досвіду педагогічної діяльності у вищій школі, так і знайомства з літературними джерелами і досвідом колег. Тому ми впевнені, що він відкриває можливості дійти таких цілком обґрунтованих висновків.

По-перше, гуманізація й демократизація суспільних відносин зі всією необхідністю спонукає до поширення гуманістичних тенденцій в освітній діяльності й до затвердження педагогіки добра як одного з їхніх яскравих проявів. Отже, поява педагогіки добра та поширення її ідей в освітній практиці є цілком закономірним явищем, результатом соціального прогресу і відповідного розвитку педагогічної думки.

По-друге, успішне оволодіння основними положеннями педагогіки добра вимагає від викладача не тільки психологічної спрямованості на педагогічну діяльність, високої педагогічної майстерності й методичної компетенції, але ще й схильності до філософського узагальнення феномену освіти і своєї діяльності в ній. Стрижневим же елементом сучасної філософії освіти слід вважати саме філософську антропологію, орієнтовану на системоутворювальну роль людини, і тому освіта доходить до гуманістичних начал, значною мірою спираючись на положення філософської антропології.

Список літератури

1. Зязюн, І. А. (2000) Педагогіка добра: ідеали і реалії. К.: МАУП, 312 с.
2. Пономарьов, О. С. (2015) Безальтернативність педагогіки добра. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Вип. 42 (46). С 27-36.
3. Пономарьов, О. С. (2015) Філософія педагогіки добра. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. Вип. 43 (47). Ч. 2. С 11-21.

По-третє, філософська антропологія виходить зі складної і суперечливої природи людини як істоти біологічної і соціальної. Тому вона розглядає освіту як специфічний суспільний інститут, призначений для підготовки майбутніх поколінь до успішного життя й діяльності. При цьому така підготовка повинна передбачати як формування професійної компетенції і соціалізацію особистості студента, так і розвиток його творчих здібностей та їхню реалізацію, щоб життя його було не тільки успішним, а й щасливим.

По-четверте, важливою умовою належної реалізації цих завдань виступає використання положень педагогіки добра, яка створює сприятливу атмосферу співпраці та плідного спілкування педагога зі студентами, активізує навчально-пізнавальну їхню діяльність і посилює інтерес, створюючи необхідні передумови для ціннісного сприйняття ними не тільки навчального матеріалу, а й самого освітнього процесу. Перспективами подальших досліджень уявляються розробка та реалізація системи ефективних заходів та інноваційних педагогічних технологій, цільовим призначенням яких має бути належне оволодіння викладачами вищої школи основними положеннями філософської антропології та їх застосуванням у практиці використання педагогіки добра.

4. Пономарьов, О.С., Гуревичов, М.М., Долгарев, А. В. & Пазиніч, С. М. (2010) Професійна культура менеджера в умовах інноваційного розвитку : монографія. Х.: НТУ «ХПІ», 240 с.
5. Богомоллова, А. С., Мельвиль, Ю.К. & Нарский, И.С. (1978) Современная буржуазная философия: учеб.пособие. М.: Высшая школа, 582 с.

References

1. Ziazun, I. A. (2000) *Pedahohika dobra: idealy i realii*. [Pedagogy of good: ideals and realities.] K.: MAUP, 312 s. [in Ukrainian].

2. Ponomar'ov, O. S. (2015) *Bezal'ternatyvnist' pedahohiky dobra*. [The alternative to the pedagogy of good] Problemy ta perspektyvy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity. Vyp. 42 (46). S 27-36. [in Ukrainian].
3. Ponomar'ov, O. S. (2015) *Filosofiia pedahohiky dobra*. [The philosophy of good pedagogy] Problemy ta perspektyvy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity. Vyp. 43 (47). Ch. 2. S 11-21. [in Ukrainian].
4. Ponomar'ov, O.S., Hurevychoy, M.M., Dolhariev, A. V., & Pazynich, S. M. (2010) *Profesijna kul'tura menedzhera v umovakh innovatsijnoho rozvytku* : monohrafiia. [Professional culture of a manager in conditions of innovative development: a monograph.] Kh.: NTU «KhPI», 240 s. [in Ukrainian].
5. Bogomolova, A. S., Mel'vil', Ju.K., & Narskij, I.S. (1978) *Sovremennaja burzhuaznaja filosofija: ucheb.posobie*. [Modern bourgeois philosophy: study guide] M.: Vysshaja kola, 582 s. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 24.10.2018

Євгенія Воробйова

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-6269-578X
E-mail: evorobjova@ukr.net

Микола Чеботарьов

здобувач, старший викладач, кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-3915-7705
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

**РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У
ВИЩІЙ ШКОЛІ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

***Анотація:** Висвітлено особливості організації професійної підготовки менеджерів у вищій школі, у якій використовують інтерактивні методи та форми навчання, що виступають запорукою розвитку управлінського потенціалу, соціально-психологічної та управлінської компетентності майбутніх менеджерів. Також визначено, що широке використання інтерактивних методів навчання в процесі професійної підготовки сприяє активній розумовій та практичній діяльності, розвиває пізнавальні інтереси та здібності, творче мислення, уміння й навички самостійної та розумової праці, що сприяє подальшій активності у постійному оволодінні знаннями та використанням їх на практиці у професійній діяльності. Стаття містить пропозиції щодо використання авторських тренінгів у навчально-виховному процесі з метою розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів.*

***Ключові слова:** управлінський потенціал; професійна підготовка менеджерів; розвиток управлінського потенціалу майбутніх менеджерів; тренінгові технології.*

Eugene Vorobieva

PhD in Pedagogy, associate Professor, Department of pedagogy and psychology of social systems management to name of acad. I. A. Ziazyun, National technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: evorobjova@ukr.net

Nikolai Chebotaryov

applicant, senior lecturer, Department of pedagogy and psychology of management of social systems to name of acad. I. A. Ziazyun, National technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

© Євгенія Воробйова, Микола Чеботарьов, 2018

DEVELOPMENT OF MANAGING POTENTIAL OF FUTURE MANAGERS IN HIGHER SCHOOL BY TRAINING TECHNOLOGIES

Abstract: The features of the organization of professional training of managers in higher education are highlighted, in which they use interactive methods and forms of education, which are the key to the development of managerial potential, socio-psychological and managerial competence of future managers. It is also determined that the widespread use of interactive teaching methods in the process of vocational training promotes active mental and practical activities, develops cognitive interests and abilities, creative thinking, skills and skills of independent and mental labor, promotes further activity in the constant mastery of knowledge and their use in practice. professional activity. The article contains proposals on the use of copyright trainings in the educational process in order to develop the managerial potential of future managers.

Key words: management potential; professional training of managers; development of management potential of future managers; training technologies.

Евгения Воробьева, Николай Чеботарев

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ СРЕДСТВАМИ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: Освещены особенности организации профессиональной подготовки менеджеров в высшей школе, в которой используют интерактивные методы и формы обучения, выступающие залогом развития управленческого потенциала, социально-психологической и управленческой компетентности будущих менеджеров. Также определено, что широкое использование интерактивных методов обучения в процессе профессиональной подготовки способствует активной умственной и практической деятельности, развивает познавательные интересы и способности, творческое мышление, умение и навыки самостоятельного и умственного труда, способствует дальнейшей активности в постоянном овладении знаниями и использованием их на практике в профессиональной деятельности. Статья содержит предложения по использованию авторских тренингов в учебно-воспитательном процессе с целью развития управленческого потенциала будущих менеджеров.

Ключевые слова: управленческий потенциал; профессиональная подготовка менеджеров; развитие управленческого потенциала будущих менеджеров; тренинговые технологии.

Eugene Vorobieva, Nikolai Chebotaryov

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Development of managing potential of future managers in higher school by training technologies”

General problem setting. Challenges of modern time especially regarding professional competence and efficiency of the implementation of professional manager functions determine the necessity of studying the

problem of professional training of senior staff in higher education. A modern, effective manager should possess certain qualities, which are divided into four groups: professional-

business, administrative-organizational, social-psychological and moral.

The need to develop managing potential of future managers is conditioned by social and economic factors, the dynamism of changes in various areas of business and entrepreneurship that require specialists with appropriate skills in managing processes in accordance with new approaches to enhance their competitiveness.

Analysis of previous researches. The growing interest in this topic is evidenced by the increase in the amount of research work in comparison with the previous period of studying managing problems in the educational system. Many works of foreign scholars such as L. Edwinston, M. Bendikova, D. McGregor and others are devoted to the management of intellectual capital. Today the question of the potential of management personnel is developed by V.V. Adamchuk, Ye.V. Vorobyova, B.M. Genkin, V.M. Grachov, O.G. Romanovsky, M.K. Chebotaryov, S.V. Shekshnya, T.V. Schokin and others.

The generalization of the understanding of the essence of the concept of "management" in today's market conditions, its main characteristics in the era of innovative development of society (flexibility, adaptability, reflexivity, personal orientation) allows to consider management as a type of activity, provided by a set of targeted effects on the managed system, which are coordinated with the mechanisms of its self-organization and aimed at maintaining the functioning of the system and ensuring its development.

The aim of the study is to reveal the peculiarities of developing managing potential of the future manager in the course of professional training at a higher educational institution, in particular, using interactive teaching methods and training technologies in the educational process.

Main material. Clearly defined humanist orientation of management activity de-

termined active research on the more complete realization of "human resources", which is the leading in the activity of modern organizations. Indeed, the competitiveness of a modern organization can be determined by the formation and development of its human resources, production, generation and direct introduction of new ideas. Therefore, detailed analysis and research of professional activity of the manager is an important factor in the effective development of a modern management process of any organization.

In turn, managing potential as a component of the professional activity of a modern manager becomes a decisive factor in the comprehensive development of his personality. As you know, a manager should have certain features, general and special abilities, competencies, etc. In general, evaluating the manager on the part of his socio-psychological qualities, most scholars highlight the following: psychological competence, managerial culture, intelligence, leadership abilities, tolerance, ability to manage conflicts, stress tolerance.

Modern society in today's difficult conditions requires "flexible managers" with leadership abilities and capable of adaptive management, since active, adaptive and decisive youth are the key to an effective development of the country.

Thus, we can say that managing potential of the future manager is the potential ability of management personnel on the basis of professionalism to optimally apply professional qualification, creative potential and organizational capacity in order to achieve sustainable and efficient operation of the enterprise.

On the other hand, it is possible to characterize managing potential in the context of adaptive management, as the ability to quickly rebuild without losing the new opportunities opened by the market, etc. Today it becomes much more important task than rational management in all its forms beginning with the achievement of orderliness, control,

compliance with the instructions, typical forms and ending with saving on management costs.

As you know, improving the quality of the training of future professionals involves the use of innovative methods and learning tools. In particular, in the context of developing managing potential of future managers, it is advisable to use such active teaching methods as: lecture-discussions, round tables, analytical exercises, analytical and situational exercises, simulation exercises, role-playing games, business games, master classes, trainings etc.

The widespread use of active teaching methods in the process of professional training promotes active intellectual and practical activities, develops cognitive interests and abilities, creative thinking, skills and abilities of independent and intellectual work, which contributes to further activity in the permanent mastering knowledge and implementing into practice in professional activities.

The diversity of such teaching methods allows not only to intensify the cognitive activity of students, to realize the creative potential of the individual, but also to develop the ability to make decisions for specific situations.

In particular, the authors of the article are conducting trainings on the topics: 1.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Виклики сучасності особливо щодо професійної компетентності та ефективності реалізації професійних функцій менеджера, обумовлюють необхідність дослідження проблеми професійної підготовки керівних кадрів у вищій школі.

Сучасний ефективний менеджер повинен володіти певними якостями, які діляться на чотири групи: професійно-ділові, адміністративно-організаційні, соціально-психологічні та моральні.

Загалом, як відомо з теорії та практики управлінської науки, успіх організації

"Readiness for adaptive leadership of the leader", 2. "From the adaptability of leader-manager to adaptive organization", 3. "Time management: managing the personal effectiveness of a modern manager" the purpose of which is to develop stress tolerance, skills of time management, effective team-building and decision-making in non-standard situations by future managers.

Conclusions. Development of managing potential of future managers in the course of training at an institution of higher education, including the use of interactive teaching methods and training technologies in the educational process is a challenge today, which puts entirely new demands on the process of preparing future managers at higher educational institutions. One of the forms of management potential of future managers in the course of training at an institution of higher education is to participate in training sessions, including ones developed by the authors of the article - 1. "Readiness for adaptive leader management", 2. "From the adaptability of a leader-manager to the adaptive organization" 3. "Time Management: Managing the Personal Efficiency of a Modern Manager".

діяльності підприємства багато у чому залежить від професійних здібностей менеджера, його здатності реалізувати свій управлінський потенціал повною мірою.

Необхідність розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів обумовлена соціальними й економічними факторами, динамізмом змін у різних сферах бізнесу та підприємництва, які потребують фахівців із відповідними вміннями щодо управління процесами згідно з новими підходами з метою підвищення їх конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор.

Про інтерес до даної проблематики, що зростає, свідчить кількість досліджень з вивчення управлінських проблем в освітній системі. Сьогодні питання потенціалу кадрів управління розробляють В.В. Адамчук, Є.В. Воробйова, Б.М. Генкін, В.М. Грачов, О.Г. Романовський, М.К. Чеботарьов, С.В. Шекшня, Т.В. Щокін та інші.

Крім того, дуже чітко окреслена гуманістична спрямованість управлінської діяльності зумовила активні дослідження щодо більш повної реалізації “людського ресурсу”, що є провідним у діяльності сучасних організацій. Адже конкурентоспроможність сучасної організації можна визначити за умови формування та розвитку своїх людських ресурсів, продукування, генерування та безпосереднього впровадження нових ідей. Тому детальний аналіз і дослідження професійної діяльності менеджера є важливим фактором ефективного розвитку сучасного управлінського процесу будь-якої організації. У свою чергу, управ-

лінський потенціал як складова професійної діяльності сучасного менеджера стає вирішальним фактором всебічного розвитку його особистості. Як відомо, менеджер має володіти певними рисами, загальними та спеціальними здібностями, компетенціями тощо. Загалом, оцінюючи менеджера з боку його соціально-психологічних якостей, більшість науковців виділяють такі: психологічну компетентність, управлінську культуру, розум, лідерські здібності, толерантність, вміння управляти конфліктами, стресостійкість.

У літературі виділяють такі значимі психологічні характеристики особистості менеджера: визначеність; усвідомленість; цілеспрямованість; вибірковість; тактовність; дієвість; вимогливість; критичність; відповідальність [1]. Відповідно до класифікації, що було запропоновано Березовською Л. І. [2] спеціальну компетенцію менеджера можна представити у такому вигляді (табл. 1.).

Таблиця 1. – Зміст та структура спеціальної компетенції менеджера

Вимога до спеціальної компетенції менеджера	Зміст вимоги	Структура знань та умінь
Перша – необхідна для виконання професійної роботи менеджера	розуміння природи управлінської роботи й процесів управління та здатність мислити масштабно, перспективно	➤ уміння обґрунтовувати й приймати рішення в ситуаціях, для яких характерна висока динамічність; ➤ висока інформаційність у питаннях розвитку галузі, у якій працює підприємство, рівень досягнень техніки, технології, конкурентності, динаміки попиту на продукцію та послуги тощо; ➤ уміння ефективно керувати ресурсами, планувати й прогнозувати роботу підприємства, оволодіння способами підвищення ефективності управління; ➤ уміння використовувати сучасні інформаційні технології, способи комунікацій і зв’язку

Продовження таблиці 1.

Друга – менеджери повинні мати специфічні якості, що впливають на підвищення довіри й поваги з боку тих, із ким вони вступають у відносини	уміння працювати з людьми; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильний вибір, підвищувати кваліфікацію	➤ високе почуття обов'язку й відданості справі; ➤ чесність у відносинах з людьми й довіра до партнерів; ➤ уміння чітко виражати свої думки й переконання; ➤ увага й турбота до людей незалежно від їхнього положення в ієрархії організації; ➤ здатність швидко поповнювати свої фізичні й духовні сили і критично оцінювати власну діяльність
--	--	--

Таким чином, на думку Березовської Л.І., сучасний менеджер повинен мати фундаментальні знання з макро- і мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії розпорядництва і лідерства, соціології, психології та права, інформаційної технології і комп'ютерної техніки. Добра теоретична підготовка і досвід практичної роботи є передумовою того, щоб менеджер володів: мистецтвом керівництва, навичками роботи з людьми; політичною культурою; комплексним системним підходом до роботи; здібністю генерувати ідеї, трансформувати їх у практичну діяльність; творчою уявою, сучасним економічним мисленням; комп'ютерною грамотністю; правильним стилем життя роботи, культурою спілкування; іноземними мовами, насамперед англійською.

Проте, на нашу думку, окрім зазначених якостей, здібностей та умінь сучасному менеджеру вкрай потрібні високі лідерські якості не тільки на рівні обізнаності з питань лідерства, але й як складова його професійної діяльності та управлінського потенціалу.

Адже, ми розділяємо думку О. Романовського [4], який у своїх дослідженнях підсилив концепцію Д. Мак-Грегора актуальністю лідерської складової

професійної діяльності керівних кадрів, як основи організаційного розвитку.

Д. Мак-Грегор висунув концепцію, головна ідея якої полягає в тому, що підвищення ефективності роботи організації повинно відбуватися за рахунок більш ефективного використання людських ресурсів.

Узагальнення розуміння сутності поняття “управління” у сучасних ринкових умовах, його основних характеристик в епоху інноваційного розвитку суспільства (гнучкості, адаптивності, рефлексивності, особистісної орієнтації) дозволяє розглядати управління як вид діяльності, що забезпечується сукупністю цілеспрямованих впливів на керовану систему, які узгоджені з механізмами її самоорганізації та спрямовані на підтримання функціонування системи та забезпечення її розвитку.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Проте, чітко окреслена гуманістична спрямованість управлінської діяльності зумовила активні дослідження щодо більш повної реалізації “людського ресурсу”, що є провідним у діяльності сучасних організацій. Адже конкурентоспроможність сучасної організації можна визначити за умови формування та розвитку своїх людських ресурсів, продукування,

генерування та безпосереднього впровадження нових ідей. Тому детальний аналіз і дослідження професійної діяльності менеджера є важливим фактором ефективного розвитку сучасного управлінського процесу будь-якої організації. У свою чергу, управлінський потенціал, на думку авторів, як складова професійної діяльності сучасного менеджера, стає вирішальним фактором всебічного розвитку його особистості. Адже сучасний менеджер має володіти певними рисами, загальними та спеціальними здібностями, компетенціями тощо.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Мета дослідження* полягає у розкритті особливостей розвитку управлінського потенціалу майбутнього менеджера в ході професійної підготовки у закладі вищої освіти, зокрема із використанням інтерактивних методів навчання та тренінгових технологій у навчально-виховному процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасні тенденції розвитку ринків та окремих підприємств свідчать про необхідність пошуку нетрадиційних джерел збільшення ефективності їх діяльності, в першу чергу, в галузях, де в основному вичерпані економічні резерви. В таких умовах саме управлінський потенціал розглядають як один з найактуальніших джерел розвитку підприємств.

Як відомо, під змінами і нововведеннями в організаційній поведінці розуміють процес оновлення (перетворення) організації, заснований на впровадженні інновацій в її процеси.

Актуальність змін і нововведень обумовлена необхідністю адаптації організації до вимог зовнішнього і внутрішнього середовища, до оволодіння новими знаннями й технологіями, що особливо важливо в умовах ринкової економіки. Обсяг знань, якими володіє людство, подвоюється приби-

лизно кожні п'ять-сім років, відповідно до цього подвоюється і кількість нових ситуацій, що вимагають адекватного рішення. Це приводить до зростання важливості завдань управління перетвореннями. Незначні коригування основних параметрів організаційного середовища (структура, завдання, процеси, персонал та ін.) доцільно проводити в організації регулярно, великі – з періодичністю один раз в чотири-п'ять років. Мета змін – здійснення прогресивних перетворень для переходу організації в високо-ефективний стан.

Причини організаційних змін і нововведень можуть бути економічними, ідеологічними, інформаційними, кадровими тощо. Найбільш поширеними є зміни зовнішніх умов роботи (дії конкурентів), поява прогресивних технологій вирішення управлінських завдань (автоматизація та комп'ютеризація), бюрократизація апарату управління (збільшення управлінських витрат).

Таким чином, інтегрування вітчизняної економічної системи в світову економіку визначило ряд напрямків, за якими потрібно розвивати кадрову роботу із менеджерами в організаціях та вдосконалювати їхню професійну підготовку у вищій школі.

Удосконалення кадрової роботи можливо, перш за все, за рахунок якісних перетворень, здійснюваних на базі нових технологій, організаційно-управлінських нововведень, розвитку управлінської та кадрової культури. У цьому світлі кадровий резерв розглядається як одне з джерел формування нового покоління управлінських кадрів, в тому числі «перших» керівників органів муніципальної влади, в умовах, коли кардинальним чином змінилися вимоги до рівня і змісту їхнього професіоналізму, компетентності, до особистісних якостей, практичних навичок і вмінь.

Отже, наявність підготовленого кадрового резерву є неодмінною умовою практичного здійснення курсу на розвиток соці-

ально орієнтованої ринкової економіки, демократизацію управління, впровадження інновацій на місцевому рівні, раціональне використання кадрового потенціалу керівних кадрів.

Термін "потенціал" у широкому сенсі означає "джерело можливостей, засобів, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення будь-якого завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній області".

Таким чином, терміном "потенціал" визначають наявність у будь-кого (будь-то окремо взята людина, трудовий колектив підприємства або суспільство в цілому) прихованих можливостей або здібностей, які не проявились ще, у відповідних сферах їхньої життєдіяльності.

Потенціал – це ступінь потужності або сукупність засобів, джерела, що є в наявності для мобілізації, досягнення певної мети, здійснення плану, рішення будь-якої задачі, можливості окремої особи.

Потенціал менеджера – це знання і вміння (мистецтво) виконувати професійно роботу у сфері менеджменту. Уміння обґрунтовувати і ухвалювати рішення у ситуаціях, для яких характерні висока динамічність і невизначеність, висока інформованість з питань розвитку галузі, у якій працює підприємство, здатність управляти ресурсами, планувати і прогнозувати роботу підприємства, володіння способами підвищення ефективності управління, вміння використовувати сучасну інформаційну технологію, засоби комунікації і зв'язку.

Також одним з найважливіших аспектів, що характеризують потенціал менеджера є здатність працювати з людьми і управляти самим собою, а саме: високе відчуття обов'язку і відданість справі, чесність у відносинах з людьми та довіра до партнерів, вміння чітко висловлювати свої думки і переконувати, шанобливе і дбайливе ставлення

до людей незалежно від їхнього положення в ієрархії підприємства, здатність швидко відновлювати свої фізичні та душевні сили і критично оцінювати власну діяльність.

Сучасне суспільство у складних умовах сьогодення потребує "гнучких менеджерів", наділених лідерськими якостями та здатних до адаптивного управління, адже саме активна, адаптивна та рішуча молодь – запорука ефективного розвитку країни. Проте базовий набір професійно значущих якостей, які формують систему професійних компетенцій, визначає ефективність професійної діяльності менеджера. Загально відомо, що на процес професійної діяльності менеджера, як і на будь-якого фахівця, безпосередній вплив має особистість суб'єкта даної діяльності та її особливості. Однак очевидно, що набір загальних якостей особистості менеджера, не враховуючи специфіки та змісту конкретної діяльності, неможливо визначити.

Можна навести наступну класифікацію професійно важливих якостей менеджера.

I. Морально-етичні якості [3, с.29]:

- порядність;
- чесність;
- принциповість;
- обов'язковість;
- свідомий;
- надійність;
- доброчесність;
- інтелігентність;
- вміння тримати слово;
- готовність відстоювати власні переконання;

- людяність;
- доброта;
- безкорисливість;
- скромність;

II. Комунікативні якості:

- авторитет;
- ввічливість;

- комунікабельність;
- доступність для контактів;
- увага до підлеглих;
- повага до підлеглих;
- довіра до підлеглих;
- готовність допомогти;
- вміння бути хорошим співрозмовником;

- чуйність;

III. Вольові якості:

- стриманість;
- підприємливість ;
- впевненість у собі;
- витримка;
- врівноваженість;
- наполегливість;
- рішучість;
- ініціативність;
- схильність до ризику;
- сміливість;
- незалежність;
- цілеспрямованість;
- самостійність;
- вміння ставити реальні цілі;

IV. Організаційно-адміністративні якості:

- схильність брати на себе відповідальність;
- вимогливість до себе та інших;
- вміння приймати рішення;
- вміння вірно оцінити себе та підлеглих;
- оперативність передачі інформації;
- вміння координувати роботу колективу;
- вміння позитивно мотивувати підлеглих;
- вміння планувати;
- вміння контролювати;
- індивідуальний підхід до кожного;
- заохочення ініціативи підлеглих;
- схильність до організаторської діяльності;

V. Професійна підготовка:

- схильність до нововведень;
- практичний досвід;
- схильність до певної діяльності;
- прагнення до самовдосконалення;
- знання специфіки даної діяльності;
- знання перспектив розвитку галузі.

Таким чином, аналіз наведеної класифікації якостей дає змогу визначити систему вимог до професійної діяльності менеджера, яку умовно можна розділити на 4 групи:

1) функціональні вимоги, до яких можна віднести групу комунікативних якостей, що є визначальними для ефективного виконання набору функцій професійної діяльності;

2) вимоги до особистісних характеристик можна визначити за групою морально-етичних та вольових якостей, які зумовлюють ефективність професійної діяльності менеджера з огляду на особистісну складову;

3) організаційні вимоги відповідно визначають за групою організаційно-адміністративних якостей, що характеризують ефективність професійної діяльності менеджера на рівні організаційних відносин з персоналом;

4) професійні вимоги можна визначити за групою якостей професійної підготовки, які характеризують ефективність менеджера як суб'єкта професійної діяльності не тільки за професійними знаннями, але й за досвідом роботи в конкретній предметній галузі.

Окрім того, ми вважаємо для сучасного менеджера обов'язковою є здатність адаптувати стиль для конкретної ситуації, вміти спрямувати його відповідно до реальності. Адже, найефективнішими є ті менеджери, які здатні поводитися по-різному – залежно від вимог реальності[4].

Загалом, на думку багатьох вчених з психології управління та дослідників з проблем професійної діяльності та освіти менеджерів, одна з головних вимог до сучасних менеджерів-лідерів – це їхня адаптив-

ність (adaptability of leaders). Важливим аспектом є вміння правильно вибирати процедуру прийняття рішень для кожної окремо взятої проблеми.

Можна сказати, що адаптивність менеджера – це вміння швидко перебудуватися, не втратити нові можливості, що відкриваються ринком. Сьогодні це стає більш важливим завданням, ніж раціональність управління у всіх її формах – від досягнення впорядкованості, підконтрольності, відповідності інструкціям, типовим формам до економії на управлінських витратах [4].

Слід зазначити, що розвиток наведених вище професійно важливих якостей менеджера й управлінського потенціалу в цілому доцільно здійснювати в умовах вищу із використанням інтерактивних форм та методів організації навчального процесу.

Загалом, система професійної підготовки менеджерів сьогодення базується на сучасних тенденціях суспільного розвитку й розглядається у різних аспектах.

По-перше, дослідження моделі майбутнього управлінця відповідно до вимог сучасності передбачає необхідність посилення вимог до менеджерів на всіх рівнях управлінської ієрархії, їхніх знань, умінь, компетентності, особистісних якостей.

По-друге, необхідність аналізу змісту професійної підготовки, що має враховувати специфіку об'єкту управлінського впливу (зміст фахової діяльності і конкретних дій менеджера; повнота предметної області фахової підготовки майбутнього менеджера; предметна структура професійних наукових знань; інваріантно-особистісний чинник; диференціація змісту професійної підготовки фахівця; дослідження особливостей діяльності управлінця залежно від галузі організації).

По-третє, обов'язковість диференціації інформаційно-методичного забезпечення професійної підготовки менеджерів шляхом підвищення ролі самостійної на-

вчально-пізнавальної діяльності, розвитку аналітичних і творчих здібностей в процесі самостійної роботи, реалізації принципу наочності у процесі навчання.

І, нарешті, по-четверте, як окремий напрям має виступати дослідження післядипломної управлінської освіти з усіма її складовими (науковість, гуманізація, демократизація, єдність, комплексність, диференціація, інтеграція, безперервність та наскрізність, зв'язок з процесами глобалізації ринкових перетворень, з реструктуризацією економіки, забезпечення доступності і якості, відповідність державним вимогам та освітнім стандартам, автономність освітніх закладів, урахування освітніх потреб різних категорій слухачів, створення умов для постійного самовдосконалення і адаптації до соціально-економічних змін).

Таким чином, сьогодні нові цілі і завдання управлінської освіти потребують детального дослідження змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів. Адже, організація професійної підготовки майбутнього менеджера має:

- враховувати соціально-економічні умови, в яких він діятиме;
- ґрунтуватися на засадах розширення теоретичних знань у всіх аспектах його майбутньої професійно-управлінської діяльності;
- передбачати формування професійних умінь та навичок відповідно до особливостей об'єкту управлінського процесу;
- базуватися на принципах гармонійного розвитку особистості майбутнього менеджера як суб'єкта педагогічного процесу.

Особливого значення набуває використання інноваційних підходів до розвитку управлінського потенціалу майбутнього менеджера.

Розвиток управлінського потенціалу в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів, в першу чергу, передбачає

корегування компонентів навчально-виховного процесу й системи взаємодії його суб'єктів з метою активізації самостійної пізнавальної діяльності тих, хто навчається на кожному етапі.

Загалом, самостійна пізнавальна діяльність як об'єкт педагогічних досліджень є актуальною у двох аспектах. По-перше, це самостійна робота як форма активізації самостійної навчально-пізнавальної діяльності, що впливає на: зміцнення знань, мотивацію навчання, розвиток професійних умінь, навичок, пізнавальних здібностей. Крім того, така форма навчальної діяльності зумовлює потребу ефективно підвищувати свій освітній рівень, що є актуальним у нашому дослідженні. По-друге, організація самостійної навчально-пізнавальної діяльності зумовлює її ефективність і полягає в реалізації головних педагогічних засад, а саме: професійна спрямованість навчального матеріалу; проблемність змісту навчання, організація педагогічної взаємодії в різних навчальних системах; використання різноманітних дидактичних технологій – від традиційних до інноваційних та інформаційних; відповідність принципам навчання [4].

Самостійна пізнавальна діяльність характеризує її суб'єкта як активну особистість, що прагне до саморозвитку, самоорганізації, самореалізації та самоконтролю в процесі цієї діяльності, готову до змін, розумного ризику та інновацій. У свою чергу, активність та адаптивність особистості в

процесі пізнавальної діяльності зумовлена не тільки наявністю внутрішніх мотивів, але й професійними або ж навчальними інтересами.

У такому контексті, високий рівень якості професійної підготовки майбутніх менеджерів передбачає застосування сучасних інтерактивних методів та засобів навчання. Зокрема, актуальним може стати використання лекції-дискусії, “круглих столів”, аналітичних вправ, аналітично-ситуаційних вправ, імітаційних вправ, ділових ігор, майстер-класів, тренінгів. Адже використання інтерактивних методів навчання в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів активізує розумову та практичну діяльність, розвиває пізнавальні інтереси та здібності, креативне мислення, вміння та навички самостійної та розумової праці, що сприяє подальшій активності у постійному оволодінні знаннями та використанням їх на практиці у професійно-управлінській діяльності.

Розмаїття таких методів навчання дозволяє не тільки активізувати пізнавальну діяльність, реалізувати творчий потенціал особистості студента, але й розвинути управлінський потенціал майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки у виші. Загальна система методів та форм навчання, що актуально впроваджувати для розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів наведено нижче (табл.2).

Таблиця 2. – Методи та форм навчання доцільні для формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів [4]

Методи та форми навчання	Мета використання
➤ проблемні лекції ➤ семінари-дискусії ➤ “круглі столи” ➤ дискусійне обговорення	сприяють розвитку професійно та особистісно важливих якостей, що необхідні суб'єкту управління, формуванню стійкого інтересу до розширення професійних управлінських знань, удосконалення сформованих умінь та навичок, адекватній оцінці власної професійної діяльності у суб'єктів управління, навичок ефективного прийняття рішень

Продовження таблиці 2.

➤ тренінгові технології ➤ ділові ігри ➤ рольові ігри	дають можливість оволодіти ефективними шляхами удосконалення та корекції професійної діяльності суб'єктів управління, проаналізувати оптимальну спрямованість професійної діяльності на себе, на задачу, на колектив
➤ аналіз конкретних ситуацій ➤ імітаційні вправи ➤ метод “мозкового штурму” ➤ відеометод	завдання на колектив, що зумовлює ефективність діяльності соціально-економічної системи, дозволяє сформувати та розвинути уміння ефективно працювати у команді
➤ розв'язання професійних задач, враховуючи специфіку професійної діяльності суб'єкта управління ➤ тренінг стресостійкості ➤ аналіз та вирішення виробничих задач та ситуацій	сприяють розвитку умінь ефективної саморегуляції, самодіагностики, самоменеджменту, розвитку стресостійкості та навичок тайм-менеджменту тощо, дозволяють вирішувати професійні завдання з управління у колективі, володіти технологією забезпечення толерантного ділового спілкування і процесу ефективного розв'язання конфліктних та нестандартних ситуацій

Таким чином, враховуючи матеріал наведений в таблиці 2, а також зміст професійної підготовки можна скорегувати процес розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів.

Використовуючи тренінгові технології, викладач вищої школи, насамперед, активізує здатність учасників тренінгу до рефлексії отриманих знань, умінь та навичок, що значною мірою забезпечує адекватний зворотній зв'язок. У процесі тренінгу учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані «білі плями» теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їхній заміні на нові, більш ефективні.

Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дає змогу вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслід-

ків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Мета будь-якого тренінгу в активному, свідомому виробленні бажаної поведінки, а також збільшенні здатності встановлювати контакт з будь-якими людьми, слухати співрозмовника і враховувати його думку, створювати сприятливий психологічний клімат, підвищення здатності керувати групою людей, викликати і розвивати їхню активність, здатність ефективно планувати будь-яку роботу, розподіляти завдання і перевіряти їх виконання.

Залежно від мети та завдань, які має вирішувати тренінг, можна виділити такі його види, які підходять для педагогічного виховання:

1) тренінг особистісного зростання – спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньо особистісних конфліктів, суперечностей тощо;

2) тематичний або соціально-просвітницький тренінг – спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок:

комунікативних, які напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ; навичок прийняття рішень – для цього тренер може використовувати: «мозкові штурми»; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо; навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід зі складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети.

Методика проведення тренінгу має певні етапи і особливості.

Вступна (організаційна) частина. На цьому етапі слід повідомити про ціль і завдання тренінгу, домовитися з учасниками про правила поведінки і готовність їх виконувати. Бажано також коротко розповісти учасникам про себе, виконати вправу «Знайомство» (якщо заняття проводиться в незнайомій для викладача групі або на початку навчання на I курсі) та вислухати думки присутніх про очікувані результати тренінгу. Важливо, щоб ці думки були висловлені кожним учасником вголос.

Основна частина тренінгу обумовлена завданням та змістом тренінгу і може реалізовуватися з використанням методів дискусії, мозкового штурму, ролівої гри, обговорення проблеми в мікрогрупі, вирішення ситуаційних завдань тощо. Вибір методів залежить від:

- мети і змісту тренінгового заняття;
- особливостей студентської групи;
- особливостей педагогічної ситуації;
- професійних і особистісних можливостей тренера-викладача.

На цьому етапі слід актуалізувати проблему, тобто зробити індивідуально значущою для кожного учасника.

В основній частині тренінгу значне місце (20-60% часу) слід відвести набуттю

практичних навичок (вибору варіантів діяльності, комунікативних, прийняття рішення тощо). Для їх розвитку можна використовувати «мозкові штурми», обговорення однієї проблеми всією групою, ігри, спрямовані на оволодіння алгоритмом прийняття рішень чи новою стратегією поведінки.

На заключну частину тренінгу бажано відвести близько 5% часу. Завдання цього етапу: підбити підсумки тренінгу; з'ясувати чи справдилися очікування учасників; оцінити зміну рівня інформованості учасників та їхній емоційний стан (рефлексія).

Необхідно знати, що елементи тренінгових занять мають досить пластичну структуру, у них немає чітких часових меж і обов'язкового порядку проходження. Вони можуть накладатися один на одного чи йти паралельно.

Загальні принципи тренінгу:

1. Принцип безпосередньої присутності — налаштовує учасників на те, що предметом їхнього аналізу є процеси, що відбуваються в групі на даний момент, почуття і думки, що з'являються в цей момент. Окремо пояснюються ситуації, які можуть відбуватися у майбутньому (це стосується другої та третьої частини тренінгу).

2. Принцип щирості та відкритості — передбачає розповіді та аналіз того, що дійсно турбує та цікавить особистість.

3. Принцип «Я» — основна увага учасників має зосереджуватись на процесах самопізнання, самоаналізу і рефлексії. Оцінка будь-якого члена групи здійснюється лише через власні почуття і переживання. Всі висловлювання повинні починатися з використання фраз: «Я відчуваю...», «Мені здається...», «На мою думку...» тощо.

4. Активність — необхідним є залучення всієї групи до роботи. Тренінг має складатися з трьох взаємопов'язаних блоків.

Відбір тренінгових вправ, безумовно, залежить від творчості самого педагога, від мети заняття, перш за все розвиваючої:

які вміння і навички на занятті потрібно сформувати у студентів.

Авторами статті запропоновано тренінги, що мають на меті, в першу чергу, розвиток управлінського потенціалу майбутніх менеджерів.

Зокрема, тренінг “Готовність до адаптивного управління менеджера”, мета якого розвиток стресостійкості, ефективного командоутворення та прийняття рішень у нестандартних ситуаціях майбутніми менеджерами. В ході тренінгу студенти активі-

зують пізнавальну діяльність, розширюють систему знань та вмінь з психології управління, технології управління, розвивають власні лідерські якості, стресостійкість, креативне мислення та здібності до саморозвитку. Актуальність запропонованого тренінгу є незаперечною оскільки програма тренінгу передбачає розвиток керівника таким шляхом. Етапи тренінгу та його результати для майбутніх менеджерів наведено нижче.

Таблиця 3. – Змістовна характеристика тренінгу “Готовність до адаптивного управління менеджера”

п/п	Назва етапу тренінгу	Зміст програми	Результати проведення тренінгу
1	Готовність до адаптивного управління менеджера	Визначення рівня готовності до саморозвитку у керівника. Визначення рівня когнітивної, емоційної і комунікативної гнучкості. Формування готовності до адаптивного управління в умовах невизначеності, впровадження інновацій.	Формування навичок адаптуватися в умовах невизначеності прийняття рішень у менеджера
2	Від адаптивності менеджера -лідера до організації, що адаптується	Визначення факторів неефективної робочої обстановки. Розвиток стресостійкості, як запорука успіху менеджера. Формування умов ефективного адаптивного управління в організації	Формування навичок менеджера-лідера, спрямованих на адаптацію внутрішнього середовища організації (соціально-психологічний клімат, колектив, окремих співробітників тощо) до мінливих умов зовнішнього середовища
3	Адаптивна організація як результат успішної управлінської діяльності менеджера -лідера	Визначення рівня розвитку готовності до управління змінами менеджера. Визначення рівня розвитку навичок тайм-менеджменту у менеджера-лідера. Формування уявлення про вплив успішності менеджера-лідера на успіх організації в цілому	Формування навичок ефективного використання часу, навичок управління змінами, а також, готовності до успішної управлінської діяльності, як фактора організаційного розвитку

Таким чином, формування навичок управління в умовах невизначеного, некомфортного зовнішнього середовища, подолання стресогенних факторів, розвиток лідерських якостей, креативного мислення та здібностей до саморозвитку, а також активізація пізнавальної діяльності виступають основними цілями даного тренінгу. Адже саме наведені процеси та якості складають основу управлінського потенціалу майбутнього менеджера.

Не менш актуальним і доцільним для проблеми розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів є тренінг «Тайм-менеджмент: управління особистою ефективністю сучасного менеджера». Мета тренінгу – вивчити основи ефективного використання часу. Надати можливість учасникам підвищити особисту ефективність, що дозволить їм домагатися більш значущих результатів і досягати високих цілей в управлінській діяльності при менших витратах часу і енергії.

Учасники знайомляться з різними інструментами планування і розподілу часу з можливістю обрати для себе найбільш результативний, проводять об'єктивний аналіз своєї поточної практики, оцінюють власний стиль планування часу. Також в ході тренінгу майбутні менеджери опановують технології грамотного планування, постановки цілей і вибору пріоритетів, виявляють приховані ресурси й можливості для досягнення робочих і особистих цілей, підвищують ефективність та якість своєї роботи. Загалом тренінг побудований на основі базових підходів тайм-менеджменту, які застосовують успішні менеджери-лідери.

Ключовими принципами тайм-менеджменту є:

- здатність виявляти «поглиначі часу», чинники неефективного його використання;

- грамотне планування власного часу менеджера і раціональна постановка цілей та завдань;

- застосування прогресивних і ефективних технік тайм-менеджменту в управлінській діяльності менеджера-лідера.

Розуміння базових підходів тайм-менеджменту необхідно для формування у майбутніх менеджерів розуміння необхідності використання технік тайм-менеджменту для розвитку особистісної та професійної продуктивності в управлінській діяльності, а також для усвідомлення значущості ефективного використання часу як чинника, який забезпечить підвищення рівня стресостійкості.

В ході тренінгу учасникам надається можливість:

- працювати над аналізом «поглиначів часу» сучасного менеджера-лідера;

- вивчити основні принципи тайм-менеджменту необхідні для сучасного менеджера-лідера;

- вивчити особливості застосування технік тайм-менеджменту в сучасних умовах;

- використовувати основні техніки тайм-менеджменту для вирішення практичних, управлінських, організаційних, виробничих і освітніх завдань.

За підсумком участі в тренінгу учасники отримують можливість зрозуміти особистий рівень ефективності у використанні часу, а також рівень власної готовності застосовувати техніки тайм-менеджменту на практиці. Всі розглянуті аспекти також складають основні напрями розвитку управлінського потенціалу менеджера.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналіз основних понять, пов'язаних із процесом професійної підготовки майбутніх менеджерів, виявлення їх взаємозв'язків і залежностей дав змогу уточнити понятійно-термінологічний апарат та використати означені положення під час

розгляду проблеми розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів. При цьому автори дійшли висновку, що розвиток управлінського потенціалу майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки у виші передбачає: по-перше, оновлення знань і вмінь студентів відповідно до суспільно-економічних викликів; по-друге, оволодіння інноваційними компетенціями; по-третє, свідоме безперервне навчання й саморозвиток як професійний, так й особистісний. Інструментарієм для розвитку управлінського потенціалу майбутніх ме-

неджерів для викладача вищої школи є тренінгові технології, які, насамперед, активізують здатність учасників тренінгу до рефлексії отриманих знань, умінь та навичок, що значною мірою забезпечує адекватний зворотній зв'язок.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у розробці проблеми управлінського потенціалу, його розвитку у майбутніх менеджерів в закладах вищої освіти на основі принципів фасилітації. Автори ставлять перед собою досить складне завдання, яке потребує нагального вирішення.

Список літератури

1. Лукашевич, Н.П., Сингаевская, И.В., & Бондарчук, Е.И. (2004) Психология труда : учеб.-метод. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. Под ред. Н.П. Лукашевича. К. : МАУП, 112 с.

2. Березовська, Л.І. & Пукіш, А.О. (2015) Психологічні особливості управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць*. К.: НУОУ, №1(44). С.21 – 27.

3. Воробйова, Є.В. (2010) Педагогічні умови формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів адміністративної діяльності дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Воробйова Євгенія Вячеславівна. Х.: 263 с.

4. Воробйова, Є.В., & Чеботарьов, М.К.(2016) Формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів в технічному виші в процесі професійної підготовки. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 2. С.147-157

5. Карчевська, Н.В. & Божкевич, Я.Б. Використання методу тренінгу в підготовці магістрів інженерно-педагогічного фаху. *Педагогічні науки/5. сучасні методи викладання*. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://www.rusnauka.com/20_DNII_2012/Pedagogica/5_114160.doc.htm

References

1. Lukashevich, N. P., Singaevskaja, I.V., & Bondarchuk, E.I. (2004) *Psihologija truda : ucheb.-metod. posobie*. [Labor psychology: studies. Method. allowance] 2-e izd., dop. i pererab. Pod red. N.P. Lukashevicha. K. : MAUP, 112 s. [in Russian].

2. Berezovs'ka, L.I. & Pukish, A.O. (2015) *Psykhologichni osoblyvosti upravlins'koho ta pidpriemnyts'koho potentsialu menedzheriv*. [Psychological peculiarities of managerial and entrepreneurial potential of managers] *Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy : Zbirnyk naukovykh prats'*. K.: NUOU, №1(44). S.21 – 27. [in Ukrainian].

3. Vorobjova, Ye. V. (2010) *Pedahohichni umovy formuvannia indyvidual'noho styliu profesijnoi diial'nosti majbutnikh menedzheriv administratyvnoi diial'nosti dys. kand. ped. nauk : 13.00.04* [Pedagogical conditions for the formation of the individual style of professional activity of future managers of administrative activity dis. Cand. ped Sciences: 13.00.04] / Vorobjova Yevheniia Viacheslavivna. Kh.: 263 s. [in Ukrainian].

4. Vorobjova, Ye.V., & Chebotar'ov, M.K. (2016) *Formuvannia hotovnosti do adaptivnogo upravlinnia u majbutnikh menedzheriv v tekhnichnomu vyshi v protsesi profesijnoi pidhotovky*. [Formation of preparedness for adaptive management of future managers in the technical higher education in the process of training] *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. № 2. S.147-157. [in Ukrainian].

5. Karchevs'ka, N.V. & Bozhkevych, Ya.B. *Vykorystannia metodu treninhu v pidhotovtsi mahistriv inzhenerno-pedahohichnoho fakhu*. [Use of the method of training in the preparation of masters of engineering and pedagogical specialty] *Pedahohichni nauky*/5. suchasni metody vykladannia. [Elektronnyj resurs] Rezhym dostupu: http://www.rusnauka.com/20_DNII_2012/Pedagogica/5_114160.doc.htm

Стаття надійшла до редколегії: 11.10.2018

УДК 378.014:351

doi: 10.20998/2078-7782.2018.4.04

Світлана Мороз

кандидат наук з державного управління, старший науковий співробітник навчально-науково-виробничого центру, Національний університет цивільного захисту України; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-2696-1278
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

Володимир Мороз

доктор наук з державного управління, професор, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-0796-5035
E-mail: moroz32@rambler.ru

**НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
СИСТЕМОЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЯКІСТЮ: ОБҐРУНТУВАННЯ
МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛАТВІЙСЬКОГО ДОСВІДУ**

***Анотація:** В публікації висвітлено основні результати функціонування латвійської моделі вищої освіти та обґрунтовано можливість використання досвіду Латвії для вдосконалення змісту та практики використання механізмів державного управління освітянською галуззю України; за результатами аналізу латвійського досвіду визначено напрями реформування вітчизняної системи вищої освіти; публікація містить узагальнення та висновки щодо змісту та пріоритету використання окремих механізмів державного управління системою вищої освіти та її якістю.*

***Ключові слова:** система вищої освіти; механізми державного управління; латвійська модель вищої освіти; державне управління.*

Svitlana Moroz

Candidate of Public Administration (PhD), Senior Research Officer of Training
Research and Production Center, National University of Civil
Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

Volodymyr Moroz

Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management of The
National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Doctor
of sciences (Public Administration); Kharkiv, Ukraine
E-mail: moroz32@rambler.ru

© Світлана Мороз, Володимир Мороз, 2018

**THE WAYS TO IMPROVE THE MECHANISMS OF THE PUBLIC ADMINISTRATION
OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM AND ITS QUALITY: JUSTIFICATION OF A
POSSIBILITY TO THE USE THE LATVIAN EXPERIENCE**

Abstract: The publication reflects the main results of the functioning of the Latvian model of the higher education and substantiates the possibility of using the Latvian experience to improve the content and practice of the usage of the public administration mechanisms of the educational sphere of Ukraine; based on the analysis of the Latvian experience, the directions of reforming the domestic higher education system were determined; the publication contains summaries and conclusions regarding the content and priority of usage of the certain mechanisms of public administration of the higher education system and its quality.

Key words: higher education system; mechanisms of the public administration; Latvian model of higher education; state management.

Владимир Мороз, Светлана Мороз

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ЕЕ КАЧЕСТВОМ: ОБОСНОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЛАТВИЙСКОГО ОПЫТА**

Аннотация: В публикации рассмотрены основные результаты функционирования латвийской модели высшего образования и обоснована возможность использования опыта Латвии для совершенствования содержания и практики использования механизмов государственного управления образовательной сферой Украины; по результатам анализа латвийского опыта определены направления реформирования отечественной системы высшего образования; публикация содержит обобщения и выводы относительно содержания и приоритета использования отдельных механизмов государственного управления системой высшего образования и его качеством.

Ключевые слова: система высшего образования; механизмы государственного управления; латвийская модель высшего образования; государственное управление.

Svitlana Moroz, Volodymyr Moroz

An extended abstract of the paper on the subject:

“The ways to improve the mechanisms of the public administration of the higher education system and its quality: justification of a possibility to the use the Latvian experience”

Problem setting. Among the main objectives of improving the content and practice of functioning of the higher education system, the authors of the project Strategies of reforming higher education in Ukraine until 2020

also defined "integration of higher education in Ukraine into the World's and European educational and scientific space." The implementation of this complex in its content and versatile in the areas of manifestation of the issue

cannot be imagined without an understanding of the principles of functioning of the European higher education sphere and its main representatives. Separate aspects of this problematics can be revealed through the prism of a critical rethinking of the study results and generalization of foreign experience in reforming the higher education system and the definition of their functioning and development trends.

Recent research and publications analysis. The problematics of the management of functioning and development of the higher education system and its quality traditionally stays in the circle of the scientific attention of pedagogical and scientific thoughts. Relevant problematics got its development in the works of V.P. Andrushchenko, Yu.V. Bekh, V.Ia. Humeniuk, H.V. Yelnykova, S.A. Kalashnikova, I.S. Kalenjuk, O.V. Kuklin, S.V. Kurbatov, O.S. Ponomarev, O.H. Romanovskiy, I.A. Roshchuk, Z.V. Riabova, V.I. Svystun, L.L. Sushentseva, I.P. Tavlui, S.O. Shevchenko and other scientists. Despite the a sufficient level of scientific study of the problematics of the higher education quality, some areas of its positioning in the framework of scientific knowledge are still open to further scientific research.

Paper objective. Substantiating of the possibility to use the Latvian experience to improve the content and practice of using the mechanisms of state management of the domestic higher education system and its quality.

Paper main body. The subjects of the state management of the functioning and development of the higher education system using the potentials:

1) of the regulatory and legal mechanisms of public administration and methods of programming and indicative planning should not only provide the formation of objectively substantiated and content-oriented program of reforming the of higher education system, but also institutionalize on the regional level the activities of agencies monitoring the level of accordance of content and form of higher edu-

cation to the needs of the labour market and the immediate needs of objects of educational communication;

2) the political mechanisms of the state management and communication with the diplomatic methods (contributes the alignment of goals of customers and consumers) should not only provide the restoration of the norms of Regulation about the research University, and to create suitable conditions for the interaction of the real sector of the economy with universities on the direction of joint work on innovation;

3) administrative and organizational mechanism of public administration and statistical-mathematical and information methods (providing to the subjects of public administration information on the state and directions of development of the management object) should contribute to the spreading of information on grant proposals for domestic universities and their research and teaching staff. In addition, it should be taken into account that the use of a tools of motivational mechanism to stimulate scientific-research work of scientific and pedagogical workers can ensure the actualization of their interests as for an independent seeking of grant proposals;

4) the regulatory legal mechanism of public administration and socio-political methods (establishment of mutual understanding and mutual respect between the main actors) should specify the criteria for the identification of organizational levels of higher education institutions. Proposed in the current version of the Law of Ukraine "On higher education" norms on the definition of organizational forms of higher education are not defined;

5) the regulatory legal and administrative and organizational mechanisms of public administration and also economic (provide using of objective laws of the market and economic interests of management's subjects and objects) and morally-ethical (contribute to the establishment of suitable moral and psychological conditions) methods should provide formation of such

a model of the of distribution of professional load on scientific and pedagogical workers, in the framework of which scientist's science and research work will dominate upon the other kinds of work. Also scientist's work during teaching academic disciplines should have a direct connection with the thematic of their scientific researches. In other words, the teaching activity of a scientist should be based not on theoretical generalizations of other scientists, but first of all on the practice and results of their independent research.

Conclusions of the research. *Latvian experience as for integrating into the European higher education space not only can be used, but must be used both to reforming of higher education system of Ukraine and im-*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Серед основних завдань вдосконалення змісту та практики функціонування системи вищої освіти автори проекту Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року визначали у тому числі й «інтеграцію вищої освіти України у світовий і європейський освітньо-науковий простір» [13]. Виконання цього складного за своїм змістом та багатогранного за напрямками прояву завдання неможливо уявити без розуміння принципів (традицій) функціонування як європейського простору вищої освіти (ЄВПО) в цілому, так і безпосередньо його основних представників. Окремі аспекти цієї проблематики можуть бути розкриті через призму критичного переосмислення результатів вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду щодо реформування системи вищої освіти та визначення особливостей їх функціонування і тенденцій розвитку. Складність вирішення цього завдання полягає в існуванні у межах ЄВПО відразу декількох відносно унікальних моделей розбудови системи вищої освіти, кожна з яких має свої

proving the content and practice of usage of the mechanisms of the public administration of the studying sphere. The uniqueness of the Latvian experience lies in the fact that despite the fact of positive integration results of the national higher education system to the European studying and science space (fulfilling requirements and providing the accordance to the norms) didn't lose its intensiveness and saved its tendencies and advantages. The most prospective methods, on the analysis results of the Latvian experience of management of the higher education system, are regulatory legal, socio-political and economic methods of public administration. Each of these methods needs additional attention of researchers.

переваги та перспективи для розвитку [5, с. 7-8]. Різноманіття відповідних моделей, незважаючи на певну уніфікацію їх змісту відповідно до вимог норм так званого Болонського процесу, обумовлює формування відразу декількох напрямів в організації наукових досліджень, адже система вищої освіти кожної з країн ЄВПО має свої потенціали для вдосконалення змісту та корегування вектору розвитку вітчизняної системи вищої освіти. Отже, організація наукових пошуків за напрямом з'ясування переваг і недоліків тих чи інших моделей управління системою вищої освіти та її якістю є актуальним завданням сучасної державно-управлінської наукової думки, як з огляду на необхідність формування підґрунтя для вирішення завдань стратегії реформування вищої освіти в Україні, так і в контексті необхідності забезпечення суб'єктів державного управління інструментарієм щодо вирішення певних проблем функціонування та розвитку освітнянської галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика управління функціонуван-

ням та розвитком системи вищої освіти та її якістю традиційно перебуває у межах кола наукової уваги педагогічної наукової думки. Відповідна проблематика набула свого розвитку у роботах В.П. Андрущенка, Ю.В.Беха, В.Я. Гуменюка, Г.В. Єльнікової, С.А. Калашнікової, І.С. Каленюк, О.В. Кукліна, С.В. Курбатова, О.С. Пономарьова, О.Г. Романовського, І.А. Рошик, З. В. Рябової, В. І. Свистун, Л. Л. Сушенцевої, І.П.Тавлуй, С.О. Шевченка та інших вчених. Разом з тим, слід визнати, що питання теорії та практики управління освітою дали все частіше переставати розглядатись через призму виключно наукової думки педагогічного спрямування та набувають своєї популярності у межах інших напрямів наукового знання. Під час попередніх напрямів наукових пошуків ми звернули увагу на той факт, що питання управління розвитком системи вищої освіти перебувають у колі наукової уваги представників державно-управлінської, економічної, соціологічної, юридичної, історичної тощо науки [17]. Наприклад, у межах науки «Державне управління» порушені нами питання набули свого розвитку у дослідженнях В.М. Бесчастного (проведено аналіз змісту стратегічних завдань розвитку процесу управління освітою; визначено специфіку державного управління освітою в умовах економічної та освітньої глобалізації), С.М. Домбровської (обґрунтовано напрями удосконалення державного менеджменту щодо поліпшення якості вищої освіти та розглянуто напрями розвитку конкурентноспроможності українських ЗВО), Н.М. Колісниченко (проведено аналіз взаємозв'язку державного регулювання та механізмів самоорганізації в управлінні вищою освітою; обґрунтовано оптимальний рівень співвідношення зовнішнього та внутрішнього управління на центральному, регіональному та інституційному рівнях), С.В. Крисюка (проведено аналіз сфери освіти як об'єкту

державного управління; висвітлено питання теоретико-методологічного підґрунтя управління освітою на національному рівні тощо), О.В. Кукліна (розглянуто економічні аспекти функціонування та розвитку системи вищої освіти), В.Е. Луначека (розглянуто проблематику державного управління освітою в контексті змісту окремих історичних періодів розвитку її системи), А.В. Роміна (розглянуто особливості державного регулювання діяльності закладів вищої освіти), А.Є. Тамма (розглянуто особливості та визначено специфіку вищої освіти як об'єкта державного управління), О.М. Шеломовської (розглянуто моделі державного управління вищою освітою; обґрунтовано доцільність використання ринкової, соціальної та змішаної моделей управління освітянською галуззю) та інших дослідників. Окремі питання державного управління вищою освітою були нами розглянуті у межах попередніх напрямів наукових пошуків [8, 9]. За результатами аналізу змістовного спрямування наукових досліджень можемо констатувати той факт, що переважна їх більшість зосереджена на проблематиці науково-методологічного обґрунтування теорії управління системою вищої освіти. Питання практики використання тих чи інших механізмів державно-управлінського впливу на освітянську галузь, так само як і аналіз досвіду інших країн у регулюванні розвитку системи вищої освіти лише починають ідентифікуватись (обиратись) вченими на рівні предмета наукових досліджень.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Попри достатній рівень наукового опрацювання проблематики державного управління функціонуванням та розвитком системи вищої освіти та її якістю, окремі її напрями все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків. Наприклад, питання обґрунтування можливості (доцільності) використання

досвіду інших країни, як з огляду на системну зміну змісту самого предмету наукової уваги (система вищої освіти та її якість), так і в контексті постійного оновлення знань щодо теорії та практики державного управління у межах інституціонального простору тієї чи іншої країни, є актуальним та практично значущим напрямом в організації наукових пошуків.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Обґрунтувати можливість використання латвійського досвіду для вдосконалення змісту та практики застосування механізмів державного управління вітчизняною системою вищої освіти та її якістю.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасний стан розвитку системи вищої освіти Латвії, результати її інтеграції до Європейського простору вищої освіти, дозволяють нам вести мову не лише про можливість, а і про необхідність вивчення досвіду цієї країни щодо, з одного боку, налагодження ефективного функціонування системи забезпечення якості вищої освіти, а з іншого – визначення пріоритетів у державному управлінні освітянською галуззю. Разом з тим, перед початком аналізу латвійського досвіду ми повинні звернути увагу на той факт, що провідні університети цієї країни, саме на цей час, ще не демонструють у межах міжнародних рейтингів тих показників, які б дозволили їм позиціонувати серед університетів-лідерів. Наприклад, за дослідженнями фахівців британської експертної агенції Quacquarelli Symonds такі найкращі латвійські університети як Ризький технічний університет, Ризький університет ім. Страдіня, Латвійський університет позиціонують у межах рейтингу «QSWorldUniversityRankings – 2019» на 751–800, 801–1000 та 801–1000 місці відповідно [18]. Цілком очевидно, що такі здобутки не можуть роз-

глядатися на рівні задовільних, адже найкращі вітчизняні університети мають значно кращі показники, а саме: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна – 481 місце; Київський національний університет імені Тараса Шевченка – 531–540 місце; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського» – 601–650 місце [19]. При порівнянні показників латвійських та українських університетів виникає цілком слушне питання про доцільність вивчення досвіду Латвії в управлінні розвитком системи вищої освіти. Авторська позиція щодо доцільності (необхідності) вивчення досвіду Латвії в управлінні освітянською галуззю в цілому, та безпосередньо системою вищої освіти, ґрунтується на суб'єктивних та об'єктивних за природою свого походження детермінантах. Зацікавленість латвійським досвідом у реформуванні системи вищої освіти виникла у авторів цієї публікації під час проходження стажування наукових та науково-педагогічних працівників Національного університету цивільного захисту України (м. Харків) «Теорія і практика забезпечення якості вищої освіти: педагогіка, психологія і управління» (21.04.2018 – 02.05.2018) у Балтійській Міжнародній Академії (м. Рига, Латвія). Отримана під час програмних заходів стажування інформація щодо функціонування латвійської моделі вищої освіти дозволила авторам не лише знайти підтвердження заздалегідь висунутому припущенню про наявність переваг системи вищої освіти Латвії, а і утвердитись у думці про необхідність імплементації окремих її елементів у вітчизняну систему (суб'єктивна детермінанта). Беручи до уваги не найвдаліше позиціонування латвійських університетів у межах згаданого вище міжнародного рейтингу «QSWorldUniversityRankings – 2019», слід звернути увагу на результати

функціонування латвійської моделі вищої освіти (об'єктивів детермінанта), а саме:

– незважаючи на порівняно незначний час свого існування система вищої освіти Латвії (перший технічний університет Латвії було відкрито у 1862 році) забезпечує не лише високий рівень підготовки майбутніх фахівців, а і демонструє свою неабияку конкурентоспроможність на рівні авторитетних міжнародних студентських конкурсів;

– Латвія не лише посідає друге місце в Європі (після Фінляндії) за кількістю студентів на душу населення, а і демонструє більш ніж достатній рівень інтернаціоналізації вищої освіти [2, с. 12];

– пріоритетними напрямками у фінансуванні державою вищої освіти у 2014-2020 роках визначені ті зі спеціальностей, змістовне спрямування яких відповідає

STEM-вектору (Science, Technology, Engineering, Mathematics – наука, технологія, інженерні науки, математика);

– розроблено та запроваджено у дію просту за змістом та ефективну за результатами свого функціонування модель оплати праці науково-педагогічних працівників (заробітна плата професора закладу вищої освіти (ЗВО) розраховується з огляду на середню заробітну плату в межах країни помноженою на коефіцієнт 2,8; заробітна плата інших науково-педагогічних працівників складає 80% від наступної за своїм ієрархічним статусом посади) [3]. Рівень заробітної плати адміністративних та науково-педагогічних працівників Ризького технічного університету (РТУ) у 2016 році наведено у таблиці 1 [14].

Таблиця 1 – Рівень заробітної плати адміністративних та науково-педагогічних працівників РТУ

Посада	рівень заробітної плати із розрахунку на одну ставку у 2016 році
Ректор РТУ	у розмірі 0,17% (на рік) від середнього власного капіталу університету за три роки, (для конкретного випадку – 8875 євро)
Проректор РТУ	у розмірі 80% від місячної зарплати ректора (для конкретного випадку – 7100 євро)
Голова сенату РТУ	у розмірі 25% від місячної зарплати ректора (для конкретного випадку – 2219 євро)
Декан	1963–5976 євро
Професор	1910-5289 євро
Асистент	699-1032 євро

Наведений у таблиці 1 рівень заробітної плати адміністративних та науково-педагогічних працівників РТУ повинен

сприйматись через призму, наприклад, рівня мінімальної або середньої в Латвії. Наприклад, за інформацією статистичної слу-

жби Європейського Союзу (ЄС) мінімальна заробітна плата в Латвії у 2016 р. була встановлена на рівні 380 Євро. Іншими словами, зарплата професора університету, відповідно до даних таблиці 1, дорівнювала від 5,0 до 13,9 мінімальних заробітних плат. Екстраполюючи ці результати на відповідні показники України, можемо припустити, що заробітна плата професора вітчизняного ЗВО, за умови використання латвійської моделі розрахунку, повинна складати від 16 до 44,5 тис. грн. (результат отримано з урахуванням рівня мінімальної заробітної плати в Україні, який було встановлено на час підготовки цієї публікації, а саме – 3200 грн.). З огляду на цей факт ми можемо вести мову не лише про порівняння економічних, відповідно і соціальних, статусів науково-педагогічних працівників Латвії та України, а і про здатність системи вищої освіти до розвитку власного трудового потенціалу (її здатність акумулювати у своїх межах найбільш талановитих та перспективних представників соціуму). Разом з тим, під час нашого подальшого аналізу ми не вважаємо за необхідне акцентувати увагу саме на цьому факті, адже відповідне порівняння може бути здійснено для будь-якої країни ЄС, а отже досвід Латвії, саме за цим напрямом свого змісту (встановлення гідного рівня оплати праці науково-педагогічних працівників), не є унікальним.

Вище наведений перелік не є вичерпаним та може бути продовжений, перш за все за рахунок розгляду тих здобутків (результатів) Латвії, отримання яких стало можливим внаслідок ефективного функціонування її системи вищої освіти. Наприклад, у якості таких результатів можуть бути розглянуті такі досягнення: відкриття речовини, яка у 40 разів активніше милдроната; проведення трансплантації стовбурових клітин у серцеву м'язу немовляти; опрацювання теорії квантових насосів і обґрунтування алгоритмів її використання у

наноелектроніці тощо. За оцінкою європейських експертів, Латвія має потужний потенціал для того, щоб стати лідером серед країн ЄС у продукуванні та використанні інновацій. На цей факт, з акцентом уваги на більш ніж відчутне зростання показників Латвії у вищій освіті, звернув увагу експерт організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) С. Нормандо під час презентації щорічного звіту «Освіта з першого погляду 2018» («Education at a Glance 2018. OECD indicators») в Латвії [16]. За дослідженнями фахівців OECD Латвія у 2018 році є лідером в освітянській галузі за більшістю з напрямів оцінювання, а саме:

- з 2007 р. по 2017 р. частка населення у віці від 25 до 35 років, представники якої отримали вищу освіту, зросла з 26% до 42% (така динаміка зростання, так само як і її результати, є одними з найвищих серед країн OECD);

- з 2013 р. по 2016 р. частка осіб, які вступили до ЗВО, зросла майже вдвічі (цей показник є одним з найкращих серед країн OECD);

- серед випускників ЗВО 65% складають жінки (цей показник для відповідної категорії осіб є найвищим серед країн OECD);

- у 2017 р. 87% населення у віці від 25 до 34 років мало вищу освіту (середній для країн OECD показник становить 84%);

- з 2013 р. по 2016 р. мобільність студентів ЗВО зросла майже удвічі (один з найвищих показників серед країн OECD);

- частка іноземних студентів у 2016 р. зросла до 8% (біля 6 тис. іноземних студентів) (середній для країн OECD показник становить 6%);

- у 2015 р. видатки державного бюджету на забезпечення навчання одного студента в системі вищої освіти складали 10.137 дол. США (середній для країн OECD показник становить 15.474 дол. США). Такі витрати, з урахуванням показника ВВП на

душу населення, а також різної купівельної спроможності долара у межах тієї чи іншої країни, є одними з найбільших серед OECD. З 2010 р. до 2015 р. витрати держави на забезпечення навчання одного студента зросли на 56% (така динаміка зростання витрат є однією з найвищих серед країн OECD: наприклад, середній показник для країн OECD становить лише 12%) тощо [15].

Вище наведена інформація переконливо свідчить не лише про результативність професійної діяльності суб'єктів державного управління щодо розвитку системи вищої освіти, а і про вдало обрані свого часу Урядом Латвії напрями розвитку освітньої галузі. У межах цього напрямку дослідження ми звернемо увагу на деякі з векторів розвитку сучасної системи вищої освіти Латвії. Розуміння директорії розвитку латвійської моделі вищої освіти та оцінювання її попередніх результатів можуть стати підґрунтям для визначення (уточнення) напрямів реформування вітчизняної освітньої галузі.

По-перше, серед найбільш відчутних трендів розвитку латвійської моделі вищої освіти є її гнучка адаптація під зміну середовища, у межах якого вона здійснює своє функціонування. Дотримання принципу «*Omnia mutantur et nos mutamur in illis*» (латинська приказка у дослівному перекладі має такий вигляд: «Все змінюється, і ми змінюємося разом з ним») стає не лише необхідною, а і обов'язковою нормою у забезпеченні керованих змін за завчасно визначеним сценарієм. Отже, своєчасне забезпечення якісної зміни змісту та форм вищої освіти до сучасних запитів соціальної системи та її інституцій є одним з головних завдань суб'єктів державного управління освітньою галуззю. За цим напрямом, пропонуємо розглянути можливість формування регіональних агенцій, наприклад при місцевих органах державної влади, моніторингової місії, до повноважень

якої входитиме оцінювання рівня адаптованості системи вищої освіти до умов її функціонування. Серед напрямів професійної уваги такої місії можуть бути питання відповідності: здобутих у ЗВО знань, вмінь та навичок очікуванням роботодавців; змісту навчальних програм вимогам ринку праці; обсягів державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою реальному попиту на ринку праці тощо. Питання формування складу, так само як і визначення принципів роботи такої агенції, потребують додаткового обґрунтування. На нашу думку, статус такої місії може бути визначено на рівні дорадчої.

По-друге, з огляду на той факт, що динаміка розвитку держави багато у чому визначається діалектикою єдності між інститутами науково-дослідницького університету (продукування інновацій), капіталу (фінансові ресурси для розвитку інновацій) та вільного ринку (середовище для обміну інновацій та їх продуктів на блага) [1], латвійська модель зосереджена на формуванні умов для становлення інституту науково-дослідного університету (гармонічне поєднання науково-дослідної роботи та навчального процесу у межах одного організаційного утворення). Фахівці Фонду Карнегі запропонували розділити науково-дослідні ЗВО на три класифікаційні групи, а саме: університети з дуже високою науковою активністю (2,2% від всіх університетів США); університети з високою науковою активністю (2,3% від всіх університетів США) та університети, які демонструють помірну наукову активність (1,9% від всіх університетів США). Іншими словами, лише майже кожен п'ятнадцятий університет США відповідає статусу науково-дослідного університету. У межах вітчизняного інституціонального простору надання статусу дослідницького університету до 2014 року регламентувалося Постановою Кабінету Міністрів України від 17 лю-

того 2010 р. №163 «Про затвердження Положення про дослідницький університет» [11]. Попри недосконалість свого змісту Положення відіграло свою позитивну роль не лише в інституалізації відповідного статусу, а у тому числі, й у формуванні конкурентних умов для розвитку вітчизняних ЗВО (прагнення університетів отримати статус дослідницького, а разом з ним певні права). На нашу думку, з огляду на неабияку значущість дослідних університетів у продукуванні інновацій, а відповідно, і створення передумов для підвищення динаміки розвитку країни, вітчизняна система вищої освіти потребує прийняття нового Положення про дослідницький університет. За час підготовки рукопису цієї публікації МОН України ініціювало громадське обговорення проекту Положення про дослідницький університет [12]. Зміст документу повинен стати предметом окремого напрямку в організації наукових пошуків, а отже, з огляду на обраний нами предмет наукового дослідження, вважаємо за можливе обмежитись зауваженням про те, що запропоновані законодавцем у проекті Положення критерії надання та підтвердження статусу дослідницького університету не є конкретними та такими, які відповідають змісту статусу «дослідницький» у традиційному його сприйнятті у межах європейського простору вищої освіти.

По-третє, відбувається активна участь латвійських ЗВО та безпосередньо їх науково-педагогічних працівників у реалізації потенціалів грантових пропозицій та можливостей фінансових інструментів від фондів ЄС. Безумовно, цей напрям має певні інституціональні та організаційні обмеження для вітчизняних ЗВО, зміст яких пов'язано з відсутністю в Україні статусу члена ЄС (обмеженість доступу до більшості європейських фондів). Разом з тим, вітчизняні ЗВО мають можливість у співпраці зі своїми іноземними партнерами брати уч-

асть у роботі у межах окремих грантів. У якості вдалого прикладу реалізації потенціалів подібного міжнародного співробітництва ми можемо навести досвід Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», а саме кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. І.А. Зязюна. Співробітники кафедри за підтримки адміністрації університету у співпраці з колегами з інших ЗВО України, взяли участь у: Міжнародному Проекті «ELITE» – «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» у межах програми Темпус (реєстраційний номер 544343-TEMPUS-1-2013-1-LT-TEMPUS-SMHES; проект діяв з грудня 2013 року до листопада 2016 року); Програмі розвитку лідерського потенціалу університетів України (програма розрахована на період з лютого 2017 року до лютого 2019 року). Під час участі у програмних заходах науково-педагогічні працівники мали можливість не лише пройти стажування за кошти відповідних фондів у провідних європейських університетах (Естонській бізнес-школа (Естонія), Каунаський технічний університет (Литва), Університет Гринвічу (Велика Британія), Університет Оксфорд Брукс (Велика Британія), Університет Тампере (Фінляндія)), а і відчутно оновити матеріально-технічну базу, видати навчальні посібники тощо.

По-четверте, в основу існуючої в системі вищої освіти Латвії класифікації ЗВО покладено: норми міжнародної стандартизації класифікації освіти щодо рівня реалізації навчальних програм; загальну кількість академічного персоналу; відсоток академічного персоналу, який має науковий ступінь; кількість навчальних програм та напрямів; кількість студентів та слухачів. Типологія закладів вищої освіти Латвії подана у таблиці 2 [3, с. 37].

ISCED* – (міжнародна стандартна класифікація освіти) передбачає класифіка-

цію навчальних програм відповідно до рівня та часу їх реалізації. Наприклад, ISCED: 5 рівня передбачає тривалість навчання від 2 до 3 років; 6 рівня (бакалаврська програма або її еквівалент) передбачає тривалість навчання від 3 до 4 років; 7 рівня (магістерська програма або її еквівалент) передбачає

тривалість навчання від 1 до 4 років (за умови, що програма реалізується на основі ISCED 6) або від 5 до 7 років (за умови, що програма реалізується на основі ISCED 3) тощо [7].

Таблиця 2 – Класифікація ЗВО Латвії

Різновид ЗВО	Програма				Кількість академічного персоналу який має науковий ступень PhD, %	Кількість академічного персоналу	Кількість навчальних програм (напрямів)	Кількість студентів
	ISCED* 5(2-3 роки (80-120 кредит. пункт.))	ISCED 6 Бакалавр (3-4 роки (акад./проф.))	ISCED 7 Магістр 1-2 роки. (акад. / проф. освіта) (40-80 кредит. пункт.)	ISCED 8 Доктор (PhD) (120-160 кредит. пункт.)				
Університет	Немає	так	так	так	понад 60	понад 500	понад 1	понад 2500
Академія	немає	так	так	так	понад 50	без обмеж.	понад 1	без обмеж
Вища школа	може бути	так	може бути	немає	понад 20	без обмеж.	понад 1	без обмеж
Коледж	так	немає	немає	немає	без обмеж.	без обмеж.	без обмеж.	без обмеж

Порівнюючи наведені у таблиці 2 норми щодо типологізації ЗВО у Латвії з діючими у межах вітчизняного інституціонального простору підходами до класифікації ЗВО, можемо констатувати той факт, що критерії у межах української моделі не є конкретними. Нагадаємо, що відповідно до норм статті 28 Закону України «Про вищу освіту» в Україні існують такі типи ЗВО:

1) університет – багатогалузевий (класичний, технічний) або галузевий (профільний, технологічний, педагогічний, фізичного виховання і спорту, гуманітарний, богословський/теологічний, медичний,

економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) заклад вищої освіти, що здійснює інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти (у тому числі доктора філософії), проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність;

2) академія, інститут – галузевий (профільний, технологічний, технічний, педагогічний, богословський/теологічний, медичний, економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) заклад вищої освіти, що здійснює інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на першому і другому рівнях за однією чи кількома галузями знань, може здійснювати підготовку на третьому і вищому науковому рівнях вищої освіти за певними спеціальностями, проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність;

3) коледж – заклад вищої освіти або структурний підрозділ університету, академії чи інституту, що здійснює освітню діяльність, пов'язану із здобуттям ступеня бакалавра та/або молодшого бакалавра, проводить прикладні наукові дослідження та/або творчу мистецьку діяльність. Коледж також має право відповідно до ліцензії (ліцензій) забезпечувати здобуття профільної середньої, професійної (професійно-технічної) та/або фахової передвищої освіти [10].

На жаль, норми ст. 28 Закону України «Про вищу освіту» не визначають конкретні критерії (за кількістю студентів; за кількістю та якістю науково-педагогічних працівників; за кількістю навчальних програм тощо) щодо можливості ідентифікації ЗВО на тому чи іншому організаційному рівні.

По-п'яте, практика реалізації навчальних програм в Латвії, особливо починаючи з ISCED 7, передбачає активне залучення студентів до науково-дослідної роботи, що зрештою позначається не лише на якості вищої освіти, а і на рівні комерціалізації наукових досліджень. У межах латвійсь-

кої системи вищої освіти, проблематика якості підготовки фахівців все далі частіше розглядається через призму діалектики поєднання освітньої діяльності ЗВО з науково-дослідною роботою їхніх працівників. Відбувається перерозподіл акцентів у професійній діяльності професора з навчально-методичної на науково-дослідну роботу, у межах якої науковець стає суб'єктом продукування нових знань, до формування яких, поряд з професором, залучені аспіранти та магістранти ЗВО. Модель, у межах якої навантаження професора, у переважній своїй більшості, складається саме з наукової роботи, поступово набуває свого поширення у ЗВО Латвії. За дослідженнями фахівців, конкурентоспроможність системи вищої освіти залежить у тому числі і від її здатності забезпечити (створити умови) можливість (необхідність) комплексного поєднання ЗВО інноваційної та освітньої діяльності. В контексті проблематики взаємодії інституції університету та інституту держави слід звернути увагу на той факт, що інновації перестають бути прерогативою ЗВО, а все частіше розглядаються на рівні безпосереднього об'єкту державного управління. На переконання Дж. Као, національні Уряди більшості з країн розглядають питання розвитку інновації так само, як і використання їхніх потенціалів, на рівні пріоритетних для вирішення [4]. Вирішення цих завдань важко уявити без докорінної зміни як змісту вищої освіти (необхідність її зосередження на науково-дослідній роботі), так і практики її реалізації (викладач повинен мати успішний досвід тривалої практичної діяльності за тим професійним фахом, за спеціальністю якого він бере участь у підготовці майбутніх фахівців). Цілком очевидно, що норма (вимога) про необхідність наявності досвіду практичної діяльності у викладача повинна бути закріплена на інституціональному рівні. На жаль, такий критерій оцінювання відповід-

ності фахівця, як «досвід практичної роботи за спеціальністю не менше п'яти років» [6], що існує у межах норм Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, – не вирішує порушене питання, а лише створює підґрунтя для усвідомлення відповідної проблематики.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Зважаючи на вище наведене, можемо сформулювати такі основні висновки щодо можливості застосування досвіду Латвії за напрямом удосконалення змісту та практики використання механізмів державного управління системою вищої освіти.

Суб'єкти державного управління функціонуванням та розвитком системи вищої освіти, використовуючи потенціали:

1) нормативно-правового механізму державного управління та методів програмування та індикативного планування повинні не лише забезпечити формулювання об'єктивно обґрунтованої та змістовно орієнтованої програми реформування системи вищої освіти, а й інституалізувати на регіональному рівні діяльність агенцій з моніторингу рівня відповідності змісту та форм вищої освіти запитам ринку праці (роботодавців) та безпосереднім потребам об'єктів навчальної комунікації. Механізмом отримання інформації такими агенціями може стати анкетування (експертне опитування) всіх зацікавлених у встановленні відповідності можливостей системи вищої освіти у підготовці фахівців запитам ринку праці щодо якості їх трудового потенціалу. Об'єктами експертної уваги повинні стати відповідність: рівня знань, вмінь, навичок та системи ціннісних орієнтацій випускників ЗВО очікуванням (потребам) роботодавців; змісту навчальних програм та практики їх реалізації вимогам ринку праці; обсягів державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою реальним та перспективним потребам соціально-

економічної підсистеми суспільства; трудовий потенціал ЗВО тощо;

2) політичного механізму державного управління та комунікаційних і дипломатичних методів (сприяють узгодженню цілей замовників та споживачів, а також підвищують ефективність комунікації на всіх етапах прийняття управлінського рішення) повинні забезпечити не лише відновлення дії Положення про дослідницький університет, а і створити сприятливі умови для взаємодії реального сектору економіки зі ЗВО за напрямом спільної роботи над інноваціями. На нашу думку, звільнення від оподаткування тих прибутків підприємства, які вкладаються у спільні з ЗВО науково-дослідні проекти (наприклад ті, результатом реалізації яких є інновації) можуть сприяти, з одного боку, підвищенню рівня ефективності науково-дослідної роботи, а з іншого – забезпеченню якості вищої освіти;

3) адміністративно-організаційного механізму державного управління та статистико-математичних й інформаційних методів (забезпечення суб'єктів державного управління інформацією щодо стану та напрямів розвитку об'єкту управління) повинні сприяти поширенню інформації щодо грантових пропозицій для вітчизняних ЗВО та їх науково-педагогічних працівників. Інструментом практичної реалізації цього напрямку може стати державний інформаційний ресурс, змістовне зосередження якого буде спрямовано не лише на забезпечення ЗВО актуальною інформацією про грантові пропозиції, а і на формування платформи для проведення відкритих та прозорих конкурсів на участь у тому чи іншому проекті. На жаль, існуючий Національний фонд досліджень України, метою функціонування якого є розподіл грантів для підтримки наукових досліджень і розробок, не забезпечує ефективне адміністрування відповідних процесів. Крім того, суб'єкти державного управління функціонуванням та розвитком системи вищої

освіти, використовуючи інструментарій мотиваційного механізму стимулювання науково-дослідної роботи науково-педагогічних працівників, повинні забезпечити актуалізацію інтересів останніх щодо самостійного пошуку грантових пропозицій;

4) нормативно-правового механізму державного управління та суспільно-політичних методів (встановлення взаєморозуміння і взаємоповаги між основними акторами, а також забезпечення розвитку співробітництва між суб'єктами та об'єктами державного управління в контексті досягнення суспільно-державних цілей) повинні конкретизувати критерії щодо ідентифікації організаційних рівнів ЗВО. Запропонована у поточній редакції Закону України «Про вищу освіту» норма щодо визначення типів (організаційних форм) ЗВО не є конкретною, а отже потребує на вдосконалення свого змісту;

5) нормативно-правового та адміністративно-організаційного механізмів державного управління, а також економічних (забезпечують використання об'єктивних законів ринку і економічних інтересів суб'єктів і об'єктів управління) та морально-етичних (сприяють встановленню сприятливих морально-психологічних умов) методів повинні забезпечити формування такої моделі розподілу професійного навантаження на науково-педагогічних працівників, у межах якої науково-дослідна робота вченого буде домінувати над іншими видами робіт. Крім

того, діяльність вченого за напрямом викладання навчальних дисциплін повинна мати безпосередній зв'язок з тематикою його наукових пошуків. Іншими словами, в основу викладацької діяльності вченого повинні бути покладені не теоретичні узагальнення інших вчених, а перш за все, практика та результати самостійно проведених наукових досліджень. Безумовно, тут ми не ведемо мову про відмову від класичних загальноприйнятих наукових теорій, а лише звертаємо увагу на значущість (необхідність) особистого внеску вченого у розвиток відповідної проблематики.

Безумовно, вище наведені узагальнення, з огляду на складність та багатогранність прояву порушеної проблематики, не вичерпують питання щодо обґрунтування можливості використання латвійського досвіду в системі управління функціонуванням та розвитком системи вищої освіти України, а отже їхній зміст може бути уточненим та доповненим під час подальших наукових пошуків. Найбільш перспективними напрямками в організації наукових досліджень, в контексті обраного нами предмету наукової уваги, є ті з них, зміст яких пов'язано з аналізом змісту та практики функціонування системи вищої освіти Китаю. Такий вектор наукових досліджень обумовлено, з одного боку, зростанням динаміки підвищення рівня якості вищої освіти Китаю, а з іншого – лідерством його університетів у продукуванні інновацій.

Список літератури

1. Аузиньш, М. (2010) Латвийский университет: мы готовы создавать новые ценности. *О научных исследованиях и научных школах. Евразийское пространство*. Ред. кол.: В.А. Садовничий и др. М.: Издательство Московского университета, С. 51–60
2. Бизнес-путеводитель по Латвии. *Informatīvie materiāli. Pētījumu un publikāciju datu bāze*. [Электронный ресурс]

– Режим доступа: http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/35%20%20Latvian%20Business%20Guide%202004_RUS.pdf

3. Воронов, В.В. (2013) Проблемы и перспективы модернизации высшего образования в Латвии. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. Серия: филология, педагогика, психология. №50. С. 33–42

4. Као Дж. (2009) Инновационные державы: как стать членом клуба. *Harvard Business Review: Россия*. №5(48). 95–101 с.
5. Кряжев, П.В. (2008) Тенденції реформування вищої освіти у країнах Західної Європи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01. "Загальна педагогіка та історія педагогіки". К. 22 с.
6. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187. *Офіційний вісник України*. 2016. №7. С. 23
7. Международная стандартная классификация образования: МСКО 2011. Институт статистики ЮНЕСКО. *ООН по вопросам образования, науки и культуры*. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscsed-2011-ru.pdf>
8. Мороз, С.А. & Мороз, В.М. (2015) Порядок та умови вступу до докторантури як елемент правового механізму державного управління якістю підготовки фахівців на науковому рівні вищої освіти. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. №3. С. 127–134
9. Мороз, С.А. & Мороз, В.М. (2015) Структура высшего учебного заведения как объект государственного управления. *Повышение квалификации и профессиональное совершенствование педагогов: междунар. науч.-практ. конф., 26–27 ноября 2015 г.* Алматы, С. 156–161
10. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. №63. С. 7
11. Про затвердження Положення про дослідницький університет. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2010 р. №163. *Офіційний вісник України*. 2010. № 13. С. 29
12. Проект Положення про дослідницький університет. Новини від 05.10.2018. *Міністерство освіти і науки України*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-polozhennya-pro-doslidnickij-universitet>
13. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року. Проект. *Міністерство освіти і науки України*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%2011_11_2014.pdf
14. Является ли эффективной система высшего образования? *Valsts kontrole. Latvijas Republikas* [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/Majaslapa%20RU/Revizijas%20zinojumi/2016/2.4.1-15_2016/Является%20ли%20эффективной%20система%20высшего%20образования.pdf
15. Education at a glance 2018: Latvia / Education at a Glance 2018: OECD Indicators. *OECD*. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/kvcfj2-lv.pdf?expires=1541156260&id=id&accname=guest&checksum=3A638767F32454C6483F045AFCCC110D>
16. Education at a Glance 2018: OECD Indicators. (text writer OECD). Paris: OECD Publishing, 2018. 462 p.
17. Moroz, S. (2017) State management of higher education quality as an object of dissertations' researches: analysis of the substantial orientation of science researches. *Authority and society (History, Theory, Practice)*. №4 (44). P. 15–23
18. Topuniversities of Latvia. World University Rankings – 2019. *Quacquarelli Symonds*. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019>
19. Topuniversities of Ukraine. World University Rankings – 2019. *Quacquarelli Symonds*. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019>

References

1. Auzin'sh, M. (2010) *Latvijskij universitet: my gotovy sozdavat' novye cennosti* [University of Latvia: we are ready to create new values] About scientific research and scientific schools. Eurasian space. Moscow: Moscow University Press, 51–60 pp. [in Russian].
2. *Biznes-putivoditel' po Latvii* [Business guide in Latvia], Informatīvie materiāli, Pētījumu un publikāciju datu bāze, http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/35%20-%20Latvian%20Business%20Guide%202004_RUS.pdf [in Russian].
3. Voronov, V.V. (2013) *Problemy i perspektivy modernizacii vysshego obrazovaniya v Latvii* [Problems and prospects of modernization of higher education in Latvia], Bulletin of the Baltic Federal University. I. Kant. Series: philology, pedagogy, psychology, №50, 33–42 pp. [in Russian].
4. Kao Dzh (2009) *Innovacionnyye derzhavy: kak stat' chlenom kluba* [Innovation powers: how to become a member of the club], Harvard Business Review: Russia, №5(48), 95–101 pp. [in Russian].
5. Kryazhev, P.V.(2008) *Tendenciiy reformuvannya vy'shhoyi osvity` u krayinax Zaxidnoyi Yevropy` : avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: specz. 13.00.01. "Zagal`na pedagogika ta istoriya pedagogiky`"* [Trends in Reforming Higher Education in Western European Countries: Authors. dis for obtaining sciences. Degree Candidate ped Sciences: special 13.00.01. "General pedagogy and history of pedagogy"] Kyiv, 22 s. [in Ukrainian].
6. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 30 (2015), Licensing conditions for conducting educational activities, *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy*, vol. 7, p. 23. [in Ukrainian].
7. *Mezhdunarodnaja standartnaja klassifikacija obrazovaniya: MSKO 2011*, Institut statistiki JuNESKO, OON po voprosam obrazovaniya, nauki i kul'tury. [International Standard Classification of Education: ISCED 2011, UNESCO Institute for Statistics, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization], Retrieved from: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-ru.pdf> [in Russian].
8. Moroz, S.A., Moroz, V.M. (2015) *Poriadok ta umovy vstupu do doktorantury iak element pravovoho mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia iakistiu pidhotovky fakhivtsiv na naukovomu rivni vyschoi osvity* [Order that I will enter into doctoral studies as an element of the legal mechanism of the sovereign administration for the training of fahivtsiv on the scientific basis of science], *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy - Science Notes of the Institute of Legislation of the Verkhovna Rada For Ukraine*, Vol. 3, 127–134 [in Ukrainian].
9. Moroz, S.A., Moroz, V.M. (2015) *Struktura vyssheho uchebnogo zavedeniyia kak ob'ekt hosudarstvennoho upravleniya* [The structure of a higher education institution as an object of government], *Povyshenye kvalyfykatsyy y professyonal'noe sovershenstvovanye pedahohov: mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 26–27 noiabria 2015 h Professional Development and Professional Improvement of Teachers: Intern. scientific-practical Conf., November 26–27 (pp. 156–161), Almaty.*
10. *Pro vyschu osvitu/ Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. Ofitsijnyj visnyk Ukrainy* [I ask about the law of Ukraine, 01/12/2014 Law of Ukraine No. 1556-VII, Official Bulletin of Ukraine] (2014) 63 [in Ukrainian].
11. *Pro zatverdzhennia Polozhennia pro doslidnyts'kyj universytet, Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 liutoho 2010 r. №163, Ofitsijnyj visnyk Ukrainy* [About Zatverdzhennia Polozhennia about doslidnitsky University. Postanova Kabinetu Ministriv

Ukraine vid 17 May 2010, p. №163. Office of the Ukraine. – 2010] (2010) [in Ukrainian]

12. *Proekt Polozhennia pro doslidnyts'kyj universytet. Novyny vid 05.10.2018. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy.* [Draft Regulations on the Research University. News from 05.10.2018. Ministry of Education and Science of Ukraine.]. Retrieved from: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuyedlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-polozhennya-pro-doslidnickij-universitet>

13. *Stratehii reformuvannia vyschoi osvity v Ukraini do 2020 roku. Proekt. Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy.* [Strategies for Reforming Higher Education in Ukraine by 2020. Project. Ministry of Education and Science of Ukraine]. Retrieved from: http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%2011_11_2014.pdf

14. *Javljaetsja li jeffektivnoj sistema vysshego obrazovanija?* [Is an effective system of higher education?] Valsts kontrole. Latvijas Republikas. Retrieved from: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/Majaslapa%20RU/Revizijas%20zinojumi/2016/2.4.1-15_2016/Является%20ли%20эффективной%20система%20высшего%20образования_.pdf [in Russian].

15. Education at a glance 2018: Latvia. Education at a Glance 2018: OECD Indicators. OECD. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/kvcfj2-lv.pdf?expires=1541156260&id=id&accname=guest&checksum=3A638767F32454C6483F045AFCCC110D>

16. Education at a Glance 2018: OECD Indicators. (text writer OECD). Paris: OECD Publishing, 2018. 462 p.

17. Moroz, S. (2017) State management of higher education quality as an object of dissertations' researches: analysis of the substantial orientation of science researches. Authority and society (History, Theory, Practice). №4 (44). P. 15–23

18. Topuniversities of Latvia. World University Rankings – 2019. *Quacquarelli Symonds*. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019>

19. Topuniversities of Ukraine. World University Rankings – 2019. *Quacquarelli Symonds*. [Electronic resource] – Access mode: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2019>

Стаття надійшла до редколегії: 14.10.2018

Світлана Нестуля

кандидат інженерних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
директор навчально-наукового інституту лідерства ВНЗ Укоопспілки “Полтавський
університет економіки і торгівлі”; Полтава, Україна
ORCID: 0000-0002-8853-4538
E-mail: snestulya@gmail.com

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ

Анотація: У статті схарактеризовано поняття лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту, яка складається із таких структурних компонентів: когнітивного, інтегративно-діяльнісного та особистісного. Розкрито зміст кожного з компонентів.

Ключові слова: лідер; менеджер; бакалавр; компетентність; лідерська компетентність; лідерські якості.

Svetlana Nestulia

Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Director of the Educational and Scientific Institute of Leadership of the University of Ukoopspilks "Poltava University of Economics and Trade"; Poltava, Ukraine
E-mail: snestulya@gmail.com

STRUCTURAL COMPONENTS OF THE LEADERSHIP COMPETENCE OF FUTURE BACHELORS OF MANAGEMENT

Abstract: The article describes the concept of leadership competency of future bachelors in management, which consists of the following structural components: cognitive, integrative, activity and personality. The content of each component is disclosed. Cognitive component – a system of knowledge that a student must possess to be a leader in the process of studying at a university and in future professional activities; Integrative-activity component – the system of organizational and communicative skills that provide students with the ability to integrate the activities of the group as a single team; personal component – a complex of leadership features and qualities needed for successful senior managers.

Key words: leader; manager; bachelor; competence; leadership competence; leadership qualities

Светлана Нестуля

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЛИДЕРСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация: В статье охарактеризовано понятие лидерской компетентности

© Світлана Нестуля, 2018

будущих бакалавров с менеджмента, которая состоит из следующих структурных компонентов: когнитивного, интегративно-деятельностного и личностного. Раскрыто содержание каждого из компонентов.

Ключевые слова: лидер; менеджер; бакалавр; компетентность; лидерская компетентность; лидерские качества.

Svetlana Nestulia

An extended abstract of the paper on the subject:

“Structural components of the leadership competence of future bachelors of management”

Problem statement in general form. Problem solving in general and its connection with important scientific or practical tasks. The question of the management effectiveness has always been and will be relevant, but for Ukraine in today's situation, this issue is particularly acute. If the effectiveness of management in general is an urgent issue, then the effectiveness of a manager for a successful business or organization as a whole is vital. Modern social and educational transformations necessitate qualitative changes in the preparation of future bachelors in management, which must not only meet the requirements of the profession and qualifications, but also be able to respond quickly and adequately to changes, to encourage others to innovate, to dynamically apply knowledge and skills in professional situations. effective, creative interpersonal interaction with others, to be a leader, to be able to lead the team to success. And this, of course, implies the presence of future bachelors in management of leadership competence.

Analysis of recent research and publications. The problems of managerial training of specialists of various fields were dedicated to the research of T. Bendas, O. Bojko, T. Hura, O. Yermolenko, V. Zhyhir', V. Luhova, N. Marakhovs'ka, O. Palamarchuk, V. Petruk, O. Ponomar'ov, O. Romanovs'kyj та in. Process of professional training of future managers in their works developed next scientists: L. Afanas'ieva, Ye. Vorobjova, L. Vlodars'ka - Zola, O. Kapitanets', L. Karamushka, V. Lokshyn,

M. Moskal'ov, V. Moroz, S. Novikova, T. Pastukhova, L. Skibits'ka, O. Yatsenko. The analysis of research by scientists shows that a lot of scientific papers are devoted to the formation and development of leadership qualities of future managers, while the problem of formation of future bachelors in management of leadership competence was not the subject of special pedagogical intelligence.

Formulation of the goals of the article. To reveal the structural components of leadership competences of future bachelors in management.

Conclusions from this study and prospects for further exploration in this direction. Thus, the leadership competence of future bachelors in management is interpreted as their ability to realize the goals, tasks, functions and technologies of leadership management, the ability to gain professional experience and leadership experience as a certain social relationship between group members, the ability to be a leader. The structural components of leadership competences for future bachelors in management are cognitive, integrated, and personal. Cognitive component – a system of knowledge that a student must possess to be a leader in the process of studying at a university and in future professional activities; integrative-activity – the system of organizational and communicative skills that provide students with the ability to integrate the activities of the group as a single team; personal – a complex of leadership features and qualities needed for successful senior managers.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Питання ефективності менеджменту завжди було і буде актуальним, але для України в умовах сьогодення це питання стоїть особливо гостро. Якщо ефективність менеджменту загалом є нагальним питанням, то ефективність роботи менеджера для успішної діяльності підприємства чи організації у цілому є життєво необхідним. Сучасні суспільні та освітні перетворення зумовлюють необхідність якісних змін у підготовці майбутніх бакалаврів з менеджменту, які мають не лише задовольняти вимогам професії й кваліфікації, але й уміти швидко й адекватно реагувати на зміни, спонукати інших до нових дій, динамічно застосовувати у професійних ситуаціях знання та вміння ефективної, творчої міжособистісної взаємодії з іншими, бути лідером, уміти вести за собою колектив до успіху. А це, безсумнівно, передбачає наявність у майбутніх бакалаврів з менеджменту лідерської компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблема управління підготовки фахівців різного профілю присвятили дослідження Т. Бендас, О. Бойко, Т. Гура, О. Єрмоленко, В. Жигір, В. Лугова, Н. Мараховська, О. Паламарчук, В. Петрук, О. Пономарьов, О. Романовський та ін. Процес професійної підготовки майбутніх менеджерів у своїх роботах досліджують Л. Афанасьєва, Є. Воробйова, Л. Влодарська-Зола, О. Капітанець, Л. Карамушка, В. Локшин, М. Москальов, В. Мороз, С. Новікова, Т. Пастухова, Л. Скібіцька, О. Яценко. Аналіз досліджень науковців свідчить, що досить багато наукових праць присвячено формуванню та розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів, у той час як проблема формування у майбутніх бакалаврів з менеджменту лідерської

компетентності не була предметом спеціальних педагогічних розвідок.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження – розкрити структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сьогоднішній етап розвитку вищої освіти надає велику кількість підстав, аби досліджувати професійне становлення особистості майбутнього менеджера як процес, що має у своєму складі формування, з одного боку, знань, умінь і навичок, а з іншого – професійно важливих особистісних якостей та лідерської компетентності.

Сукупність якостей і знань, різноманітних навичок (установок), які забезпечували б виконання менеджерами лідерських обов'язків у різних сферах діяльності (технічна, фінансова, звітна, комерційна, управлінська тощо), А. Файоль об'єднав у шість позицій:

1) *фізичні якості*: здоров'я, сила, спритність;

2) *розумові якості*: тямущість, легке засвоєння, розсудливість, сила та гнучкість розуму;

3) *моральні якості*: енергія, стійкість, усвідомлення відповідальності, ініціатива, почуття обов'язку, такт, почуття гідності;

4) *загальний розвиток*: запас різних понять, які не стосувалися виключно сфери функції, яка виконувалася;

5) *спеціальні знання*: належать виключно до якої-небудь однієї функції – технічної, комерційної, фінансової, адміністративної тощо;

6) *досвід*: знання, отримані із практики; спогади про уроки, особисто отримані з фактів.

При цьому дослідник визнавав, що більшість із цих шести позицій матимуть місце в діяльності лідерів в усіх основних сферах, але різною мірою [11, с. 9–10].

Стосовно визначення поняття лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту слід звернутися до досліджень у царині визначення терміну «компетентність».

Як зазначає британський учений Дж. Равен, під компетентністю слід розуміти специфічну здатність, необхідну для ефективного виконання конкретної дії в певній предметній сфері, яка включає знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, відповідальність за свої дії. На думку дослідника, в основі компетентності лежить глибока особиста зацікавленість особи в здійснюваній нею ціннісно-орієнтованій діяльності. На практиці змістом діяльності, що має особистісну цінність, може бути досягнення конкретного результату або способу поведінки [9].

Вітчизняні педагоги С. Гончаренко та Н. Ничкало наголошують, що компетентність – це сукупність знань і умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати її наслідки, використовувати інформацію [8, с. 149]. Продовжуючи думку науковців, В. Луговий стверджує, що компетентність є комплексом знань, умінь, навичок, системи цінностей та таких відносин, які передбачають ефективне створення ціннісно-змістових і мотиваційних результатів діяльності фахівця [4].

Варто погодитися з В. Масловим, який зазначає, що ознаками компетентності є: наявність знань для успішної діяльності; розуміння цих знань для практики; набір операційних умінь, володіння алгоритмами вирішення задач; здатність творчо підходити до професійної діяльності [5].

Аналізуючи освітні програми підготовки бакалавра з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» різних спеціалізацій (Адміністративний менеджмент, Біз-

нес-адміністрування, Логістика, Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності, Менеджмент інноваційної діяльності, Менеджмент організацій і адміністрування, Управління навчальним закладом, Управління проектами, Управління фінансово-економічною безпекою тощо), ми зафіксували одну з фахових компетентностей, яка безпосередньо стосується лідерської – ФК10 Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Програмні результати навчання передбачають у студентів, майбутніх бакалаврів з менеджменту: вміння використовувати у практичній діяльності знання з теорії управління; демонструвати знання основних теорій мотивації, лідерства та влади для вирішення управлінських завдань, вміння використовувати різні способи вирішення конфліктних ситуацій в організації; демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства; демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи; виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

Таким чином, на підставі аналізу наукових праць (Т. Бендас, В. Лугова, О.Єрмоленко, В. Локшин, В. Маслов, В. Ягупов, В. Свистун та ін.), освітніх програм підготовки бакалаврів з менеджменту та враховуючи позицію науковців, що компетентність є підготовленістю (теоретичною, практичною, особистісною, психологічною тощо) до здійснення певної професійної діяльності у поєднанні з наявністю професійно важливих якостей фахівця, які цій діяльності сприяють, **лідерську компетентність майбутнього бакалавра з менеджменту будемо розуміти як його здатність реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, бути лідером.**

Зазначимо, що у наших дослідженнях ми спираємося на думку Д. Макгрегора, який розглядає лідерство

як певні соціальні стосунки, зміст яких визначають чотири змінних: 1) характеристика лідера; 2) характеристика його послідовників (потреби, позиції та ін.); 3) характеристика організації, у якій він працює (мета, завдання, структура); 4) політичне, економічне й соціальне середовище. Характеризуючи лідерство, учений наголошував, що лідерство не є якістю, притаманною індивіду; це складне поєднання зазначених змінних [14].

Доречним є і визначення, сформульоване Б. Бассом: лідерство – це взаємодія між двома або більше членами групи, яка часто включає формування чи перетворення ситуацій, сприйняття членів групи та їх очікувань. Лідерство з'являється, наголошує учений, коли один член групи видозмінює мотивацію або компетенції інших членів групи. Тож, лідери – це носії змін, чиї дії впливають на інших людей більше, ніж дії якихось інших осіб [13, с. 25-26].

Імпонує позиція В.Мороза, який наголошує, що *лідер* – це член групи, за яким решта її членів визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для них ситуаціях, рішення, які стосуються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи; найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі [6].

Щодо виокремлення структурних компонентів лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту, слід враховувати позицію В. Локшина, який формулює три визначальні компоненти, що характеризують лідерську особистість: загальні особистісні якості лідера, які формують його систему цінностей, ставлення до людей і навколишнього світу; поведінка лідера, що передбачає взаємне розуміння, сприйняття, оцінку тощо; ситуація, у якій доводиться діяти лідеру, що визначає успішність його діяльності [2].

Дж. Равен виділяє як структурні компоненти лідерської компетентності такі

характеристики ефективного керівника: здатність розвивати та залучати людей до спільної роботи; створювати атмосферу відданості справі, ініціативи та відповідальності, у якій персонал готовий до нововведень і оцінює свої дії відповідно до спільної мети; уміння допомагати людям щодо розвитку та застосування талантів; уміння впроваджувати в практику нові ідеї; підтримувати цікаві ідеї та пояснювати іншим, чому саме їх варто підтримувати; впливати на суспільні процеси від імені організації та її членів; розширювати світогляд і відповідальність співпрацівників [9].

Ґрунтовний аналіз наукових праць (Т. Бендас, О. Єрмоленко, В. Лугова, В. Локшин, В. Сараєва, Дж. Равен та ін.) уможливив дійти висновку, що структурними компонентами лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту є *когнітивний, інтегративно-діяльнісний та особистісний*.

Когнітивний компонент лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту представляє систему знань, якими має володіти студент, щоб бути лідером у процесі навчання в університеті та у майбутній професійній діяльності. Цей компонент включає *знання*: сучасних теорій лідерства; його психологічних особливостей; теоретичних основ ефективного лідерства; технологій командного управління; стилів управління; способів удосконалення власного стилю управління; практичних методів ефективного управління в умовах ризику та невизначеності; функціонального менеджменту; сутності емоцій та важливості управління ними в процесі взаємодії; сутності конфліктів та способів їх вирішення; основні відмінності лідерства й менеджменту; характеристики основних типів лідерства; залежність стилю лідерства від людей і ситуацій тощо.

Майбутні бакалаври з менеджменту мають чітко знати: як сучасні лідери застосовують традиційні методи керівництва; як мотивувати людей; делегувати

владні повноваження; розрізняти відмінності між діалогом і дискусією; використовувати засоби комунікації, щоб впливати на оточуючих; створювати монолітну команду; допомагати послідовникам максимально розкривати свій потенціал.

Інтегративно-діяльнісний компонент лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту представляє систему організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність студентів інтегрувати діяльність групи як єдиної команди. Цей компонент включає *уміння*: виявляти лідерський потенціал і розвивати його; визначати основні особистісні якості лідера; вирізняти дію «установки особистості» на поведінку послідовників; позбавлятися категоричних форм мислення; відкривати свою свідомість новим ідеям та перспективам; застосовувати на практиці принципи відповідальності, служіння людям, ініціативності; використовувати ефективні методи виходу із стресових, конфліктних і кризових ситуацій; а також тактики розумного переконання; підвищувати ефективність команди; організовувати навчання всередині організації; управляти емоційним інтелектом. Майбутні бакалаври з менеджменту повинні уміти бачити і розуміти особистість, її взаємостосунки та ставлення до ініціатора спілкування; уміти вступати в контакт, керувати ініціативою контакту, застосовувати весь комплекс засобів організації контакту на всіх його етапах.

Здатності: постійно рухатися вперед, приймати рішення в складних ситуаціях; домагатися реалізації поставлених завдань; бачити перспективи; встановлювати відносини співробітництва; налаштовуватися на зміни; взаємодіяти з носіями інших стилів при прийнятті рішень, їх

впровадженні; формувати команду; управляти персоналом і змінами тощо.

Фактично, цей компонент відображає здатність майбутніх бакалаврів з менеджменту до застосування своїх знань та вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності на засадах лідерства, до застосування ефективних методик відповідно до різних стилів лідерства.

Особистісний компонент лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту представляє комплекс лідерських рис та якостей, необхідних для успішних управлінців вищої ланки. Цей компонент представлений *інтелектуальними здібностями* (розум і сила, розсудливість, прозорливість, оригінальність, концептуальність, освіченість, знання справи, мовна розвинутість, допитливість і пізнавальність, інтуїція); *рисами характеру особистості* (ініціативність, амбіційність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, особистісна цілісність, сміливість, самовпевненість, урівноваженість, незалежність, мобільність, самостійність, потреба в досягненнях, наполегливість і впертість, комунікабельність, енергійність, владність, працездатність, агресивність, прагнення до переваги, обов'язковість, співчуття); *специфічними рисами лідера* (лідерська спрямованість, лідерський потенціал, харизма, зануреність і закоханість у свою справу, відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від роботи, від здійснення соціального впливу, самовдосконалення, впливовість та ін.) [7].

Структура лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту представлена на рисунку 1.



Рисунок 1. – Структура лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту

Загалом, варто виокремити 7 головних особистісних рис та характеристик лідера, які, на нашу думку, будуть яскравим проявом особистісного компоненту лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту:

1) *Захопленість своєю роботою (навчанням)*, тими ідеями, які відзначають її зміст і спрямування.

2) *Цілісність особистості лідера*, його здатність дотримуватися цінностей, які мають відношення до зовнішнього світу, у першу чергу, таких, як добро та правда, завдяки чому люди довіряють лідеру.

3) *Жорсткість*: вимогливість, прагнення до високих стандартів діяльності, великий життєвий ресурс, прагнення завоювати повагу.

4) *Справедливість*: неупередженість, прагнення до справедливого винагородження.

5) *Душевне тепло*: єдність душі й розуму, любов до справи й людей.

6) *Скромність*: уміння вислуховувати людей, обмежене самолюбство.

7) *Упевненість*: не самовпевненість і надмірність, а впевненість у власних силах [7].

У ході наукового пошуку (результати досліджень висвітлені у посібнику [7]) ми дійшли висновку, що майбутні бакалаври з менеджменту з високим рівнем лідерської компетентності віддзеркалюють *профіль ефективного лідера*, що виглядає так:

– енергійна людина, зацікавлена в тому, щоб зробити справу добре, вона насолоджується досягненнями;

– володіє стилем, який передбачає більшу участь у прийнятті рішень і менший контроль із боку зовнішніх сил, особливо сильних особистостей;

– добре вміє слухати й цікавиться інсайтами та ідеями оточуючих;

– не боїться приймати важкі й непопулярні рішення, коли вважає, що чинить правильно;

– здатний іти на компроміс, може бути рішучим, сильним, коли це необхідно, готовий ділитися визнанням з іншими,

несхильний жалітися, шукає варіанти рішень проблем (за допомогою інших);

– відкритий до критики й не переслідує тих, хто його критикує;

– щедрий на заохочення, але вміє змушувати коритися тих, некерована поведінка яких змушує його це робити;

– володіє тонкою інтуїцією, помічає не сказане вголос, може читати поміж рядків і виявляється гарним політиком усередині своєї організації;

– завойовує повагу керівників і колег завдяки здатності викласти свою думку;

– якщо необхідно, іде на компроміс або твердо відстоює свою позицію, але рідко робить це в образливій манері;

– незапальний, не грубіян, ніколи не лихословить;

– обґрунтовує свою позицію за допомогою вагомих фактів і логіки;

– володіючи значним розумінням себе, досягнутим завдяки рефлексії й самоаналізу, знаходиться у злагоді із собою, посилаючи оточуючим невербальні сигнали про те, що від нього не виходить небезпека. «Хвили», які йдуть від нього, позитивні й говорять про впевненість у собі, правдивість, силу.

Список літератури

1. Бендас, Т.В. (2009) Психологія лідерства: учеб. пособие. СПб. : Питер, 448 с.

2. Локшин, В.С. (2013) Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в контексті процесу модернізації вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб.наук.пр.* Луганськ, Вип.1 (54). С. 109 – 120.

3. Лугова, В.М., & Єрмоленко, О.А. (2012) Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств. *Проблеми економіки* № 1.С. 64–67.

4. Луговий, В. І. (2009) Компетентності та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс. Вища освіта

Висновки з даного дослідження

та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, лідерська компетентність майбутніх бакалаврів з менеджменту трактується як їхня здатність реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, бути лідером. Структурними компонентами лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту є *когнітивний, інтегративно-діяльнісний та особистісний*. *Когнітивний компонент* – система знань, якими має володіти студент, щоб бути лідером у процесі навчання в університеті та у майбутній професійній діяльності; *інтегративно-діяльнісний* – система організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність студентів інтегрувати діяльність групи як єдиної команди; *особистісний* – комплекс лідерських рис та якостей, необхідних для успішних управлінців вищої ланки.

України. № 3 (додаток 1). *Тематичний випуск “Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології”*. К.: Гнозис. С. 8–14.

5. Маслов, В. І. (1997) Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. № 1. С. 77–81.

6. Мороз, В.П. (2015) Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування. (Дис. канд.пед.наук). Старобільськ.

7. Нестуля, О. О., & Нестуля, С.І. (2016) Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.): навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 375 с.

8. Никчало, Н.Г., & Гончаренко, С.У. (2000) Професійна освіта: словник:

навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф.-техн. навч. закл. АПН України; Інститут педагогіки і психології професійної освіти. К.: Вища школа, 380 с.

9. Равен, Дж. (1999) Педагогическое тестирование. Проблемы, заблуждения, перспективы. М.: Когито-Центр, 139 с.

10. Сараева, В.В. (2012) Формирование коммуникативных умений студентов вузов. Казанский педагогический журнал. №2. С.22–28.

11. Файоль, А. Общее и промышленное управление : [пер. с франц.]. М.: Контроллинг, 151 с.

12. Ягунов, В. В., & Свистун, В.І. (2007) Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. Том 71. С. 3–8.

13. Bass, B., & Bass, R. (2009) The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. N.Y.: Simon and Schuster, 1465 p.

14. Douglas, Mc Gregor. & Joel E Couteher (1960) The Human Side of Enterprise : annotated edition. New-York: Toronto And, 256 p.

References

1. Bendas, T.V. (2009) *Psihologija liderstva* [Leadership Psychology]: ucheb. posobie. SPb.: Piter, 448 p. [in Russian]

2. Lokshyn, V.S. (2013) *Formuvannya lider's'kykh iakostej majbutnikh menedzheriv sotsiokul'turnoi diial'nosti v konteksti protsesu modernizatsii vyschoi osvity*. [Formation of leadership qualities of future managers of socio-cultural activity in the context of the process of modernization of higher education.]. *Dukhovnist' osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka: zb.nauk.pr.* Luhans'k, Vyp.1 (54). P. 109 – 120. [in Ukrainian]

3. Luhova, V.M., & Yermolenko, O.A. (2012) *Napriamy rozvytku lider's'koi kompetentnosti kerivnykiv ukrains'kykh pidpriemstv*. [Areas of development of leadership competence of the heads of Ukrainian

enterprises]. *Problemy ekonomiky* № 1.P. 64–67. [in Ukrainian]

4. Luhovyy, V. I. (2009) *Kompetentnosti ta kompetentsii: poniattievo-terminolohichnyj dyskurs*. [Competence and competence: conceptual and terminological discourse]. *Vyscha osvita Ukrainy*. № 3 (dodatok 1). *Tematychnyj vypusk "Pedahohika vyschoi shkoly: metodolohiia, teoriia, tekhnolohii"*. K.: Hnozys. P. 8–14. [in Ukrainian]

5. Maslov, V. I. (1997) *Pryntsypy menedzhmentu v ustanovakh osvity*. [Principles of management in educational institutions]. *Osvita i upravlinnia*. № 1. P. 77–81. [in Ukrainian]

6. Moroz, V.P. (2015) *Orhanyzatsijno-pedahohichni umovy formuvannya lider's'kykh iakostej studentiv vyschykh navchal'nykh zakladiv u protsesi diial'nosti orhaniv students'koho samovriaduvannya*. [Organizational-pedagogical conditions of formation of leadership qualities of students of higher educational institutions in the process of activity of student self-government bodies]. (Dys. kand.ped.nauk). Starobil's'k. [in Ukrainian]

7. Nestulia, O. O., & Nestulia, S.I. (2016) *Osnovy liderstva. Naukovi kontseptsii (seredyna KhKh – pochatok KhKhI st.)* [Fundamentals of Leadership. Scientific concepts (mid-twentieth century - the beginning of the twenty-first century)]: navch. posib. Poltava : PUET, 375 p. [in Ukrainian]

8. Nykchalo, N.H., & Honcharenko, S.U. (2000) *Profesijna osvita* [Professional education]: slovnyk: navch. posib. dlia uchniv i ped. pratsivnykiv prof.-tekhn. navch. zakl. APN Ukrainy; Instytut pedahohiky i psykholohii profesijnoi osvity. K.: Vyscha shkola, 380 p. [in Ukrainian]

9. Raven, Dzh. (1999) *Pedagogicheskoe testirovanie. Problemy, zabluzhdenija, perspektivy*. [Pedagogical testing. Problems, errors, prospects]. M.: Kogito-Centr, 139 p. [in Russian]

10. Saraeva, V.V. (2012) *Formirovanie kommunikativnyh umenij studentov*

vuzov. [Formation of communicative skills of university students.]. Kazanskij pedagogicheskij zhurnal. №2. P.22–28. [in Russian]

11. Fajol', A. *Obshhee i promyshlennoe upravlenie* [General and industrial management]:[per. s franc.]. M.:Kontrolling, 151 p. [in Russian]

12. Yahupov, V. V., & Svystun, V.I. (2007) *Kompetentnisnyj pidkhid do pidhotovky fakhivtsiv u systemi vyschoi osvity*. [Competent approach to the training of specialists in the system of higher educa-

tion.]. Naukovi zapysky. Pedagogichni, psykholohichni nauky ta sotsial'na robota. Tom 71. P. 3–8.

13. Bass, B., & Bass, R. (2009) *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. N.Y.: Simon and Schuster, 1465 p.

14. Douglas, Mc Gregor. & Joel E Couteher (1960) *The Human Side of Enterprise* : annotated edition. New-York: Toronto And, 256 p.

Стаття надійшла до редколегії: 13.11.2018

Олег Дегтяр

доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-2051-3298
E-mail: ODegtyar@i.ua

Олександр Непомнящий

доктор наук з державного управління, доцент, академік Академії будівництва України, професор кафедри публічного адміністрування, Міжрегіональна Академія управління персоналом; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-5766-3150
E-mail: n_a_m@ukr.net

**КЕРІВНИЦТВО КУЛЬТУРОЮ ТА ЦІННОСТЯМИ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯК
ФУНКЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА**

Анотація: У статті досліджуються класифікації організаційних культур, також виділені сукупності соціокультурних проблем, пов'язаних із зусиллями членів організації щодо інтеграції та взаємодії із зовнішнім середовищем. З'ясовані фактори, що визначають вплив управлінського лідера на організаційну культуру. В результаті дослідження визначено, що задача оптимізації використання потенціалу управлінського лідерства знаходить вираження в підтримці балансу впливу на організацію як єдиний організм та його окремі елементи. Управління цінностями як функція управлінського лідерства включає виявлення, формування та культивування цінностей, які, з одного боку, відповідають стратегії організації, з іншого боку, поділяються тими, хто являє собою людський ресурс реалізації обраної стратегії. Доведено, що управлінський лідер повинен вміти виділити спільні цінності із загального потоку інформації; визначати їх у відповідності зі стратегією організації; проявляючи граничну увагу до індивідуальних цінностей кожного працівника.

Ключові слова: лідер; лідерство; управлінське лідерство; організаційна культура; цінності організації; функції управлінського лідерства.

Oleg Diegtiar

associate professor, associate professor of the Department of Management and Administration, O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Associate Professor, Doctor of Sciences (Public Administration); Kharkiv, Ukraine
E-mail: ADegtyar@3g.ua

© Олег Дегтяр, Олександр Непомнящий, 2018

Oleksandr Nepomniashchy

associate professor, professor of the Department of Public Administration, Interregional
Academy of Personnel Management, Academician of Academy of building of Ukraine,
Doctor of Sciences (Public Administration); Kharkiv, Ukraine
E-mail: n_a_m@ukr.net

MANAGING CULTURE AND VALUES OF THE ORGANIZATION, AS A FUNCTION OF MANAGERIAL LEADERSHIP

Abstract: The article examines the classification of organizational cultures well as the allocation of the aggregate of social and cultural problems related to efforts of members of the organization for integration and interaction with the external environment. Elucidated the factors that determine the impact of management of the leader on organizational culture. The study determined that the task of optimizing the use of capacity management leadership finds expression in maintaining the balance of influence on the organization as a single organism and its separate elements. Management values as a function of managerial leadership involves the identification, formation and cultivation of values which, on the one hand, correspond to the organization's strategy, on the other hand, divided those who represent a human resource to implement the selected strategy. Proven managerial leader must be able to highlight the shared values of the common information flow; to identify them in accordance with the strategy of the organization; showing the utmost attention to the individual values of each employee.

Key words: leader; leadership; managerial leadership; organizational culture; values of the organization; functions of managerial leadership.

Олег Дегтярь, Александр Непомнящий

РУКОВОДСТВО КУЛЬТУРОЙ И ЦЕННОСТЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация: В статье исследуются классификации организационных культур, также выделены совокупности социокультурных проблем, связанных с усилиями членов организации по интеграции и взаимодействию с внешней средой. Выяснены факторы, определяющие влияние управленческого лидера на организационную культуру. В результате исследования определено, что задача оптимизации использования потенциала управленческого лидерства находит выражение в поддержании баланса влияния на организацию как единый организм и его отдельные элементы. Управление ценностями как функция управленческого лидерства включает в себя выявление, формирование и культивирование ценностей, которые, с одной стороны, соответствуют стратегии организации, с другой стороны, разделяются теми, кто представляет собой человеческий ресурс реализации выбранной стратегии. Доказано, что управленческий лидер должен уметь выделить общие ценности из общего потока информации; определять их в соответствии со стратегией организации; проявляя предельное внимание к индивидуальным ценностям каждого работника.

Ключевые слова: лидер, лидерство, управленческое лидерство, организационная культура, ценности организации, функции управленческого лидерства.

Oleg Diegtiar, Oleksandr Nepomniashchy

An extended abstract of the paper on the subject of:
**“Managing culture and values of the organization, as a function of
managerial leadership”**

Problem setting. At the present stage of development, traditional management does not allow effectively address socio-cultural problems and manage the organization based on the wise use of common values, beliefs, rules and norms. The solution to these and many other human resources management problems is in the area of rational use and development of managerial leadership potential. The phenomenon of managerial leadership finds expression in the influence on the choice of strategy, the formation and development of organizational structures and culture, as well as management styles. It is the managerial leadership that is governed by such "invisible assets" of the organization as loyalty and commitment of staff, initiative, internal motivation and labor activity of human resources, these assets are not reflected in the balance sheet, but are its inalienable attributes that influence the performance of the activity. Management leadership is the relationship between people in the center of which is the leader. From his personality characteristics, managerial competence and organizational culture, the direction and effectiveness of the organization's work depends in many respects.

Recent research and publications analysis. The problems of the formation and development of managerial leadership are highlighted in the writings of many famous Ukrainian and foreign scholars, in particular M. Babyak, I. Bory'syuk, O. Vy'xodecz', S. Dejvis, G. Diel, A. Etos, Zaxarchy'n, R. Kvin, K. Kameron, A. Kennedi, O. Kigot', I. Mazhura, V. Ouchi, R. Paskal', L. Smirrich, O. Xarchy'shy'na, Dzh. Xofsted, X. Shvarcz, E. Shejn, etc.

Despite their significance and relevance these problems remain theoretically poorly developed. Activating the role of

managerial leadership in improving the effectiveness of organizational activity directly depends on the clarity of social technologies to optimize its potential. Beyond the attention of the researchers, such issues as management of culture and values of the organization appeared. However, the lack of theoretical and methodological support for this activity by domestic scientists creates theoretical and methodological limitations of practical management.

The paper objective is to study the function of managerial leadership in managing the culture and values of the organization, as well as providing suggestions for improving this process.

The paper main body. Organizational culture forms a certain style of interaction between the organization's members and the constantly changing environment that allows the organization not only to survive, but also to develop. The choice of a strategy for survival, or development, in essence, takes place at the level of individual consciousness through a rational or irrational comparison of their own goals and resources with the opportunities and threats of the environment. The managerial task of improving the organization's competitiveness, therefore, is inextricably linked with efforts to strengthen the confidence of workers in the ability to implement a development strategy.

Consequently, the company's leaders pay serious attention to the development and declaration of corporate missions and values, and external experts highly value the value of this activity and its results. The profoundly thought out and clearly expressed corporate mission and values are promoted through presentations, sites and bright posters, located practically in all offices. The mechanism of implementing the company's

core values in the consciousness of employees and their everyday behavior is management leadership. The lack of attention from the senior management to the development and use of management leadership potential leads to the fact that at the middle management level, the clarity and significance of the core elements of organizational activity is lost.

The results of the research show that "elementary truths", declared values and the potential of managerial leadership in themselves are not realized within the limits of organizational activity. They require a painstaking and consistent management work.

One can also assume that companies - leaders do not have similar managerial problems.

Conclusions of the research and prospects for further surveys. The most important functions of managerial leadership are optimization of organizational culture management, communication and trust between management and subordinates. Management leadership also optimizes HR management in a change environment. The func-

tions of managerial leadership are also optimization of the use of creative abilities of employees and the development of their personal responsibility for the results of organizational life. Management leadership has an exclusive role in forming teams and optimizing the use of teamwork benefits within organizational activities.

Lack of management's attention to the problem of values naturally leads to the consequences, which limits the competitiveness of the organization. It should also be noted that the lack of unity in the understanding of the company's values leads to the strengthening of individualistic motives of activities that do not always meet the organizational interests. The development of this trend naturally leads to the fall of leadership authority and the irrational use of human potential. In this regard, the managerial leader must be able to highlight shared values from the general flow of information; define them in accordance with the organization's strategy; showing the maximum attention to the individual values of each employee.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку традиційний менеджмент не дозволяє ефективно вирішувати соціокультурні проблеми і керувати організацією на основі розумного використання загальних цінностей, переконань, правил і норм. Рішення цих і багатьох інших проблем управління людськими ресурсами знаходиться в рамках раціонального використання і розвитку потенціалу управлінського лідерства. Феномен управлінського лідерства знаходить вираження у впливі на вибір стратегії, формування та розвиток організаційних структур і культури, а також стилів управління. Саме управлінському лідерству підвладні такі "невидимі активи" організації, як лояльність і відданість персоналу, ініціативність, внутрішня мотивація і трудова активність людських ресурсів, ці активи не

відображаються в балансовій звітності, але є її невід'ємними атрибутами, які впливають на результативність діяльності. Управлінське лідерство являє собою відносини між людьми, в центрі яких перебуває лідер. Від його особистісних характеристик, управлінської компетентності та організаційної культури багато в чому залежить спрямованість і результативність діяльності організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблеми формування та розвитку управлінського лідерства висвітлюються в працях багатьох відомих українських та зарубіжних учених, зокрема М.Бабяк [5], І. Борисюк [4], О. Виходець [1], С. Дейвіс [16], Г. Діел [12], А. Етос [15], Захарчин [2], Р. Квін [11], К. Кемерон [11], А. Кеннеді [12], О. Кіготь [6], І. Мажура [5], В. Оучі [14], Р. Паскаль [15],

Л.Смірріч [17], О. Харчишина [10], Дж.Хофстед [13], Х. Шварц [16], Е. Шейн [18], та ін. Незважаючи на свою значимість і актуальність, зазначені проблеми залишаються теоретично мало розробленими. Активізація ролі управлінського лідерства в питаннях підвищення ефективності організаційної діяльності безпосередньо залежить від ясності соціальних технологій оптимізації його потенціалу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Поза увагою дослідників виявилися такі питання, як управління культурою та цінностями організації. Однак брак теоретичного і методологічного забезпечення цієї діяльності з боку вітчизняних учених створює теоретико-методологічні обмеження практичного управління.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є дослідження функції управлінського лідерства в контексті керівництва культурою та цінностями організації, а також надання пропозицій з удосконалення даного процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Лідерство і культура являють собою два взаємопов'язаних поняття. Відомий дослідник організаційної культури Е. Шейн зазначив, що унікальний талант лідера полягає в здатності створювати культуру і керувати нею; це єдина роль лідерства, що має реальну важливість [18, с. 25].

Організаційна культура, як соціальний феномен, знаходиться в центрі уваги багатьох вчених, які сходяться в тому, що вона впливає на взаємостосунки та діяльність людей. Однак до теперішнього часу не існує єдності у розумінні складових елементів культури організації. Західні дослідники розуміють під культурою організації конкретні речі. Так, Т. Діел і А. Кеннеді культуру звели до домінуючих цінностей організації (наприклад, «якість

продукції» та «лідерство у ціноутворенні») [12, с. 31]. В. Оучи, Р. Паскаль і А. Етос – філософію, яка направляє організаційні політику та відносини [14, с. 21; 15, с. 34]. Х. Шварц визначив культуру як сукупність норм, що використовуються робочими групами у щоденній діяльності [16, с. 14]. Дж. Хофстед підкреслював значення спостережуваних поведінкових регуляторів взаємодії людей, таких, як мова і ритуали [13, с. 74]. Л. Смірріч – почуття та атмосферу, які передаються в організації від одного до іншого і які визначають спосіб взаємодії з зовнішнім середовищем організації [17, с. 45].

В контексті даного дослідження становить інтерес підхід К. Кемерона і Р. Квіна до класифікації організаційних культур, який дозволяє виявити закономірний зв'язок між типом культури організації, роллю управлінського лідерства та ефективністю організаційної діяльності. На основі критеріїв орієнтації організації на зовнішню або внутрішню середу і стабільність або гнучкість даний підхід виділяє чотири «чистих» типи організаційних культур: кланову, ієрархічну, ринкову та едхократичну [11, с. 51].

Управлінське лідерство не тільки впливає на розвиток культури організації, але також є її продуктом. Для досягнення ефективності у вирішенні управлінських завдань у межах кожної культури управлінський лідер буде змушений вибирати моделі поведінки, адекватні домінуючій культурі організації. Так, кланова організаційна культура приділяє підвищену увагу підтримці, атмосфері гнучкості і задоволеності членів організації, сприйнятливості до емоційних переживань клієнтів. Критеріями ефективності організації є єдність і згуртованість членів організації, чутливість до потреб клієнтів. В організаціях такого типу, як правило, потрібні лідери, які виконують ролі покровителя, фасилітатора, мотиватора, вихователя і наставника, оскільки особливостями менеджменту є управління командами, під-

вищена увага до міжособистісних взаємин та розвитку людських ресурсів [8, с. 35].

На думку Г. Захарчина, жоден тип культури не можна однозначно визначити як ефективний чи неефективний [2, с. 24]. Ефективність культури організації визначається, по-перше, її адекватністю стратегії; по-друге, ступенем розвитку властивих їй рис. Як правило, організаційна культура стає гальмом у справі реалізації організаційної стратегії в тому випадку, якщо деякі елементи культури не отримують можливість для свого розвитку або розвиваються понад міру.

Ми згодні з висновком Е. Шейна про те, що організаційна культура знаходить вираження у способах інтеграції членів організації і способах її взаємодії з зовнішнім середовищем. Е. Шейну належить заслуга у виділенні сукупності соціокультурних проблем, пов'язаних із зусиллями членів організації щодо інтеграції та взаємодії із зовнішнім середовищем [18, с. 12]. Послідовне вирішення цих проблем закономірно веде до підвищення ефективності використання потенціалу організації в досягненні наміченої стратегії. Однак особлива природа цих проблем детермінує потребу розвитку управлінського лідерства як умови оптимального рішення.

Організаційна культура формує певний стиль взаємодії членів організації з зовнішнім середовищем, що постійно змінюється. Це дозволяє організації не тільки виживати, а й розвиватися. Вибір стратегії на виживання або розвиток, за своїм змістом, відбувається на рівні індивідуальної свідомості за допомогою раціонального або ірраціонального порівняння власних цілей і ресурсів з можливостями і загрозами зовнішнього середовища. Управлінське завдання підвищення конкурентоспроможності організації, таким чином, нерозривно пов'язано із зусиллями щодо зміцнення впевненості працівників у здатності реалізації стратегії розвитку.

Отже, компанії-лідери приділяють серйозну увагу розробці та декларації ко-

рпоративних місій і цінностей, а зовнішні експерти високо оцінюють значення цієї діяльності та її результати. Глибоко продумані та чітко виражені корпоративні місії та цінності пропагуються за допомогою презентацій, сайтів і яскравих плакатів, розміщених практично у всіх офісах. Механізмом впровадження основних цінностей компанії до свідомості працівників та їхньої повсякденної поведінки служить управлінське лідерство. Недолік уваги з боку вищого керівництва до розвитку і використання потенціалу управлінського лідерства призводить до того, що вже на рівні менеджменту середньої ланки ясність і значимість основних елементів організаційної діяльності втрачається.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що «елементарні істини», декларовані цінності і потенціал управлінського лідерства самі собою не реалізуються в межах організаційної діяльності. Вони вимагають кропіткої і послідовної роботи менеджменту.

Можна також припустити, що компанії – лідери не мають аналогічних управлінських проблем.

Формування організаційної культури також пов'язане з потребами інтеграції членів організації. Створення та зміцнення організації як єдиної спільності людей, пов'язаних міцними і позитивними міжособистісними відносинами, є важливим чинником ефективної організаційної діяльності. У зв'язку з цим постають перед менеджментом завдання вирішення сукупності інтеграційних проблем, серед яких найбільш актуальними є:

1. Проблема загальної категоріальної мови. Багато організацій об'єднують людей, що говорять на різних мовах, діалектах і професійних сленгах. Якщо члени організації не можуть спілкуватися і розуміти один одного, то ефективну діяльність організації забезпечити майже неможливо. Певною мірою, ця проблема вирішується в процесі взаємодії та виконання спільних завдань. Однак, проблема загальної категоріальної

мови складніша, ніж здається на перший погляд. Спільна мова включає наявність певного рівня взаєморозуміння і довіри між членами організації (на рівні міжособистісних відносин і відносин "менеджмент - персонал") [1, с. 45].

2. Проблема групових меж і критеріїв. Особливою турботою менеджменту є управління формальними групами, включаючи формування і розвиток нових структурних підрозділів, проектних груп і команд. Іншим завданням інтеграції членів організації є моніторинг формування та розвитку неформальних груп (причини виникнення, цільова спрямованість, критерії відбору і правила членства в них) [10, с. 21].

3. Проблема сили і статусу. Кожна організація виробляє правила, норми і критерії набуття, підтримання і втрати індивідуальної влади. Консенсус у цій сфері допомагає членам організації управляти емоціями і стримувати агресивність. Тому завданням менеджменту є сприяння вироблення відповідних стратегій організації, норм, процедур і критеріїв оцінки, а також навчання персоналу ефективного використання в рамках розвитку ділової кар'єри і щоденної взаємодії [6, с. 35].

4. Проблема емоційних зв'язків і неформальних відносин (симпатія і антипатія, любов і ненависть, дружба і ворожнеча). Взаємодія членів організації закономірно призводить до спонтанного виникнення і розвитку емоційних і особливих відносин між окремими працівниками. Прагнення до підвищення управлінської ефективності ставить завдання моніторингу цих процесів, встановлення допустимих меж прояву подібних відносин, підтримання процедур і правил, спрямованих на вдосконалення морального клімату в організації. Кожна організація виробляє свої правила, визначаючи рівень допустимих відносин між членами [3, с. 51].

5. Проблема заохочення і покарання. Організація забезпечує зв'язок між індивідуальною та груповою діяльністю, з одного боку, і закономірними наслідками у ви-

гляді заохочення або покарання, з іншого. Тому постійна турбота про вдосконалення системи мотивації персоналу до трудових досягнень забезпечує реалізацію людського потенціалу організації та підвищення її конкурентоспроможності. Політика менеджменту щодо підвищення ефективності управління, вдосконалення комунікації та інформації, створення позитивного психологічного клімату, розширення уявлень щодо організаційних можливостей розвитку кар'єри (горизонтальної та вертикальної), усі ці та інші зусилля закономірно впливають на мотивацію персоналу і, одночасно, забезпечують інтеграцію членів організації [4, с. 42].

Своєчасне і якісне управління організаційною культурою гарантує конкурентоспроможність організації та ефективність її діяльності, а також є свідченням вдалого використання менеджментом потенціалу управлінського лідерства. Як правило, вплив управлінського лідера на організаційну культуру визначається наступними взаємопов'язаними факторами:

1. На що саме він звертає увагу, і що він ігнорує. Тут мається на увазі організаційна поведінка в цілому, процедури, якість роботи, форма вираження своєї думки підлеглими і тощо.

2. Які елементи організаційного життя і діяльності знаходяться під контролем управлінського лідера, як він здійснює оцінку та вимірювання.

3. Реакції управлінського лідера на позаштатні ситуації і критичні інциденти.

4. Стиль лідерства, продумані управлінським лідером дії, спрямовані на навчання персоналу необхідним організаційній культурі моделям поведінки.

5. Критерії розподілу нагород і заохочень, статусу окремих членів організації і посад.

6. Критерії найму, відбору та просування персоналу службовими сходами.

Особливість становища і ресурсів управлінського лідерства детермінує його роль у виправленні та вдосконаленні ін-

дивідуальної та групової діяльності; а також впливі на організацію як єдиний організм шляхом утвердження і розвитку адекватним стратегії елементів загальної культури. Таким чином задача оптимізації використання потенціалу управлінського лідерства знаходить вираження в підтримці балансу впливу на організацію як єдиний організм та його окремі елементи.

Значення цінностей організації в її життєдіяльності настільки велике, що даний елемент культури вимагає особливого розгляду. В свою чергу, вплив управлінського лідерства на формування організаційних цінностей у багатьох випадках є вирішальним. Так, деякі науковці вважають завданням управлінських лідерів створити набір поділюваних усіма цінностей, що виконують функцію нормативного навігатора. Справжній лідер при цьому не претендує на роль «надлюдини», він прагне надихнути інших, створити ту невідчутну атмосферу, яку так складно описати, але яка виключно важлива [5, с. 31].

Цінності є керівними життєвими принципами, оскільки за ними люди зв'яжуть, що дійсно важливо і значуще, а що – несуттєво. Серед цих цінностей є унікальні, характерні тільки для даного індивіда, і цінності, які об'єднують його з певною категорією людей. Наприклад, свобода творчості, інноваційні ідеї, повага інтелектуальної власності характерні для творчих людей. Є цінності, які важливі для всіх людей і мають загальнолюдське значення, наприклад, мир, свобода, благополуччя близьких, повага та любов.

Наявність загальних цінностей допомагає людям розуміти одне одного, співпрацювати і надавати допомогу і підтримку. Відсутність загальних цінностей (об'єктивне або суб'єктивне) або протиріччя цінностей розділяє людей на табори, перетворює їх у опонентів, суперників і супротивників. Тому сучасна теорія і практика менеджменту приділяє серйозну увагу питанням управління цінностями.

Управління цінностями як функція

управлінського лідерства включає виявлення, формування та культивування цінностей, які, з одного боку, відповідають стратегії організації, з іншого боку, поділяються тими, хто являє собою людський ресурс реалізації обраної стратегії.

Культивування загальних цінностей і переведення їх у дієві регулятори організаційної діяльності призводить до консолідації зусиль всіх категорій працівників і створює таку важливу конкурентну перевагу організації, як відданість їй працівників. Ціннісно-додана активність або ціннісно-доданий час – ці поняття введені в сучасну теорію менеджменту для визначення організаційних переваг реалізації цінностей в повсякденній практиці виконання завдань і підтримання стосунків з колегами і клієнтами, які приводять до підвищення ефективності роботи, зниження витрат і задоволеності людей [7, с. 45].

Особистісні цінності надають сильний вплив на мотивацію і поведінку індивіда. Так, люди з різними цінностями вибирають різні способи реалізації схожих мотивів. Наприклад, бажання сумлінно виконати посадові обов'язки в нестандартній ситуації спонукає одного працівника чекати ясних розпоряджень від керівника, а іншого – проявити ініціативу і підприємливість.

Дослідники поділяють особистісні цінності на базові та інструментальні [9, с. 62]. До базових цінностей відносять ті, які значимі для людини самі собою. До інструментальних цінностей відносять те, що має значення як засіб або спосіб досягнення цілей, наприклад, сміливість і великодушність, здібності і світогляд, допомога і незалежність.

Заради збереження найважливіших цінностей більшість людей готові пожертвувати такими цінностями, як пізнання нового, подорожі, цікаві знайомства, задоволення, бути ідеалом, кар'єрні і владні амбіції, творчість, незалежність, повага до підлеглих, вихованість, реалізація особистісного потенціалу, фінансове благополуччя, комфорт.

Незважаючи на відмінності у статусі та умовах життєдіяльності, загальні риси системи особистісних цінностей, безперечно, простежуються. Тому можна зробити висновок, що облік особистісних цінностей українців може сприяти підвищенню ефективності управління та оптимізації використання потенціалу людських ресурсів.

Відносини управлінського лідерства, засновані на високій та взаємній довірі, взаєморозумінні та повазі, дозволяють управлінським лідерам надавати допомогу і підтримку своїм послідовникам в проясненні їхніх особистісних і культивуванні загальних цінностей. Сам факт свого авторитету керівника спонукає підлеглих копіювати його поведінку, замислюватися про основі спільності з ним.

Організаційні цінності іноді називають "корпоративною ДНК", оскільки цінності визначають відмінні риси даної організації, її особливий стиль внутрішньої життєдіяльності і виявляються в пізнаваному іміджі. Цінності організації – це сукупність цінностей, які декларує і культивує менеджмент, а також підтримує більшість персоналу. Дана сукупність є результатом спонтанної дії загальних для переважної кількості працівників цінностей і одночасно – свідомих зусиль управлінського лідерства. Формування цінностей організації відбувається спонтанно в процесі розвитку організації за допомогою поступової кристалізації загальних цінностей на основі досвіду взаємодії працівників; прийняття членами організації цінностей неформальних лідерів і авторитетів; копіювання вражаючих моделей поведінки інших людей; майже непомітної зміни цінностей як наслідок зміни стосунків, мотивації, життєвих перспектив. Формування цінностей організації відбувається усвідомлено завдяки продуманій політиці управлінського лідерства, яка включає розробку та пропаганду стратегічно важливих організаційних цінностей із використанням слів і дій, що не суперечать особистим і груповим цінностям;

надання підтримки носіям цінностей; стимулювання копіювання і тиражування поведінки, відповідної організаційним цінностям [10, с. 24].

Цінності організації знаходять вираження в організаційних правилах, нормах і традиціях, які жорстко або м'яко регламентують поведінку працівників щодо виконання посадових обов'язків і завдань; щодо здійснення ділової взаємодії; щодо підтримки міжособистісного спілкування. Управління цінностями як функція управлінського лідерства детермінована соціальними технологіями здійснення контролю та корекції офіційних правил, неофіційних норм і традицій, які в сукупності регламентують поведінку людей в організації. Розробляючи і постійно удосконалюючи правила і норми, які сприяють продуктивній роботі персоналу, управлінське лідерство одночасно культивує певні цінності організації. Так, в ряді компаній існують правила, стимулюючі цінність дисципліни і персональної відповідальності (наприклад, правило штрафних санкцій за порушення внутрішнього розпорядку, яке поширюється на всі категорії працівників без винятку), і норми, що регулюють ділову комунікацію працівників (наприклад, використання фрази «Я не точно сказав» замість «Ви мене не зрозуміли»).

Якщо в організації вплив управлінського лідерства незначний, то організаційні цінності сформульовано не конкретно і занадто загально. Це призводить до того, що вони не можуть сприяти цілям менеджменту.

Дієві організаційні цінності сформульовані таким чином, що кожен працівник даної організації розуміє, що / хто в даній організації оберігається і чому. Так, організації, що не мають управлінського лідерства в групі стратегічного менеджменту, як правило, до декларації організаційних цінностей підходять формально. Наприклад, багато організацій декларують, що персонал є цінністю організації. Для того, щоб ця цінність «зпрацювала» на підви-

щення ефективності організаційної діяльності, ставлення до працівників повинні бути диференційовані на основі об'єктивних і справедливих критеріїв, що оцінюють, які саме працівники цінні, про кого організація в особі управлінського лідерства виявляє особливу турботу. Так, в одній організації цінують «працівників, що володіють високим професіоналізмом, хто може винести вагомий внесок в організацію»; в іншій «творчих працівників, які виявляють ініціативу»; у третій «тих, хто шукає нові можливості для розвитку конкурентних переваг організації».

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Найбільш важливими функціями управлінського лідерства є оптимізація управління організаційною культурою, комунікацією і довірою між менеджментом і підлеглими. Управлінське лідерство також оптимізує управління персоналом в умовах проведення змін. Функціями управлінського лідерства також є оптимізація використання творчих здібностей працівників та розвитку їх персональної відповідальності за результати організаційної життєдіяльності. Управлінсь-

кому лідерству належить виняткова роль у формуванні команд та оптимізації використання переваг командної роботи в межах організаційної діяльності.

Відсутність уваги менеджменту до проблеми цінностей закономірно призводить до наслідків, що обмежують конкурентні можливості організації. Слід також зазначити, що відсутність єдності у розумінні цінностей компанії призводить до посилення індивідуалістичних мотивів діяльності, які не завжди відповідають організаційним інтересам. Розвиток цієї тенденції закономірно веде до падіння авторитету керівництва та ірраціонального використання людського потенціалу. У зв'язку з цим управлінський лідер повинен вміти виділити спільні цінності із загального потоку інформації; визначати їх відповідно до стратегії організації; проявляючи граничну увагу до індивідуальних цінностей кожного працівника.

Функціонування управлінського лідерства передбачає створення і використання соціальних технологій, застосування яких в рамках формального менеджменту і неформального лідерства обмежена.

Список літератури

1. Виходець, О.М. (2010) Соціальні комунікації в культурі української організації: монографія. О.: Олтех, 285 с.
2. Захарчин, Г.М. (2009) Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія. Львів : Вид-во Нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 276 с.
3. Калашнікова, С.А. (2010) Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 380 с.
4. Борисюк, І.О., Дяченко, Т.О. & Дяченко, О.О. (2010) Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: монографія. К.: Наукова думка, 616 с.
5. Воронкова, А.Е., Бабяк, М.М., Коренєв, Е.Н., & Мажура, І.В. (2006) Корпорації: управління і культура: монографія. Дрогобич : Вимір, 376 с.
6. Візо, Л., Ібрагімова, І. & Кіготь О. (2012) Розвиток лідерства: монографія. К.: [б. в.], 400 с.
7. Соломанидина, Т.О. (2003) Организационная культура компании: монография. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 456 с.
8. Толкованова, В.В. (2013) Управлінське лідерство: колективна монографія. Хмельницький: ПП Мельник А. А., 600 с.
9. Михненко, А. М., Гончарук, Н. Т. & Кравченко, С. О. (2012) Управлінська еліта як чинник суспільного розвитку : монографія; за ред. А. М. Михненка ;

Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Каф. упр. суспіл. розв. К. : НАДУ, 175 с.

10. Харчишина, О.В. (2011) Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості : монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ, 290 с.

11. Cameron, K.S. & Quenn R.E. (1999) Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. Chicago: Addison-Wesley Publishing Company, 247 p.

12. Deal, T.E. & Kennedy, A.A. (1982) Corporate Cultures. Reading Mass. Chicago: Addison-Wesley, 211 p.

13. Hofstede, G. (1991) Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill, 89 p.

14. Ouchi, W.G. (1981) Theory Z. Reading Mass. Chicago: Addison-Wesley, 214 p.

15. Pascale, R.T. & Athos, A.G. (1981) The Art of Japanese Management. N.Y.: Simon & Schuster, 159 p.

16. Schwartz, H. & Davis, S. (1981) Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational Dynamics*. Summer. P. 30–48.

17. Smircich, L. (2013) Concept of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quaterly*. №28. P. 339–358.

18. Schein, E. H. (2004) Organizational culture and leadership. San Francisco: Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint, 458 p.

References

1. Vykhodets', O.M. (2010) *Sot-sial'ni komunikatsii v kul'turi ukrains'koi orhanizatsii: monohrafiia*. [Social Communication in the Culture of Ukrainian Organization: Monograph] O.: Oltekh, 285 s. [in Ukrainian]

2. Zakharchyn, H.M. (2009) *Mekhanizm formuvannia orhanizatsijnoi kul'tury mashynobudivnoho pidpriemstva: monohrafiia*. [Mechanism of formation of organizational culture of machine-building

enterprise: monograph] L'viv : Vyd-vo Nats. Un-tu «L'vivs'ka politekhnika», 276 s. [in Ukrainian]

3. Kalashnikova, S.A. (2010) *Osvitnia paradyhma profesionalizatsii upravlinnia na zasadakh liderstva: monohrafiia*. [Educational paradigm of professional management on the basis of leadership: monograph] K.: Kyivs'k. un-t imeni Borysa Hrinchenka, 380 s. [in Ukrainian]

4. Borysiuk, I.O., Diachenko, T.O. & Diachenko, O.O. (2010) *Korporatyvne upravlinnia v Ukraini: intelektual'ny kapital, personal, iakist': monohrafiia*. [Corporate Governance in Ukraine: Intellectual Capital, Personnel, Quality: Monograph] K.: Naukova dumka, 616 s. [in Ukrainian]

5. Voronkova, A.E., Babiak, M.M., Koreniev, E.N., & Mazhura, I.V. (2006) *Korporatsii: upravlinnia i kul'tura: monohrafiia*. [Corporation: Management and Culture: Monograph] Drohobych : Vymir, 376 s. [in Ukrainian]

6. Vizo, L., Ibrahimova, I. & Kihot' O. (2012) *Rozvytok liderstva: monohrafiia*. [Development of leadership: monograph] K.: [b. v.], 400 s. [in Ukrainian]

7. Solomanidina, T.O. (2003) *Organizacionnaja kul'tura kompanii: monografija*. [Organizational company culture: monograph] M.: ООО Zhurnal «Upravlenie personalom», 456 s. [in Russian]

8. Tolkovanova, V.V. (2013) *Upravlins'ke liderstvo: kolektyvna monohrafiia*. [Management Leadership: Collective Monograph] Khmel'nyts'kyj: PP Mel'nyk A. A., 600 s. [in Ukrainian]

9. Mykhnenko, A. M., Honcharuk, N. T. & Kravchenko, S. O. (2012) *Upravlins'ka elita iak chynnyk suspil'noho rozvytku : monohrafiia; za red. A. M. Mykhnenka* ; [Management elite as a factor of social development: monograph; for ed. AM Mikhnenko] Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy, Kaf. upr. suspil. rozv. K. : NADU, 175 s. [in Ukrainian]

10. Kharchyshyna, O.V. (2011)

Formuvannia orhanizatsijnoi kul'tury v systemi menedzhmentu pidpriemstv kharchovoi promyslovosti : monohrafiia. [Formation of organizational culture in the management system of food industry enterprises: monograph] Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU, 290 s. [in Ukrainian]

11. Cameron, K.S. & Quenn R.E. (1999) Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework. Chicago: Addison-Wesley Publishing Company, 247 p.

12. Deal, T.E. & Kennedy, A.A. (1982) Corporate Cultures. Reading Mass. Chicago: Addison-Wesley, 211 p.

13. Hofstede, G. (1991) Cultures and Organizations: Software of the Mind. London: McGraw-Hill, 89 p.

14. Ouchi, W.G. (1981) Theory Z.

Reading Mass. Chicago: Addison-Wesley, 214 p.

15. Pascale, R.T. & Athos, A.G. (1981) The Art of Japanese Management. N.Y.: Simon & Schuster, 159 p.

16. Schwartz, H. & Davis, S. (1981) Matching Corporate Culture and Business Strategy. Organizational Dynamics. Summer. P. 30–48.

17. Smircich, L. (2013) Concept of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quaterly. №28. P. 339–358.

18. Schein, E. H. (2004) Organizational culture and leadership. San Francisco: Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint, 458 p.

Стаття надійшла до редколегії: 15.10.2018

Катерина Слесик

доктор педагогічних наук, доцент Харківського інституту фінансів Київського
національного торгівельно-економічного університету; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-1612-9979
E-mail: ekaterina-slesik@list.ru

ФОРМУВАННЯ ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ЛІДЕРІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ШЛЯХ ЕТИЗАЦІЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ

Анотація: В статті розглянуто деякі з можливих напрямів виховної діяльності педагогів як механізму впливу на формування етичної культури лідерів студентського самоврядування і членів студентської групи. З'ясовано роль духовно-моральних цінностей у формуванні моральної свідомості особистості та їх впливу на формування моральної поведінки. Розглянуто структуру етичної культури особистості. Крім того, у статті обґрунтовано модель формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування на засадах системного підходу як шлях етизації поведінки студентської молоді. Стаття містить пропозиції щодо окремих механізмів етизації поведінки лідерів студентського самоврядування.

Ключові слова: студентське самоврядування, лідер студентського самоврядування, духовні цінності, етична культура, формування етичної культури в лідерів, етизація поведінки лідерів.

Kateryna Slesyk

Doctor of Sciences, Associate Professor of Kharkiv Institute of Finances at Kyiv
National University of Trade and Economics; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ekaterina-slesik@list.ru

FORMING MORAL CULTURE IN LEADERS OF STUDENTS SELF- GOVERNMENT AS A WAY TO ETIZATION THE STUDENT BEHAVIOR

Abstract: The article discusses some of the possible directions of ofteacher's educational activities as a mechanism of influence on the formation of the moral culture of the leaders student self-government and members of the student group. The role of spiritual and moral values in the formation of the individual moral consciousness and their influence on the formation moral behavior has been clarified. The structure of the ethical culture of personality is considered. In addition, the article substantiates the model formation ethical culture among the leaders of student self-government on the basis of a systematic approach as a way of etization students behavior. The article contains proposals for individual mechanisms of etizationleaders student self-government.behavior.

Keywords: student self-government, leader of student self-government, spiritual values, ethical culture, the formation of ethical culture among leaders, etization of leaders behavior.

© Катерина Слесик, 2018

Катерина Слесик

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ У ЛИДЕРОВ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ПУТЬ ЕТИЗАЦИИ ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Аннотация: В статье рассмотрены некоторые из возможных направлений воспитательной деятельности педагогов как механизма влияния на формирование нравственной культуры лидеров студенческого самоуправления и членов студенческой группы. Выяснена роль духовно-нравственных ценностей в формировании нравственного сознания личности и их влияния на формирование нравственного поведения. Рассмотрена структура этической культуры личности. Кроме того, в статье обоснована модель формирования этической культуры у лидеров студенческого самоуправления на основе системного подхода как путь этизации поведения студенческой молодежи. Статья содержит предложения по отдельным механизмам этизации поведения лидеров студенческого самоуправления.

Ключевые слова: студенческое самоуправление, лидер студенческого самоуправления, духовные ценности, этическая культура, формирование этической культуры у лидеров, этизация поведения лидеров.

Kateryna Slesyk

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Forming moral culture in leaders of students self-government as a way to etization the student behavior”

Problem setting. The requirements of modern society create prerequisites for increasing the effectiveness of educating young people. The focus was on the issues of moral and aesthetic education of modern students. One of the tasks of education is the formation of the aesthetic and ethical culture of the students personality of the government leader.

Recent research and publications analysis. The issue of moral, ethical and aesthetic education in science has been rather well studied (G. Ermakov, B. Likhachev, N. Tkacheva, A. Shemshurina, and others).

Paper objective. However, real practice shows that moral and ethical education is not an effective method of education. One of the problems is the insufficient development of the methodological foundations of the modern upbringing of students. The aim of the article is to substantiate the model of the formation of moral culture among the leaders of student's self-government.

Paper main body. The ethical culture of a person is considered as the formation and humanistic "direction of value orientations, spiritual needs and motives of behavior in the way of a person's life", which is based on spiritual values, in particular aesthetic, moral, religious ones, which are the basis for the formation of moral culture of a person. Morality as a system of attitudes, ideals and norms that regulate the behavior of people, directs people to harmonize the actions of individuals with the interests of others and of the society as a whole. The organization in the university of student self-government contributes to the formation of the student's moral, personal and leadership position. Student self-government is a universal educational mechanism, based on the students' awareness of the need for purposeful work on self-improvement. One of the mechanisms for the formation of ethical culture of leaders is the moral and valuable activity that develops

leaders and each group member, if it is accepted by the group. The study revealed the main way of forming ethical culture among the leaders of student self-government by building a system of forming a moral culture, which is reflected in the model of this process: information component, emotional value component, behavioral (activity) component.

Conclusions of the research. The system of formation of ethical culture among the

leaders of student self-government is the purposeful integrity of the components connected with the environment: informational, emotional-axiological, activity-oriented. One of the tasks of the education system is the proper organization of activities (behavior) of leaders student's self-government based on moral convictions.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інноваційні процеси, які відбуваються в Україні, пов'язані з оновленням суспільно-політичного життя, модернізацією освіти, висувають принципово нові вимоги до професійної підготовки молодих фахівців. Державою визначено соціальне замовлення на виховання конкурентоспроможної професійно компетентної, морально розвиненої людини, що володіє лідерськими якостями, здатної до співпраці, готової самостійно приймати рішення в ситуації морального вибору, нести відповідальність за виконання свого професійного обов'язку, свою суспільну і особистісну поведінку.

Слід зазначити, що минулі десятиліття наклали відбиток на всі соціально-економічні та соціокультурні системи, їх підструктури, процеси. Сьогодні мають місце такі негативні явища, як роз'єднання студентської молоді у вирішенні загальнодержавних проблем, відсутність ініціативності, низький рівень свідомості та відповідальності за свої вчинки, спрямованість активності лише на задоволення своїх інтересів і потреб тощо. Ці явища в студентському молодіжному середовищі стали наслідком того, що молодь розглядається, насамперед, як об'єкт освіти й соціалізації, а не соціальна група як суб'єкт самоврядування. Багато молодих людей не готові до реалізації свого лідерського потенціалу.

Розвиток лідерських якостей студентів у діяльності студентського само-

врядування дозволить вирішити задачу підготовки високоефективних лідерів, здатних гнучко і у випереджаючому режимі реагувати не тільки на мінливі запити суспільства і потреби держави, а й на глобальні виклики щодо розвитку людства. Разом з тим соціум потребує не лише ініціативної особистості з високим професійним рівнем, а людини, яка вирішує складні професійні завдання на основі високих моральних цінностей.

Актуальність дослідження обумовлена суперечністю між потребою суспільства в лідерах і недостатньою розробленістю науково-теоретичного супроводу формування етичної культури лідера як чинника етизації поведінки молоді на етапі навчання у ВНЗ. В тому числі, залишаються невивченими можливості студентського самоврядування як чинника розвитку морально-етичних лідерських якостей студентів та етизації їхньої поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання морально-етичного виховання в науці досить добре досліджені (Н.Ткачова, А.Шемшуріна та ін.). Водночас аналіз наукових досліджень у площині студентського самоврядування останніх років свідчить про те, що головна увага приділяється розвитку лідерських якостей студентів. Так, питання формування лідерських якостей розглядаються у працях М. Берднікова, А. Пономарьова, Р. Сопівник, Н. Шафеевої, Л. Шигапової та інших. Про необхідність формування моральних якостей лідерів студент-

ського самоврядування лише згадується [8; 9; 11; 12; 13].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Реальна практика свідчить, що морально-етичне виховання перестало бути дієвим знаряддям цього процесу загалом. Цей недолік криється у проблемах недостатньої розробки теоретико-методологічних основ сучасного виховання, моделей морально-естетичного формування особистості, недостатнього врахування тенденцій демократизації сучасного життя. Останнє означає деяку втрату традиційних цінностей і виховних пріоритетів. З огляду на вищезазначене, питання формування морально-етичної та естетичної культури лідерів, яка впливає на поведінку молодшої людини, є *актуальною*.

Формулювання мети статті (постановка завдання). *Метою* статті є обґрунтування моделі формування етичної культури у лідерів студентського самоврядування на засадах системного підходу як шлях етизації поведінки студентської молоді. У ході дослідження ставились такі *завдання*: виявити набір ключових лідерських якостей, які формуються у ході участі студентів у діяльності органів студентського самоврядування; виділити набір лідерських якостей, які сприяють формуванню етичної культури особистості; створити і обґрунтувати модель формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для дослідження проблеми формування етичної культури особистості студентського лідера особливе значення має аксіологічний підхід, оскільки в основі моральних переконань особистості лежать сформовані моральні цінності. Провідною для концепції дослідження є ідея цінностей як результату визначення якостей і властивостей предметів, явищ та процесів, що задовольняють потреби й прагнення людей,

сприяють самореалізації їх у всіх сферах життєдіяльності, а педагогічний процес – як засобу опанування цих цінностей молоддю. Аксіологічний підхід дає можливість зробити об'єктивний аналіз провідних тенденцій розвитку сучасного суспільства й у світлі цього переосмислити першочергові для сьогоднішньої школи педагогічні завдання, визначити головні для неї ціннісні пріоритети. Ці пріоритети в царині педагогіки, з одного боку, мають узгоджуватися з домінуючими на сучасному етапі розвитку суспільства соціальними цінностями гуманістичної спрямованості, а з іншого, – відповідати специфіці навчально-виховної діяльності, забезпечувати її орієнтацію на впровадження зазначених цінностей.

Ключовим поняттям аксіологічного підходу є категорія «цінність», кількість визначень якої нині сягає понад сотню. Найбільш узагальненим вважаємо таке: «Цінність – термін, що використовується у філософії і соціології для вказівки на людське, соціальне і культурне значення певних об'єктів і явищ, що відсилає до світу належного, цільового, смислової основи, Абсолюту» [5].

Існують різноманітні підходи до систематизації цінностей. Найбільш раціональним нам видається підхід, запропонований Є. Кармінім [3], що передбачає поділ цінностей на: фінальні, інструментальні та похідні. До фінальних належать вищі цінності та ідеали. Вони є найважливішими, тому що цінні самі по собі і не є засобами для досягнення яких-небудь інших цінностей. Це кінцеві цілі людських устремлінь (такі як любов, честь, гідність, справедливість). Їх називають (Т. Андрущенко, Н. Ткачова та ін.) також духовними цінностями. Інструментальні цінності являють собою засоби та умови, необхідні для досягнення та збереження фінальних цінностей (наприклад, якщо чесність є фінальною цінністю, то виховання є інструментальною цінністю для досягнення першої). Похідні цінності – це наслідки або знаки виявлення

інших цінностей. Наприклад, моральна поведінка є наслідком вихованої в особистості системи духовних цінностей.

Духовні цінності (релігійні, моральні, естетичні) посідають особливе місце серед системи цінностей, притаманних особистості. Як зазначає Т. Андрущенко, духовне активно впливає на матеріальне і задає напрями і характер розвитку. Це означає, що духовні цінності можуть випереджати матеріальні. Поняття «духовність» означає здатність людини керуватися не стільки безпосередніми практичними потребами, скільки почуттями, переконаннями, ідеалами [1].

Отже, вибір аксіологічного підходу в якості концептуальної основи нашого дослідження зумовлюють: орієнтація педагогічного процесу на пошук і втілення на практиці оптимальних шляхів трансляції особистості актуальних моральних цінностей; створення і впровадження системи формування етичної культури учнів основної школи у процес навчання гуманітарних предметів на засадах ціннісного підходу; необхідність побудови навчально-виховного процесу на основі гуманістичних цінностей діалогу, співробітництва, взаємодії між суб'єктами навчання; формування в учнів свідомого прагнення діяти на основі цінностей гідності і добра. Реалізація цього підходу в загальноосвітньому навчальному закладі дає можливість озброїти молодих людей знаннями, ціннісними вміннями життєдіяльності в умовах динамічних соціальних змін, сформувати в них персональні системи цінностей, які найбільшою мірою відповідатимуть їхнім індивідуальним потребам, життєвим цілям і моральній гідності особистості, стимулюючи набуття ними досвіду моральної діяльності й поведінки, а також створюючи оптимальні умови для саморозвитку й самоактуалізації кожної особистості. Отже, можна сказати, що аксіологічний підхід сприяє формуванню в кожної особистості морально цінних пот-

реб, їх узгодженню з інтересами всього суспільства.

Студентське самоврядування є школою формування особистості лідерів, тому важливим для нашого дослідження є особистісний підхід, який розглядається як етико-гуманістичний принцип спілкування педагога і вихованця. Останній ґрунтується на принципі свободи особистості в освітньому процесі в сенсі вибору нею пріоритетів, формування власного особистісного сприйняття світу, що вивчається (особистісного досвіду); принципі надання пріоритету індивідуальності в освіті як альтернативи колективно-нівелюючому вихованню. Найбільш доцільним нам видається таке тлумачення зазначеного підходу: ключовий методологічний принцип вивчення дослідження, організації педагогічного процесу (зі специфічними цілями, змістом, технологіями), що орієнтований на розвиток і саморозвиток власне особистісних властивостей індивіда.??

Ключовою категорією особистісного підходу є поняття особистості та її структури. Вказане поняття має відмінні трактування в різних галузях науки. Так, з точки зору філософії, особистість – це аспект внутрішнього світу людини, що характеризується унікальністю і відкритістю; реалізується в самопізнанні та самостворенні людини та об'єктивується в артефактах культури; психологічної науки – певне поєднання психічних, включаючи психофізіологічні й соціально-психологічні, властивостей: спрямованості (потреби, мотиви, інтереси, світогляд, переконання тощо), рис темпераменту і характеру, здібностей, особливостей психічних процесів (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява, увага, емоційно-вольова сфера). В гуманістичних концепціях – людина як цінність, заради якої здійснюється розвиток особистості [7, 42]. Домінуюче місце у структурі особистості належить її соціальній стороні (світогляду, потребам, інтересам, ідеалам, устремлінням, етичним якостям). Відповідно до

такого підходу відбувається зміна цільових установок навчання і виховання, основою яких є вільний розвиток.

Оскільки духовна культура формується як здатність керуватися моральністю, вона виявляє себе у спроможності людини ставити себе на місце іншої людини, бачити в ній мету, а не засіб задоволення своїх потреб (Золоте правило моралі). Моральні уявлення про честь, гідність, совість впливають на почуття людини, викликають певне ставлення до себе, інших людей, до світу. Суспільний простір прояву моральності: честі, совісті та гідності, – надзвичайно широкий: сфера економіки і політики, науки і виробництва, побуту та ін. В контексті нашого дослідження ми розглядаємо можливості формування етичної культури і притаманних їй моральних цінностей у просторі студентського самоврядування.

Вищезазначене безпосередньо стосується, насамперед, лідерів студентського самоврядування. Лідерство є міждисциплінарною проблемою і потребує ретельного і об'єктивного дослідження. На важливість вивчення лідерства звертали увагу як вітчизняні, так і зарубіжні науковці (Т. Андрущенко, А. Видай, В. Оржеховська, А. Пономарьов, Н. Шафеева та ін.). Існує велика кількість визначень феномену лідерства і лідерів. Лідерство, наприклад, визначається як ступінь провідного впливу тих чи інших членів групи на групу в цілому у напрямі здійснення групових завдань [11].

У вітчизняній соціально-психологічній літературі лідерство аналізується як елемент організації та управління соціальними процесами. Методологічно лідерство розглядається у поняттях соціально-психологічної теорії малих та контактних груп. Це означає, що виникнення і розвиток лідерства обумовлюється об'єктивними потребами певної організації та соціального життя, які відображаються в інтересах та завданнях соціальних груп [2].

Студентське самоврядування в університеті є універсальним виховним механізмом, що ґрунтується не на примусі та зовнішньому тиску, а на вільному волевиявленні і внутрішньому усвідомленні студентами необхідності цілеспрямованої роботи із самовдосконалення. Погоджуємося з думкою Є. Макеєвої та групи авторів, що студентське самоврядування створює нові можливості для самовизначення особистості, появи молодіжних інновацій в різних сферах суспільства [4, С. 1238–1241].

За результатами досліджень науковців (М. Бердніков, А. Пономарьов та ін.) виявлено групи особистісних якостей, які є похідними участі студентів у діяльності органів студентського самоврядування. Серед них такі групи, як мотиви та ціннісні орієнтації, моральні, громадянські, інтелектуальні та ділові, комунікативні та організаторські якості [8, С. 25 – 29]. Очевидно, що найбільш важливими для формування етичної культури особистості є група моральних якостей та мотивів поведінки та активності. Серед мотивів вирізняють такі, як прагнення до якісного продукту діяльності, усвідомлення пріоритетів, оптимізм та віра в успіх своєї справи.

Разом з тим, представлені мотиви не характеризують цю групу з точки зору моральної діяльності і поведінки. Моральна особистість відрізняється наявністю моральних мотивів. На наш погляд, відсутність сформованості моральних мотивів може принести у професійній діяльності більше шкоди, ніж користі, що часто спостерігається у наш час і не потребує спеціальних доказів, бо є очевидним. До групи моральних якостей увійшли такі: відповідальність, справедливість, ввічливе ставлення до людей, здатність до компромісів. Водночас представлені якості не вичерпують тих, що можна назвати базовими моральними якостями. До них необхідно насамперед віднести: гідність, чесність, повагу, співчуття, толерантність та інші.

Для того, щоб підтвердити значну роль студентського самоврядування у формуванні моральних якостей особистості були проведені комплексні соціологічні дослідження діяльності органів студентського самоврядування (ХІПА, 2016р., ХІФ, 2017 р.). Так, було виявлено, що лідери студентського самоврядування на 12 % більше надають значення ролі мотивів діяльності, ніж їхні рядові однолітки (34,7 % і 21,7 % відповідно). Серед запропонованих лідери надають більшого значення таким цінностям, як повага, толерантність (84,9 % і 45,5 %). Натомість рядові студенти більше цінують такі якості, як уміння знаходити компроміси, демократичність тощо (78,4 % і 67,8 % відповідно). Як показало анкетування, більшість студентів з обох груп (69,8 %) не вважають милосердя необхідною якістю сучасної людини і лідера зокрема. А таку якість як толерантність вважають необхідною умовно.

Водночас практичні спостереження показують (дослідження підтверджують), що лідер студентського самоврядування – це найбільш авторитетний член групи, який має значний вплив на свідомість і поведінку однолітків, що, зокрема, впливає з визначення студентського самоврядування як діяльності студентів «з аналізу, планування та організації життєдіяльності закладу, спрямовані на створення сприятливих умов для спілкування, взаємодії і розвитку однолітків та вирішення інших соціально значущих завдань, що реалізуються самостійно чи спільно із дорослими членами спільноти» [6].

Авторитетність лідера у групі накладає на нього відповідальність за його поведінку, яка в ідеалі має бути побудована на основі духовних цінностей та ідеалів (толерантності, співчуття та поваги). Оскільки зазначені цінності пов'язані між собою і впливають одна з одної, то етична поведінка завжди відповідає цінностям істини і краси. Звідси сформованість етичної культури в лідерів студентського са-

моврядування передбачає позитивні зміни як у їх поведінці, так і в поведінці членів групи на основі принципів моральності.

Одним з найважливіших засобів формування етичної культури є застосування технології педагогічного моделювання. Моделювання є методом теоретичного дослідження, за допомогою якого можна узагальнено підійти до вирішення педагогічних проблем. У порівнянні з іншими методами пізнання моделювання допомагає вивчати об'єкт шляхом дослідження іншого об'єкта, аналогічного в певному ракурсі до першого. Системний підхід до процесу формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування передбачає застосування комплексу моделей, таких як: предметна (моральне виховання засобами викладання у ВНЗ), виховна (виховання моральних якостей студентів за допомогою позааудиторної діяльності), інституційна (формування етичної культури студентів засобами їх участі в діяльності студентського самоврядування). Синтез цих моделей дозволяє здійснювати цілісний (системний) підхід до процесу формування етичної культури лідерів студентського самоврядування. Під етичною культурою особистості, що є стрижнем виховання завдяки широті впливу на особистість, розуміють сформованість і гуманістичну «спрямованість ціннісних орієнтацій, духовних потреб і мотивів поведінки у способі життя особистості, основою якого є служіння життю, людині, прогресу» [13].

Побудова педагогічної моделі формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування спирається на фундаментальні праці провідних науковців і включає основні теоретичні конструкти педагогіки: закономірності, принципи, зміст, методи і форми виховання. Модель розвитку етичної культури в лідерів студентського самоврядування є комплексом взаємопов'язаних блоків відкритого типу, що динамічно розвиваються. Зміст виховання являє собою динамічну структуру,

яка складається з трьох основних компонентів: інформаційна, емоційно-ціннісна, поведінкова складові, – які взаємопов'язані і впливають одна на одну. Дослідження проблеми дозволило виявити структуру моделі формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування, що передбачає синтез таких складових: інформаційна, емоційно-ціннісна, поведінкова (діяльнісна).

Інформаційна складова моделі формування етичної культури передбачає виховання моральної свідомості вихованця на основі встановлених суспільством етичних норм і принципів, формування ідеалів і ціннісних орієнтацій. Переведення отриманих знань у переконання, сформовані моральні установки і ціннісні орієнтації передбачають закріплення їх у діяльності. Отже, одним із завдань виховання є правильна організація діяльності особистості. В результаті ми маємо психологічний ланцюжок, який формується в діяльності: моральні якості – моральні відносини – моральна діяльність (поведінка) – моральна свідомість (засвоєння моральних норм і цінностей). Критерієм її морального розвитку виступає діяльність (поведінка). У свідомості вихованця зовнішній вплив набуває індивідуального значення і так формує суб'єктивне ставлення до нього. У зв'язку з цим формуються мотиви поведінки, прийняття рішення і моральний вибір вихованцем вчинків. На основі представленої моделі встановлюються відносини у системах “особистість – соціум”, “особистість – природа”, “особистість – особистість”. Ці системи виконують надзвичайно важливу роль в етизації свідомості і поведінки особистості.

У практиці сучасного виховного процесу лідерів студентського самоврядування є цікаві приклади вирішення проблеми морального виховання активної

молоді (лідерів) на основі системного підходу. Системі діяльності лідерів студентського самоврядування сьогодні активно використовуються дискусії, тренінгові технології, ділові ігри, метод проектів, метод кейсів, метод включення в діяльність тощо. У проектній діяльності використовуються різноманітні форми і методи виховної роботи: волонтерство, діяльність молодіжних центрів тощо. Як відмічають дослідники, практика проведення такого комплексу заходів сприяє усвідомленню лідерами відповідальності за реконструкцію соціокультурного простору для однолітків.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, система формування етичної культури в лідерів студентського самоврядування являє собою пов'язану з навколишнім середовищем цілеспрямовану цілісність компонентів і має такі системні якості, яких немає у окремих її елементів. Ефективність функціонування системи залежить від дотримання закономірностей і принципів функціонування педагогічних систем. Одним із завдань системи виховання є правильна організація діяльності (поведінки) вихованця. Утворений психологічний ланцюжок: моральні якості – моральні відносини – моральна діяльність (поведінка) – моральна свідомість (засвоєння моральних норм і цінностей), – створює основу для формування системи позитивних переконань у різних сферах діяльності особистості в соціальному та етичному контекстах життєдіяльності студентів. Перспективними питаннями в руслі даного дослідження є виявлення і опис сучасних механізмів впливу організації діяльності студентського самоврядування на моральну свідомість і діяльність лідерів і студентів у цілому.

Список літератури

1. Андрущенко, Т. И. (2008) Духовные ценности студенческой молодежи:

сущность, структура, приоритеты. *Научный вестник: [зб. наук. праць]*. К.: Гілея, С. 271 – 280.

2. Видай, А. Ю. (1999) Сучасні тенденції у дослідження лідерства. К.: Військово-гуманітарний інститут, № 4(11).
3. Кармин, А.С. & Новиков, Е.С. (2005) Культурология. СПб.: Питер, 464 с.
4. Макеева, Е. А., Кондрашова, К. Э. & Литвинова, М. А. (2016) Студенческое самоуправление как особая форма общественной деятельности студентов. *Молодой ученый*. №10. С. 1238 –1241.
5. Новейший философский словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://enc-dic.com/new_philosophy/Cennost-1341.html
6. Оржеховська, В. М. & Ковганич, Г. Г. (2007) Учнівське самоврядування: пошук ефективних моделей і технологій: навчальний посібник. К.: Інститут проблем виховання АПН України, 234 с.
7. Пехота, О. М. & Старєва А. М. (2006) Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя. Миколаїв : Вид-во «Іліон», 272 с
8. Сопівник, Р.В. (2012) Студентське самоврядування як форма виховання лідерських якостей студентів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. № 2 (49). С. 151 – 159.
9. Ткачова, Н. О. (2004) Історія розвитку цінностей в освіті: монографія. Х.: Видавничий центр ХНУ В. Н. Каразіна, 223с.
10. Пономарев, А.В. & Бердников, М.А. (2008) Роль студенческого самоуправления в формировании лидерских качеств студентов. *Вестник ФГОУ ВПО МГАУ*. № 6. С. 25 – 29/
11. Фридман, Л. М. & Кулагина, И. Ю. (1998) Психологический справочник учителя [2-е изд., дополн. и перераб.]. М.: “Совершенство”, 432 с.
12. Шафеева, Н.Д. (2013) Студенческое самоуправление как фактор развития лидерских качеств студентов: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Шафеева Наиля Джафаровна; М.: Моск. гос. гуманитар. ун-т им. М.А. Шолохова. 242с.
13. Шемшурина, А. И. (1998) Основы этической культуры. М.: Всероссийский центр худож. творчества, 130 с.
14. Шигапова Л.П. (2008) Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Шигапова Людмила Павловна. Казань, 228 с.

References

1. Andrushhenko, T. I. (2008) *Duhovnye cennosti studencheskoj molodezhi: sushhnost', struktura, priority*. [Spiritual values of students: the essence, structure, priorities] *Naukovij visnik: [zb. nauk. prac']*. K.: Gileja, S. 271 – 280. [in Russian]
2. Vyday, A. Yu. (1999) *Suchasni tendentsii u doslidzhennia liderstva*. [Modern trends in leadership research.] K.: Vijs'kovo-humanitarnyj instytut, № 4(11). [in Ukrainian]
3. Karmin, A.S. & Novikov, E.S. (2005) *Kul'turologija*. [Culturology.] SPb.: Piter, 464 s. [in Ukrainian]
4. Makeeva, E. A., Kondrashova, K. Je. & Litvinova, M. A. (2016) *Studencheskoe samoupravlenie kak osobaja forma obshhestvennoj dejatel'nosti studentov*. [Student self-government as a special form of student social activity] *Molodoj uchenyj*. №10. S. 1238 –1241. [in Russian]
5. *Novejshij filosofskij slovar'*. [Newest philosophical dictionary] [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://enc-dic.com/new_philosophy/Cennost-1341.html [in Russian]
6. Orzhekhov's'ka, V. M. & Kovhanych, H. H. (2007) *Uchnivs'ke samovriaduvannia: poshuk efektyvnykh modelej i tekhnolohij: navchal'nyj posibnyk*. [Student self-government: the search for effective models and technologies: a manual] K.: Instytut problem vykhovannia APN Ukrainy, 234 s.
7. Piekhota, O. M. & Starieva A. M. (2006) *Osobystisno oriientovane navchannia: pidhotovka vchytelia*. [Person-

oriented learning: Teacher training] Mykolaiv : Vyd-vo «Ilion», 272 s

8. Sopivnyk, R.V. (2012) *Students'ke samovriaduvannia iak forma vykhoannia liders'kykh iakostej studentiv*. [Student Self-Government as a Form of Student Leadership] *Dukhovnist' osobystosti: metodolohiia, teoriia i praktyka*. № 2 (49). S. 151 – 159.

9. Tkachova, N. O. (2004) *Istoriia rozvytku tsinnostej v osviti: monohrafiia*. [History of the development of values in education: a monograph] Kh.: Vydavnychyj tsentr KhNU V. N. Karazina, 223s.

10. Ponomarev, A.V. & Berdnikov, M.A. (2008) *Rol' studencheskogo samoupravlenija v formirovanii liderskih kachestv studentov*. [The role of student government in the formation of leadership qualities of students] *Vestnik FGOU VPO MGAU*. № 6. S. 25 – 29 [in Russian]

11. Fridman, L. M. & Kulagina, I. Ju. (1998) *Psihologicheskij spravochnik uchitelja* [The Psychological Reference of the Teacher] [2-e izd., dopoln. i pererab.]. M.: “Sovershenstvo”, 432 s. [in Russian]

12. Shafeeva, N.D. (2013) *Studencheskoe samoupravlenie kak faktor razvitija liderskih kachestv studentov: dissertacija ... kandidata pedagogicheskikh nauk : 13.00.08* [Student's self-government as a factor in the development of leadership qualities of students: dissertation ... Candidate of pedagogical sciences: 13.00.08] / Shafeeva Nailja Dzhaifarovna; M.: Mosk. gos. gumanitar. un-t im. M.A. Sholohova. 242s. [in Russian]

13. Shemshurina, A. I. (1998) *Osnovy jeticheskoy kul'tury*. [Fundamentals of ethical culture] M.: Vserossiiskij centr hudozh. tvorchestva, 130 s. [in Russian]

14. Shigapova L.P. (2008) *Formirovanie liderskih kachestv studentov vuza v dejatel'nosti organov samoupravlenija: dissertacija ... kandidata pedagogicheskikh nauk: 13.00.01* [Formation of leadership qualities of high school students in the activities of self-government bodies: dissertation ... Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.01] / Shigapova Ljudmila Pavlovna. Kazan', 228 s. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії: 15.11.2018

УДК 159.99:796.323.2

doi: 10.20998/2078-7782.2018.4.08

Антон Рочняк

викладач, кафедра фізичного виховання, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: rochniak15@ukr.net

Карина Фоменко

доктор психологічних наук, доцент, кафедра практичної психології, Харківський
національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-2511-6803
E-mail: karinafomenko1985@gmail.com

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент, кафедра педагогіки та психології управління
соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: metodot@ukr.net

**ХАРАКТЕРИСТИКА ДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ
ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ПОТОКУ ТА ВНУТРІШНЬОЇ
МОТИВАЦІЇ БАСКЕТБОЛІСТІВ**

Анотація: У статті представлено характеристику методів діагностики стану потоку та внутрішньої мотивації баскетболістів. Подано результати адаптації зазначених методик, наведено їх психометричні характеристики та стимулюючий матеріал.

Ключові слова: адаптація; стан потоку; внутрішня мотивація; надійність; нормативна шкала.

Anton Rochniak

lecturer, Department of Physical Training Philosophy, National technical university “Kharkiv polytechnic institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: rochniak15@ukr.net

Karina Fomenko

Doctor of Psychology, Full Professor of Department of practical psychology, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University; Kharkiv, Ukraine
E-mail: karinafomenko1985@gmail.com

Yuri Panfilov

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of I. A. Ziaziun social system control pedagogy and psychology, National technical university “Kharkiv polytechnic institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: metodot@ukr.net

© Антон Рочняк, Карина Фоменко, Юрій Панфілов, 2018

CHARACTERISTICS OF DIAGNOSTIC TOOL FOR STUDY THE FLOW STATE AND INTERNAL MOTIVATION OF BASKETBOL PLAYERS

Abstract: The article presents the characteristics of methods for diagnosing the flow state and the internal motivation of basketball players. The results of the adaptation of these methods, their psychometric characteristics and stimulating material are presented.

Key words: adaptation; flow state; internal motivation; reliability; normative scale.

Антон Рочняк, Карина Фоменко, Юрий Панфилов

ХАРАКТЕРИСТИКА ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ ПОТОКА И ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ БАСКЕТБОЛИСТОВ

Аннотация: В статье представлена характеристика методов диагностики состояния потока и внутренней мотивации баскетболистов. Представлены результаты адаптации указанных методик, приведены их психометрические характеристики и стимульный материал.

Ключевые слова: адаптация, состояние потока, внутренняя мотивация, надежность, нормативная шкала.

Anton Rochniak, Karina Fomenko, Yuri Panfilov

An extended abstract of the paper on the subject:

“Characteristics of diagnostic tool for study the flow state and internal motivation of basketball players”

Problem setting. Modern psychological science of Ukraine is characterized by a certain limitation of athletes' researching tools, in particular, there are no methods for studying the flow state and there are insufficiently developed tools for studying the internal motivation of athletes. This limitation does not allow to fully disclose the psychological characteristics of athletes, which must be taken into account when developing programs of psychological support.

Recent research and publications analysis. Flow state is the mental state of full absorption by activity (creativity, sports, work, etc.), which is characterized by intense concentration, full involvement, a sense of perfection and a feeling that "time is flying" [3]. To enter the flow state, the activity must be with a correct ratio of the task's complexity and necessary competence for its solution.

Investigations of internal motivation are based on the theory of self-determination

by E. Deci and R. Ryan [1], who determine internal motivation as an innate human characteristic, which includes the desire to find and overcome problems of optimal difficulty level based on their interests and abilities [4]. The main attention in the theory is given to studying the influence on the internal motivation of such factors as awards, external evaluations, constraints and styles of interpersonal interaction. The psychometric sample included 104 young basketball players aged 15 to 20 years.

Paper objective. The purpose of our study was to adapt the flow state and the internal motivation diagnostic methods for the basketball players.

Paper main body. Original questionnaire “LONG Dispositional Flow Scale (DFS-2)” was created by S.A. Jackson in 2010. The theoretical basis of this method is the M. Csikszentmihalyi nine dimensions conceptualization of the flow. Four of the

nine dimensions (challenge-skill balance, clear goals, unambiguous feedback, concentration on task) are conditions for entering the flow state, and the other five (action-awareness merging, sense of control, loss of self-consciousness, transformation of time, autotelic experience) are signs that are direct characterize its condition.

This scale is the best option for a detailed description of the characteristics of the general trend and the frequency of the flow' experience according to the M. Csikszentmihalyi nine-dimensional flow model.

S.A. Jackson method is represented by 36 items (4 for each scale). The evaluation of the questionnaire was carried out on a 5-point scale, where 1 - completely disagree, 5 - completely agree [5].

Reliability of the questionnaire. The value of the Cronbach's α (alpha) for a scale of 36 items was 0.816, which is a good indicator of the questionnaire reliability.

Retest reliability of the questionnaire. Repeat testing of the same sample (50 people) was made at intervals of two weeks. The correlation between the first and the second tests results was at the level of $r = 0.773$, which indicates a high retention reliability of the questionnaire.

Construction of the standard scale. The marginal values of the norms for the scales "challenge-skill balance", "clear goals", "unambiguous feedback", "concentration on task", "sense of control", "loss of self-consciousness" and "transformation of time" are 3-4 points, and for the scales of "action-awareness merging" and "autotelic experience" 3,5-4,5 points.

The next task of our study was to adapt the diagnostic method of E. Makoli, T. Duncan and V. Tammen "Internal motivation of basketball player", which is aimed at

studying internal motivation of playing basketball. This method is an adaptation of the Intrinsic Motivation Inventory (IMI) scale developed and presented by R.M. Ryan in 1982 [8].

The method adapted by us was used by E. McAuley, T. Duncan and V. Tammen to diagnose the internal motivation of an athlete while playing basketball shooting game. It consists of 18 items, which are rated by the Likert scale (from 1 to 5). The scale is divided into 4 subclasses: interest enjoyment dimension (5 scale points), perceived competence dimension (5 scale points), effort-importance dimension (4 scale points) and tension-pressure dimension (4 scale points) [7].

Reliability of the questionnaire. The value of the Cronbach's α (alpha) for the 18-item scale was 0.768, which is higher than the minimum accepted value, which is 0.7.

Retest reliability of the questionnaire. Repeat testing of the same sample (50 people) was made at intervals of two weeks. The correlation between the first and the second tests results was at the level of $r = 0.823$, which indicates a high retrieval reliability of the questionnaire.

Construction of the standard scale. The marginal values of the norms for "interest enjoyment dimension" are 12-16 points, for "perceived competence dimension" 8-15 points, for "effort-importance dimension" 8-13 points and for "tension-pressure dimension" 2-8 points.

Conclusions of the research. The study was dedicated to adapt the flow state and the internal motivation diagnostic methods for basketball players. The validity and reliability of the presented tools are empirically proven. Prospects for further research are increasing the sample size, and extending the age limits, as well as determining the constructive validity of questionnaires.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасна вітчизняна психологічна наука характеризується певною обмеженістю

засобів дослідження спортсменів, зокрема не існує методики дослідження стану потоку та недостатньо розроблено інструментарії вивчення внутрішньої мотивації спортсменів. Така обмеженість не дозво-

ляє в повній мірі розкрити психологічні особливості спортсменів, які необхідно враховувати при розробці програм психологічного супроводу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Стан потоку («Flowstate») – це психічний стан повного поглинання своєю діяльністю (творчість, спорт, робота тощо), який характеризується інтенсивною концентрацією, повною залученістю, відчуттям досконалості і відчуттям, що «час летить» [3]. Для входження до стану потоку, необхідно, щоб діяльність мала правильне співвідношення складності завдання і необхідної для її вирішення компетентності.

С. Хукер і М. Чікцентміхаї вказують, що хоча стан потоку є переважно індивідуальним феноменом, тим не менш міжособистісна взаємодіяє тим фактором, який часто викликає і підтримує його [5]. Отже, дослідження стану потоку в баскетболі представляє особливий інтерес, оскільки для цього виду спорту притаманні як значуща емоційна складова процесу, так і внутрішньо групові відносини, що може впливати на нього.

Дослідження внутрішньої мотивації базуються на теорії самодетермінації Е. Десі та Р. Райана. На їх погляд, теорія самодетермінації – це психологічний підхід до розуміння людської мотивації, особистості і психологічного благополуччя, яка докладно розглядає проблематику внутрішньої і зовнішньої мотиваційних складових. Самодетермінація – це здатність індивіда до здійснення і переживання вибору [1].

Однією з основних ідей зазначеного підходу [2] є розуміння, що внутрішня мотивація особистості ґрунтується на трьох базових потребах, які забезпечують її природне функціонування та сприяють її психологічному благополуччю. Цими базовими потребами є: потреба в самодетермінації, в компетентності та у взаємозв'язку з іншими людьми.

Е. Десі та Р. Райан визначають внутрішню мотивацію як вроджену характеристику людини, яка включає в себе прагнення до пошуку і подолання завдань оптимального рівня складності на основі своїх інтересів та здібностей [4]. Основна увага в теорії приділяється вивченню впливу на внутрішню мотивацію таких факторів, як нагорода, зовнішні оцінки, обмеження і стилі міжособистісної взаємодії.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Навіть попри достатньо глибоку розробленість та актуальність дослідження стану потоку та внутрішньої мотивації зарубіжними вченими, в наших дослідженнях не приділяється увага цим проблемам, причиною чому, частково, є обмеженість засобів діагностики цих явищ.

Метою статті є адаптація методів діагностики стану потоку та внутрішньої мотивації баскетболістів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Адаптація методів діагностики стану потоку та внутрішньої мотивації здійснювалася на вибірці, до якої увійшли 104 юнака-баскетболіста віком від 15 до 20 років.

Оригінальний опитувальник «Диспозиційна шкала потоку. Повна версія» (LONG Dispositional Flow Scale (DFS-2)) був створений С.А. Джексоном у 2010 році. Теоретичною основою даної методики є дев'ятивимірна концептуалізація потоку М. Чікцентміхаї (М. Csikszentmihalyi). Ці дев'ять вимірів: «баланс між ступенем складності діяльності і рівнем розвитку навичок»; «злиття свідомості і дії»; «ясність мети»; «точність зворотного зв'язку»; «концентрація на поточному моменті»; «відчуття контролю»; «втрата самосвідомості»; «трансформація часу»; «ауто-телічне переживання». Разом ці виміри визначають оптимальний психологічний стан потоку, окремо вони означають концептуальні елементи цього стану.

Чотири з дев'яти вимірів (баланс між ступенем складності діяльності і рівнем розвитку навичок, ясність мети, точність зворотного зв'язку, концентрація на поточному моменті) є умовами для входження до стану потоку, а п'ять інших є ознаками, які безпосередньо характеризують цей стан.

С. А. Джексоном було розроблено три типи шкал потоку, які відносяться до конструкції потоку з різних точок зору.

«Диспозиційна шкала потоку. Повна версія» належить до багатовимірного типу шкал, яка є інструментом самоаналізу, що призначений для оцінки досвіду потоку в дев'ятивимірній моделі. Дана шкала є найкращим варіантом для деталь-

ного опису характеристик загальної тенденції та частоти переживання стану потоку відповідно до дев'ятивимірної моделі потоку М. Чіксентміхаї.

Методика С.А. Джексона представлена 36 пунктами (по 4 на кожну шкалу). Оцінка пунктів опитувальника здійснювалась за 5-бальною шкалою, де 1 – повністю незгодний, 5 – повністю згодний.

Першим кроком в обробці отриманих сирих даних була перевірка внутрішньої узгодженості опитувальника (таблиця 1). Для цього розраховувався коефіцієнт альфа Кронбаха для шкали, що включає всі 36 пунктів. Ця величини на щодо обраної кількості питань склала 0,816, що є гарним показником надійності опитувальника.

Таблиця 1 – Характеристика пунктів опитувальника «Шкала потокового стану. Повна версія»

Пункти опитувальника С.А. Джексон	Адаптований переклад пунктів	α-Кронбаха	Шкала
1. I was challenged, but I believed my skills would allow me to meet the challenge.	1. Змагання було складним, але я був упевнений, що мої навички дозволять мені впоратися із завданням.	0,815	Бал
2. I did things correctly without thinking about trying to do so.	2. Під час гри я правильно рухався, особливо не замислюючись про це.	0,810	Зл
3. I knew clearly what I wanted to do.	3. Під час гри я ясно знав, що я хочу зробити.	0,815	Я/м
4. It was really clear to me how I was going.	4. Під час гри мені було абсолютно ясно, що у мене все добре.	0,808	З/з
5. My attention was focused entirely on what I was doing.	5. Моя увага була зосереджена виключно на тому, що я роблю протягом гри.	0,804	К
6. I had a sense of control over what I was doing.	6. Я відчував повний контроль над тим, що робив під час гри.	0,807	В/к
7. I was not concerned with what others may have been thinking of me.	7. У процесі гри мене не цікавило те, що інші могли думати про мене.	0,810	В/с
8. Time seemed to alter (either slowed down or speeded up).	8. У продовж змагання час, здавалося, змінився (або сповільнився, або прискорився).	0,814	Т/Ч
9. I really enjoyed the experience of what I was doing.	9. Мені дуже сподобався цей досвід.	0,811	А/п
10. My abilities matched the challenge of what I was doing.	10. Мої здібності відповідали високій складності ситуації.	0,799	Бал

Продовження таблиці 1.

11. Things just seemed to be happening automatically.	11. Мої дії під час гри, здавалося, відбувалися автоматично.	0,797	Зл
12. I had a strong sense of what I wanted to do.	12. У мене було сильне відчуття того, що я хочу зробити, під час гри.	0,815	Я/м
13. I was aware of how well I was doing.	13. Я знав, наскільки добре я виконую своє завдання в грі.	0,810	З/з
14. It was no effort to keep my mind on what was happening.	14. Я не докладав жодних зусиль, щоб тримати в увазі все те, що відбувається в процесі гри.	0,829	К
15. I felt like I could control what I was doing.	15. Я відчував, що можу контролювати те, що роблю.	0,816	В/к
16. I was not concerned with how others may have been evaluating me.	16. Мене не турбував мій виступ під час гри.	0,827	В/с
17. The way time passed seemed to be different from normal.	17. Час упродовж гри протікав не так як зазвичай (швидше, повільніше).	0,811	Т/Ч
18. I loved the feeling of what I was doing, and want to capture this feeling again.	18. Мені сподобалася ця гра і я хочу знову відчувати такий стан.	0,802	А/п
19. I felt I was competent enough to meet the demands of the situation.	19. Я відчував себе досить компетентним, щоб відповідати високим вимогам ситуації змагання.	0,808	Бал
20. I did things automatically, without thinking too much.	20. Я виконував всі дії в грі автоматично.	0,805	Зл
21. I knew what I wanted to achieve.	21. Я знав, чого хочу досягти.	0,819	Я/м
22. I had a good idea about how well I was doing while I was involved in the task/activity.	22. У мене було чітке уявлення про те, наскільки добре я грав.	0,807	З/з
23. I had total concentration.	23. У мене була висока концентрація під час гри.	0,810	К
24. I had a feeling of total control over what I was doing.	24. У мене було відчуття повного контролю.	0,813	В/к
25. I was not concerned with how I was presenting myself.	25. Мене не цікавило, як я виглядаю під час гри.	0,818	В/с
26. It felt like time went by quickly.	26. Мені здавалося, що час зупинився, коли я грав.	0,809	Т/Ч
27. The experience left me feeling great.	27. Я відчував себе прекрасно в результаті отриманого під час змагання досвіду.	0,806	А/п
28. The challenge and my skills were at an equally high level.	28. Завдання цього змагання і мої спортивні навички були на однаково високому рівні.	0,810	Бал
29. I did things spontaneously and automatically without having to think.	29. Під час гри я робив все спонтанно і автоматично, особливо не думаючи.	0,811	Зл
30. My goals were clearly defined.	30. Мої цілі в грі були чітко визнані.	0,809	Я/м
31. I could tell by the way things were progressing how well I was doing.	31. Я можу чітко описати, як я робив те, що добре вдалося мені під час гри.	0,812	З/з

Продовження таблиці 1.

32. I was completely focused on the task at hand.	32. Я був повністю зосереджений на завданні.	0,805	К
33. I felt in total control of my actions.	33. Я відчував повний контроль над своїм тілом.	0,808	В/к
34. I was not worried about what others may have been thinking of me.	34. Мене не хвилювало те, що інші, можливо, думали про мене.	0,816	В/с
35. I lost my normal awareness of time I found the experience extremely rewarding.	35. Час від часу здавалося, що все відбувається повільно.	0,827	Т/Ч
36. I found the experience extremely rewarding.	36. Отриманий від змагання досвід був надзвичайно корисним.	0,807	А/п

Повторне тестування однієї і тієї ж вибірки (50 осіб) було проведено з інтервалом у два тижні. Кореляція між результатами першого та другого тестування виявилася на рівні $r = 0,773$, що свідчить про високу ретестову надійність опитувальника.

У таблиці 2 представлені описові статистичні дані опитувальника «Диспозиційна шкала потоку. Повна версія». Спираючись на дані, які представлено у таблиці, побудовано вибірку норматив-

ну шкалу для опитувальника. При розбивці на три інтервали граничні значення норми для шкал «баланс між ступенем складності діяльності і рівнем розвитку навичок», «ясність мети», «точність зворотного зв'язку», «концентрація на поточному моменті», «відчуття контролю», «втрата самосвідомості» та «трансформація часу» становлять 3-4 бали, а для шкал «злиття свідомості і дії» та «аутотелічне переживання» 3,5-4,5 бали.

Таблиця 2 – Описові статистики опитувальника «Диспозиційна шкала потоку. Повна версія»

Шкали	Середнє значення	Мінімальне значення	Максимальне значення	Стандартне відхилення
Баланс між ступенем складності діяльності і рівнем розвитку навичок	3,42	1,75	5	0,74
Злиття свідомості і дії	3,36	2	5	0,65
Ясність мети	3,94	2,25	5	0,53
Точність зворотного зв'язку	3,42	2	4,5	0,6
Концентрація на поточному моменті	3,62	2	4,5	0,52
Відчуття контролю	3,5	1,75	5	0,56
Втрата самосвідомості	3,58	1,25	5	0,67
Трансформація часу	3,17	1	4,75	0,84
Аутотелічне переживання	4,13	1,75	5	0,68

Далі адаптуємо методику «Внутрішня мотивація баскетболіста» Е. Мак Олі, Т. Данкана та В. Таммена, яка спрямована на вивчення внутрішньої мотивації до занять баскетболом. Дана методика є адап-

тацією шкали Intrinsic Motivation Inventory (IMI), розробленої та представленої Р. Райаном в 1982 році. Оригінальна анкета отримала широке розповсюдження в спортивній медицині та педагогічній пси-

хології [8].

Адаптована нами методика була використана для діагностики внутрішньої мотивації спортсмена за умови участі в грі з кидків кільце. Вона складається з 18 пунктів, які оцінюються за шкалою Лікерта (від 1 до 5). Шкала розбита на 4 підкласи: вимір інтересу та задоволення (Interesten joyment dimension, 5 пунктів), вимір відчуття власної компетентності (Perceived competence dimension, 5 пунктів), вимір важливості зусиль (Effort-importance dimension, 4 пункти) і вимір

психологічного тиску (Tension – pressure dimension, 4 пункти відповідно) [6]. Результати проведення методики представлені у таблиці 3.

Першим кроком в обробці отриманих сирих даних була перевірка внутрішньої узгодженості опитувальника.

Для цього розраховувалася статистика альфа Кронбаха для шкали, що включає всі 18 пунктів (таблиця 3). Величина альфа Кронбаха для шкали із 18 запитань склала 0,768, що є вищою за мінімальну прийняту величину, яка дорівнює 0,7.

Таблиця 3 – Характеристика пунктів методики «Внутрішня мотивація баскетболіста»

Пункти опитувальника	Адаптований переклад пунктів	α-Кронбаха	Шкала
1. I enjoyed this basketball game very much.	1. Я отримую задоволення від гри в баскетбол.	0,763	I/з
2. I think I am pretty good at basketball	2. Я думаю, що я досить хороший баскетболіст.	0,759	К
3. I put a lot of effort into	3. Я доклав багато зусиль у цій грі.	0,748	З
4. It was important to me to do well at this game.	4. Для мене важливо показати хороші результати в цій грі.	0,761	З
5. I felt tense while playing basketball.	5. Я відчував напругу під час останньої гри.	0,758	Т
6. I tried very hard while playing basketball.	6. Я старався з усіх сил під час останньої гри.	0,757	З
7. Playing the basketball game was fun.	7. Грати в баскетбол в цей раз було весело.	0,766	I/з
8. I would describe this game as very interesting.	8. Я можу описати цю гру як цікаву.	0,764	I/з
9. I am satisfied with my performance.	9. Я задоволений своєю грою на останньому змаганні.	0,757	К
10. I felt pressured while playing basketball.	10. Я відчував тиск під час останньої гри.	0,736	Т
11. I was anxious while playing the basketball game.	11. Я був стривожений під час останньої гри.	0,739	Т
12. I didn't try very hard at playing basketball.	12. Я не дуже стараюся, граючи в баскетбол.	0,773	З
13. While playing basketball, I was thinking about how much I enjoyed it.	13. Граючи в баскетбол, я думаю про те, як же мені це подобається.	0,768	I/з
14. After playing the basketball game for a while, I felt pretty competent.	14. Після певного часу гри в баскетбол я відчував себе досить компетентним в цій грі.	0,754	К

Продовження таблиці 3.

15. I was very relaxed while playing basketball.	15.. Я був дуже розслаблений, граючи в баскетбол.	0,772	Т
16. I am pretty skilled at basketball.	16. У мене хороші здібності в баскетболі.	0,747	К
17. This game did not hold my attention.	17. Під час гри я був недостатньо уважний.	0,747	I/з
18. I couldn't play this game very well.	18. Я не можу грати в баскетбол добре.	0,77	К

Повторне тестування однієї і тієї ж вибірки (50 осіб) було проведено з інтервалом у два тижні. Кореляція між результатами першого та другого тестування виявилася на рівні $r = 0,823$, що свідчить про високу ретестову надійність опитувальника.

У таблиці 4 представлені описові дані опитувальника «Внутрішня мотивація баскетболіста». З огляду на ці дані,

побудовано вибірккову нормативну шкалу для опитувальника. При розбивці на три інтервали граничні значення норми для виміру «Інтересу та задоволення» становлять 12-16 балів, для виміру «Відчуття власної компетентності» 8-15 балів, для виміру «Важливості зусиль» 8-13 балів та для виміру «Психологічного тиску» 2-8 балів.

Таблиця 4 – Описові статистики опитувальника «Внутрішня мотивація баскетболіста»

Виміри	Середнє Значення	Мінімальне значення	Максимальне значення	Стандартне відхилення
Інтересу та задоволення	13,81	7	17	2,11
Відчуття власної компетентності	11,33	3	18	3,27
Важливості зусиль	10,35	6	14	2,03
Психологічного тиску	5,31	0	12	2,91

Висновки та перспективи. У статті було адаптовано методику діагностики стану потоку та методику дослідження внутрішньої мотивації баскетболістів. Представлено зміст та опис зазначеного інструментарію, валідність та надійність емпірично доведено. Також було ви-

значено нормативні значення показників. Перспективами подальших досліджень є збільшення розміру психометричної вибірки, розширення вікових рамок, а також вивчення конструктивної валідності розглянутих методик.

Список літератури

1. Гордеева, Т.О. (2006) Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. *Психология мотивации достижения*. М.: Смысл; Издательский центр "Академия", 332 с.
2. Гордеева, Т.О. (2010) Теория самодетерминации: настоящее и будущее.

Часть 1: Проблемы развития теории. *Психологические исследования: электрон. науч. журн.* № 4 (12).

3. Чиксентмихайи, М. (1998) В поисках потока: Психология увлеченности повседневной жизнью. М.: Basic Books, 112 с.

4. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985)

Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum Publishing Co, C. 45.

5. Jackson, S., Eklund, B., & Martin, A. (2011) *The FLOW Manual The Manual for the Flow Scales Manual. Sampler Set. Mind.* 1–85.

6. Hooker, C. & Csikszentmihalyi M. “Flow, creativity, and shared leadership: rethinking the motivation and structuring of knowledge work”, in Pearce, C.L. and Conger, J.A. (Eds), *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, pp. 217-34.

7. McAuley, E. D., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60(1), 48-58. DOI: 10.1080/02701367.1989.10607413.

8. Ryan, R. M., Koestner, R., & Deci, E. L. (1991). Varied forms of persistence: When free-choice behavior is not intrinsically motivated. *Motivation and Emotion*, 15, 185-205.

References

1. Gordeeva, T.O. (2006) *Теорія самодетермінації. Е. Десі і Р. Райана*. [The theory of self-determination by E. Deci and R. Ryan] *Психологія мотивації достизнення*. М.: Смысл; Издател'skij centr "Академія", 332 s. [in Russian]

2. Gordeeva, T.O. (2010) *Теорія самодетермінації: нашої сьогоднішньої і майбутньої*. [Self-determination theory: present and fu-

ture.] Chast' 1: Problemy razvitiya teorii. *Psichologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn.* № 4 (12). [in Russian]

3. Chiksentmihaji, M. (1998) *V poiskah potoka: Psihologiya uvlechenosti povsednevnoj zhizn'ju*. [In Search of Flow: The Psychology of Passion for Daily Life] М.: Basic Books, 112 s. [in Russian]

4. Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum Publishing Co, C. 45.

5. Jackson, S., Eklund, B., & Martin, A. (2011) *The FLOW Manual The Manual for the Flow Scales Manual. Sampler Set. Mind.* 1–85.

6. Hooker, C. & Csikszentmihalyi M. “Flow, creativity, and shared leadership: rethinking the motivation and structuring of knowledge work”, in Pearce, C.L. and Conger, J.A. (Eds), *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, pp. 217-34.

7. McAuley, E. D., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60(1), 48-58. DOI: 10.1080/02701367.1989.10607413.

8. Ryan, R. M., Koestner, R., & Deci, E. L. (1991). Varied forms of persistence: When free-choice behavior is not intrinsically motivated. *Motivation and Emotion*, 15, 185-205.

Стаття надійшла до редколегії: 21.10.2018

УДК 159.9

doi: 10.20998/2078-7782.2018.4.09

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-4929-6706
E-mail: cherkashin68@ukr.net

Дар'я Головка

магістрант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0000-0001-6073-141X
E-mail: daria.se.golovko@gmail.com

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ДЕФІНІЦІЇ «ЛЮБОВ» У
ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ**

Анотація: В статті вказується, що любов була і залишається основною рушійною силою розвитку особистості та сім'ї. При розумінні любові необхідно закладати правильний сенс в її розуміння. В наукових дослідженнях любов розуміється як форма взаємин між людьми, яка потребує інтимності та близькості. Наголошується, що найбільш сенситивним періодом становлення позитивного ставлення особистості до кохання є юнацький вік. Вказується, що спостерігається така тенденція, що любов в уявленні людей є рідкісним явищем, адже люди помилково сприймають псевдолюбов за справжню. Зазначається, що любов - це обдуманий вибір, який повинен спонукати людину до створення гармонійних відносин з іншими.

Ключові слова: любов; сприйняття; юнацький вік; гендерні особливості; особистість.

Andrew Cherkashin

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of
The Department of Pedagogy and Psychology of Management of
Social Systems, National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: cherkashin68@ukr.net

Daria Golovko

Masters of the Department of Pedagogy and Psychology of Management of Social Systems
them acad. IA Zyazyun, National Technical University
"Kharkov Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: daria.se.golovko@gmail.com

© Андрій Черкашин, Дар'я Головка, 2018

GENDER FEATURES OF APPROVAL OF "LOVE" DEFENSE IN JUNIOR BIRTH

Abstract: The article states that love was and remains the main driving force behind the development of personality and family. In the understanding of love it is necessary to lay the right meaning in its understanding. In scientific research, love is understood as the form of relationship between people who needs intimacy and intimacy. It is noted that the most sensible period of formation of a positive attitude of the person to love is the youth age. It is indicated that there is such a tendency that love in the presentation of people is a rare phenomenon, because people mistakenly perceive pseudo-love for the true. It is noted that love is a deliberate choice that should encourage a person to create harmonious relationships with others.

Key words: love; perception; youthful age; gender peculiarities; personality.

Андрей Черкашин, Дарья Головко

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ДЕФИНИЦИИ «ЛЮБОВЬ» В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Аннотация: В статье указывается, что любовь была и остается основной движущей силой развития личности и семьи. При понимании любви необходимо закладывать правильный смысл в ее понимание. В научных исследованиях любовь понимается как форма взаимоотношений между людьми, которая требует интимности и близости. Отмечается, что наиболее чувствительным периодом становления позитивного отношения личности к любви является юношеский возраст. Указывается, что наблюдается такая тенденция, что любовь в представлении людей является редким явлением, ведь люди ошибочно воспринимают псевдолюбовь за настоящую. Отмечается, что любовь - это обдуманый выбор, который должен побудить человека к созданию гармоничных отношений с другими.

Ключевые слова: любовь; восприятия; юношеский возраст; гендерные особенности; личность.

Andrew Cherkashin, Daria Golovko

An extended abstract of the paper on the subject:

“Gender features of approval of "Love" defense in junior birth”

The article shows that love has been and is the main development force of personality and family. While understanding love one should approach its understanding from a correct point of view. Love should never be taken for idealization, infatuation, passion, love addiction, pressure of society and stereotypes. The paper states the Christian teaching considers love as sacrificial and unconditional. Scientific works understand love as a form of relationship between people which requires intimacy and closeness. A person incapable of psychological closeness depends on love, they can never satisfy their

need in it. Love is an art one requires knowledge and skills to master. Love is the choice of a psychologically sound person. However, we observe a trend when love turns into a rare phenomenon because people erroneously take pseudolove for the real one. It can be explained that it is principally caused (thus, getting married is also caused) by looking for a getaway from loneliness. Most people think love is a feeling “given by nature” one is not required to work upon.

Lots of people do not pay enough attention to the skill of manifesting love to their husband, wife, child. Correspondingly, peo-

ple have been making the same mistakes from one generation to another. One should understand love is a deliberate choice and making this choice for love one should work over the harmonious relationships in their family. The most sensitive period for the positive relation of a personality to love is the age of young males/females. According to our research, young females think that to love is to give yourself up completely, trust, mutual understanding and taking care of one another.

Young males think that to love is to be faithful forever, to want seeing the same person every day. Young males think that in marital life, mutual understanding, trust, love and respect are of utmost importance, as for the girls, they think it is mutual understanding, trust, love and support. Young males and females emphasize that both the partners (husband and wife) are personally responsible for their family. Most young males and females think husband and wife should love one another. Both think that love is a very important foundation to build a family.

Young males and females understand that romance is of importance in family life. However, they think it is possible at the early stage of a relationship only. Love is a feeling

that is formed and maintained with the internal collaboration of the married couple. The early stage of developing a family relationship is characterized with idealization and a feeling of infatuation which is getting stronger a need to provide to this level of collaboration emerges. Young males think marital life is far, unknown, interesting, complicated, dull; girls, however, see it interesting, complicated, cute, nice, common.

On the whole, most young males and females are positive and ready to try the relationship mentioned above. Some respondents take it for a burden. They see it complicated, dull, hell, torture, encumbering, monotonous.

The paper show that the main mistake in a family relationship is a thought that a real love is a lucky chance, that it should emerge and sustain by itself. A mature person should know how to give and to get love. The feeling of love should constantly be formed and made stronger. From this point of view, understanding the difference between idealization, infatuation, passion, love addiction, pressure of society and love is of great importance.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Протягом всієї історії існування людства дефініція «любов» визначалась важливим аспектом його буття. Гармонійний розвиток особистості неможливий без опанування нею сенсом власного життя, де любов поєднує різнобічні аспекти сприйняття людиною навколишнього світу. Опанування сенсом любові, дозволяє людям стати щасливими та опанувати нові сенси людської життєдіяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. У своїх працях дефініцію «любов» досліджували наступні вітчизняні та закордонні вчені: Осипов О., В. Франкл, Е. Фромм, Р. Стернберг, Ільїн Є.П.,

Некрасов О.О., Волков Є.Н., Еріх Б., Грей Д., Чапман Г., К. Хорні.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У проведених дослідженнях автори приділили велику увагу різноманітним аспектам уявлень про «любов». Але в дослідженнях науковців недостатньо висвітлені уявлення сучасної молоді щодо їхніх гендерних ролей у майбутньому подружжі. Відповідно, нами і були проведені дослідження гендерних особливостей уявлень про «любов» у юнацькому віці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження полягає а аналізі сприйняття дефініції «любов» у юнацькому віці, що передбачало визначення ставлення юнаків та дівчат до дефініції «любов»; а також її сприйняття ними.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Світські та релігійні мислителі з давніх-давен вважали, що любов грає головну роль в житті людей. Винятковий статус любові міститься у висловлюванні «Любов керує світом». Є.П. Ільїн висловлює свій погляд на любов з точки зору міфології: «Ерос - це любов, якій підвладним є дати життя. Коли світу не існувало, був хаос, явився Ерос, - з'явилася сила, здатна все впорядкувати й об'єднати, всьому надати форму» [3, с.4].

У Християнському вченні любов розуміється як жертвна і безумовна. У першому посиланні до Коринфян святого апостола Павла дається розгорнута характеристика поняття любові. Він зазначає: «Любов довго терпить, любов милосердствує, не заздрить, любов не звеличується, не надимається, не бешкетує, не шукає свого, не рветься до гніву, не задумує зла, не тішиться коли хтось чинить кривду, радіє правдою, все зносить, в усе вірить, усього надіється, все перетерпить. Любов ніколи не переминає. Пророцтва зникнуть, мови замовкнуть, знання зникнуть» [1]. Погляд на любов як діяльну категорією ми зустрічаємо у працях Авви Дорофея. Він наголошує: «Не шукай любові від ближнього. Той, хто шукає любові, якщо не побачить її, бентежиться. Краще ти покажи любов до ближнього. Зроби це, і сам заспокоїшся, і приведеш ближнього до любові» [2].

І. С. Кон визначає любов як форму взаємин між людьми, яка потребує інтимності та близькості. Людина, яка не здатна до психологічної близькості залежна від любові, вона ніколи не зможе задовольнити потребу у ній [4].

С. Ю. Головін вказує, що любов – це мистецтво, для оволодіння яким необхідні знання та уміння [5].

Е. Фром у книзі «Мистецтво любити» розглядає дефініцію «любов», як ознаку зрілої особистості, що спонукає до

творчого розвитку та сприяє формуванню власних сенсів життєдіяльності [6].

Г. Чапман зауважує про наявність думки у людей, що любов – «дане природою» почуття, над яким не потрібно працювати. Автор вказує, що велика кількість людей не приділяє достатньо уваги вміню виявляти любов до свого чоловіка, дружини, дитини. Науковець вважає, що любов – це обдуманий вибір особистості на користь любові, який спонукає до праці над гармонійними відносинами в своїй родині [7].

А. Некрасов у книзі «Пути материнської любові» зазначає, що любов, в першу чергу, починається з любові до себе, потім – до свого чоловіка (дружини), дітей. Автор стверджує, що жертвувати заради дитини всім життям, а потім чекати, коли вона виплатить борг, непотрібно. Щасливі батьки сприяють формуванню у дітей щасливих подружніх відносин у майбутньому [8]. Слушну точку зору ми зустрічаємо у Біблейському Новому завіті: «Люби ближнього твого, як самого себе» [9]. Дійсно, як людина може полюбити когось, якщо сама не може з любов'ю ставитися до себе.

Сенситивним періодом для позитивного ставлення особистості до любові є юнацький вік. Етап юності – це перехід від дитинства до дорослого життя [10].

Є. П. Ільїн звертає увагу на правильне розуміння любові та любовних відносин є необхідною умовою для психологічного формування людини. Молоді люди схильні повністю занурюватися в любов (закоханість), при цьому на першому місці стоїть потреба бути коханим, а не дарувати любов. Для юнаків та дівчат характерна жертвність і невпевнена позиція в романтичних стосунках [3, с. 31].

К. П. Гавриловська зазначає, що образ коханої людини у хлопців та дівчат є різним. Автор вказує, що дівчата вважають за головне в партнері наступні якості: здатність створити сім'ю, бути опорою, а фізичний аспект менш важливий. Дівчата

схильні до ідеалізації майбутнього партнера [11].

На думку Н.О. Цветкової і О.Ю. Макарової, уявлення про кохання у хлопців є більш конкретним та реалістичним, ніж у дівчат, але, водночас, більш прагматичним й менш позитивним [12].

Нами було проведено дослідження гендерних особливостей уявлень стосовно дефініції «любов» у студентів перших курсів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Участь в дослідженні брали 44 юнака та 44 дівчини.

За даними дослідження встановлено, що дівчата розуміють «любов» як вміння віддавати всю себе, довіряти, розуміти та піклуватися один про одного. Юнаки вважають, що любити – це означає назавжди бути вірним, хотіти бачити цю людину кожного дня. Сім відсотків опитаних юнаків вважають, що любити – це означає бути дурним.

Серед відповідей на питання «Сім'я – це...», юнаки застосовували такі визначення: любов; люди, які пов'язані близькими стосунками; головне в житті – діти; коли люди живуть разом. З точки зору дівчат – любов; взаєморозуміння; підтримка; найважливіше в житті. На думку більшості опитуваних, сім'я – це любов.

Юнаки вважають найголовнішим в сімейному житті взаєморозуміння, довіру, любов та повагу, а дівчата – взаєморозуміння, довіру, любов та підтримку. Для більшості юнаків та дівчат найбільш неприйнятною є зрада у сім'ї. Відповідно, 80% хлопців та 86 % дівчат вважають, що не пробачать її.

Юнаки та дівчата зауважили, що обидва партнера (чоловік та дружина) несуть особисту відповідальність за сім'ю та визначили різні за змістом характеристики для обрання майбутнього супутника життя. В результаті дослідження хлопці визначили 23, а дівчата – 40 особистісних характеристик щодо опису образу майбутньої жінки (чоловіка), що свідчить про більшу вимогливість до чоловіка з боку дівчат.

Більшість юнаків та дівчат вважають, що чоловік та дружина повинні любити один одного. Вони вважають, що любов є дуже важливим підґрунтям для побудови сім'ї.

Відповідно, любов є тим почуттям, яке потрібно людям для щастя, успіху, внутрішнього розвитку та впевненості у собі. Любов поєднує сумісні зусилля для побудови майбутнього сімейного щастя.

При виборі дружини для майбутніх чоловіків важливими характеристиками виступають вірність та розуміння. Більшість юнаків, уявляючи себе у ролі чоловіка, вважають себе ідеалом. Багато з них вважають, що ідеальної жінки не існує, це – фантастика. Важливими характеристиками для чоловіка юнаки визначають наступні: вірний; в змозі матеріально забезпечити; люблячий чоловік та батько; той, хто піклується про свою родину.

Юнаки та дівчата розуміють, що романтична любов у сімейному житті важлива. Але зазначають, що вона може бути тільки на початку стосунків.

Отже, любов – це почуття, яке формується та підтримується за рахунок внутрішньої взаємодії подружжя. На початку формування сімейних стосунків притаманні ідеалізація та відчуття закоханості, яке поступово зміцнюється і виникає потреба в забезпеченні цього рівня взаємодії.

В уявленні юнаків подружнє життя вважається далеким, невідомим, цікавим, складним, нудним. Дівчата уявляють його цікавим, складним, милим, приємним, звичайним. В цілому більшість юнаків та дівчат позитивно налаштовані та готові будувати сімейні стосунки. Проте деякі з опитаних сприймають його, як тягар. Вони бачать його складним, нудним, пеклом, мукою, тяжким, одноманітним.

О. Осипов у своїй книзі «Любов, шлюб і сім'я» застерігає: «Відбувається активне і нерідко цілеспрямоване руйнування цих основоположних цінностей людського життя. Любов, яка завжди розумілася як джерело глибокого щастя, за-

раз все відвертіше зводиться до грубої фізіології, шлюб за контрактом, сім'я вважається застарілою і майже непотрібною традицією. Все це неминуче веде до знищення шлюбів і сім'ї. Але сім'я з взаємною відповідальністю і жертівністю її членів – моральне ядро суспільства, і зрозуміло, до яких тяжких наслідків призведе націю її руйнування» [13, с. 6].

Автор вказує, що підростає покоління зростає на пропаганді «вільного кохання» та сексуальної вседозволеності [13, с. 39]. Замість того, щоб вчити дітей справжній любові, їм прищеплюють псевдолюбов, яка побудована на егоїзмі або залежності. Саме таке «виховання», що робить людину рабом своїх швидкоплинних бажань, є однією з найголовніших причин пошуку все нових відчуттів і величезної кількості розлучень. Але за духовними законами дотримання зазначеного способу життя призводить до втрати здатності серця до любові [13, с. 26].

Любов це здатність зрозуміти унікальність і цінність людини. Ця думка В. Франкла підтверджує хибність думки про те, що любов засліплює. Навпаки, любов дає зір [14, с. 96]. Любов допомагає розкрити ціннісну перспективу в людині, яку любиш [14, с. 98].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Формування сімейних стосунків відбувається не завжди за «планом». Спрацьовують стереотипи: чоловік втрачає свободу у шлюбі; сім'я для жінки

– це тільки побут; любов з часом зникає; інтимне життя за розкладом; веселе життя закінчується, воно заважає майбутнім сімейним взаєминам. Породжені негативні стереотипи у сім'ях майбутнього подружжя гальмують міжособистісні стосунки та викликають почуття тривоги та невпевненості. Все це закріплює деструктивні моделі сімейних стосунків власних батьків та руйнує міжособистісні відносини всередині подружжя.

Необхідна мобільність подружжя у стосунках змінюється руйнуванням позитивних уявлень про щасливе сімейне життя. На зміну любові може приходити ненависть до свого партнера.

Головна помилка у сімейних стосунках – це думка про те, що справжня любов є щасливим випадком, вона повинна виникнути сама собою та тривати й надалі. Зріла людина повинна вміти дарувати та отримувати любов. Почуття любові потрібно постійно формувати та зміцнювати. Великого значення в цьому сенсі набуває розуміння різниці між ідеалізацією, закоханістю, пристрастю, любовною залежністю, тиском суспільних стереотипів та справжньою любов'ю.

Відповідно, подальшими завданнями дослідження дефініції «любов» вважаємо розробку та апробацію спеціальних просвітницьких та тренінгових технологій, спрямованих на формування правильних уявлень у юнаків та дівчат стосовно любові та щасливого сімейного життя.

Список літератури

- 1) 1-е послание Апостола Павла к коринфянам глава 13:4-8. Библия.
- 2) Собрание сочинений: в 7 т. Святитель Игнатий Брянчанинов, епископ Кавказский и Черноморский. 2-е изд. Краматорск. 249 с.
- 3) Ильин, Е.П. (2013) Психология любви. СПб.: Питер, 431 с.
- 4) Кон, И.С. (1979) Психология юношеского возраста. Проблемы формиро-

вания личности: Учеб.пособие для студентов пед. ин-тов. М.: Просвещение, 121 с.

5) Головин, С. Ю. (1998) Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 305 с.

6) Фромм, Э. (2017) Искусство любить. М.: «Книжный Клуб «Клуб Семейного Досуга», 41 с.

7) Чапман, Г. (2016) Пять языков любви. СПб.: Библия для всех, 249 с.

- 8) Некрасов, А.А. (2008) Пути материнской любви. М.: Центрполиграф, 109 с.
- 9) [Мф. 22: 39]. [Электронный режим] - Режим доступа: <https://azbyka.ru/biblia/?Mt.22:39>
- 10) Шаповаленко, И. В. (2005) Возрастная психология. М.: Гардарики, 262 с.
- 11) Гавриловська, К.П. (2016) Психосемантичні характеристики образу майбутнього шлюбного партнера у свідомості закоханих. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки: зб.наукових праць*. Випуск 2. Том 2, 32 с.
- 12) Цветкова, Н.А. (2014) Гендерные особенности представлений о любви в юношеском возрасте. Теория и практика общественного развития. М.: ООО Издательский дом «ХОРС», 320 с.
- 13) Осипов, А. (2016) Любовь, брак и семья. Издательство: Православного братства святого апостола Иоанна Богослова, 6, 26, 39 с.
- 14) Франкл, В. (1990) Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, С. 96 – 98.
- References**
- 1) *1-e poslanie Apostola Pavla k korinfjanam* [1 Epistle of Paul to Corinthians] glava 13:4-8. Biblija. [in Russian].
- 2) *Sobranie sochinenij: v 7 t.* [Collected Works: in 7 tons] Svjatitel' Ignatij Brjanchaninov, episkop Kavkazskij i Chernomorskiy. 2-e izd. Kramatorsk. 249 s. [in Russian].
- 3) Il'in, E.P. (2013) *Psihologija ljubvi*. [Psychology of love] SPb.: Piter, 431 s. [in Russian].
- 4) Kon, I.S. (1979) *Psihologija junosheskogo vozrasta*. [Psychology of adolescence] Problemy formirovaniya lichnosti: Ucheb.posobie dlja studentov ped. in-tov. M.: Prosveshhenie, 121 s. [in Russian].
- 5) Golovin, S. Ju. (1998) *Slovar' prakticheskogo psihologa*. [Dictionary of practical psychologist] Minsk: Harvest, 305 s. [in Russian].
- 6) Fromm, Je. (2017) *Iskusstvo ljubit'*. [The art of love] M.: «Knizhnyj Klub «Klub Semejnogo Dosuga», 41 s. [in Russian].
- 7) Chapman, G. (2016) *Pjat' jazykov ljubvi*. [Five languages of love] SPb.: Biblija dlja vseh, 249 s. [in Russian].
- 8) Nekrasov, A.A. (2008) *Puty materinskoj ljubvi*. [The Bags of Motherly Love] M.: Centrpoligraf, 109 s. [in Russian].
- 9) Мф. 22: 39. [Elektronnij rezhim] - Rezhim dostupu: <https://azbyka.ru/biblia/?Mt.22:39>
- 10) Shapovalenko, I. V. (2005) *Vozrastnaja psihologija*. [Age psychology] M.: Gardariki, 262 s. [in Russian].
- 11) Gavrilovs'ka, K.P. (2016) *Psihosemantichni harakteristiki obrazu majbutn'ogo shljubnogo partnera u svidomosti zakohanih*. [Psycho-semantic characteristics of the image of the Maybutth shlyubnogo partner in our covenant] Naukovij visnik Hersons'kogo derzhavnogo universitetu. Serija Psihologichni nauki: zb.naukovih prac'. Vipusk 2. Tom 2, 32 s. [in Russian].
- 12) Cvetkova, N.A. (2014) *Gendernye osobennosti predstavlenij o ljubvi v junosheskom vozraste*. [Gender features of ideas about love in adolescence] Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija. M.: ООО Izdatel'skij dom «HORS», 320 s. [in Russian].
- 13) Osipov, A. (2016) *Ljubov', brak i sem'ja*. [Love, marriage and family] Izdatel'stvo: Pravoslavnogo bratstva svjatogo apostola Ioanna Bogoslova, 6, 26, 39 s. [in Russian].
- 14) Frankl, V. (1990) *Chelovek v poiskah smysla*. [Man in Search of Meaning] M.: Progress, S. 96 – 98. [in Russian].