

ЛІДЕР. ЕЛІТА. СУСПІЛЬСТВО***Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2017***

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України: Серія КВ №22583-12483Р від 28.02.2017 р.

Засновники видання: Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Інститут інформаційних технологій та засобів навчання Національної академії педагогічних наук України, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР

Романовський О. Г.

д. пед. н., член-кореспондент НАПН України, професор

ГОЛОВА КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ

Кремень В. Г.

д. філос. н., академік НАПН України, академік НАН України, професор

ЗАСТУПНИКИ ГОЛОВИ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ

Бабасєв В. Н.

д. держ. упр., професор

Биков В. Ю.

д. т. н., академік НАПН України, професор

Сокол Є. І.

д. т. н., член-кореспондент НАН України, професор

ЧЛЕНИ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ

Бука С. А.

д. екон. н., професор (Латвія)

Калашнікова С. А.

д. пед. н., професор

Луговий В. І.

д. пед. н., академік НАПН України, професор

Нестуля А. А.

д. істор. н., професор

Ничкало Н. Г.

д. пед. н., академік НАПН України, професор

Садковий В. П.

д. держ. упр., професор

ЗАСТУПНИКИ ГОЛОВНОГО РЕДАКТОРА

Спірін О. М.

д. пед. н., професор

Мороз В. М.

д. держ. упр., доцент

Сухонос М. К.

д. техн. н., академік АНВО України, професор

ВІДПОВІДАЛЬНИЙ СЕКРЕТАР

Квасник О. В.

к. пед. н., доцент

ЧЛЕНИ РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

Бех І. Д.

д. психол. н., академік НАПН України, професор

Товажнянський Л. Л.

д. техн. н., член-кореспондент НАНУ, професор

Дегтяр О. А.

д. держ. упр., доцент

Домбровська С. М.

д. держ. упр., професор

Ігнатюк О. А.

д. пед. н., професор

Іліас Н.

д. інж. н., професор (Румунія)

Отар Кочорадзе

д. істор. н., професор (Грузія)

Масирова Р. Р.

д. пед. н., професор (Казахстан)

Лопушинський І. П.

д. держ. упр., професор

Парротт Г.

PhD, професор (США)

Прокопенко І. Ф.

д. пед. н., академік НАПН України, професор

Медієва Г. А.

д. екон. н., професор (Казахстан)

Холтта С.

д. пед. н., професор (Фінляндія)

Курбатов С. В.

д. філос. н., професор

LEADER. ELITE. SOCIETY***Quarterly Scientific and Practical Magazine 1'2017***

CERTIFICATE OF THE STATE COMMITTEE FOR INFORMATION POLICY, TELEVISION
AND RADIO BROADCASTING OF UKRAINE: SERIES KV № 2583-12483R OF 02.28.2017.

EDITOR IN CHIEF**O. Romanovskiy**

Doctor of Science in Pedagogy, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of
Ukraine, Full Professor

CHAIRMAN OF THE COORDINATION COUNCIL**V. Kremen**

Doctor of Philosophy, Academician of the National Academy of Sciences of Ukraine, Professor

DEPUTY CHAIRMAN OF THE COORDINATION COUNCIL**V. Babaiev**

Doctor of Science in Public
Administration, Professor

V. Bykov

Doctor of Technical Sciences,
Academician of the National
Academy of Sciences of Ukraine,
Professor

Ye. Sokol

Doctor of Technical Sciences,
Corresponding Member of the
National Academy of Sciences
of Ukraine, Professor

MEMBERS OF THE COORDINATION BOARD**S. Buka**

Doctor of Economics, Professor
(Latvia)

A. Nestulia

Doctor of Historical Science,
Professor

S. Kalashnikova

Doctor of Science in
Pedagogy, Professor

N. Nychalko

Doctor of Science in Pedagogy,
Academician of the National
Academy of Sciences of
Ukraine, Professor

V. Lugovyi

Doctor of Science in Pedagogy,
Academician of the National
Academy of Sciences of Ukraine,
Professor

V. Sadkovy

Doctor of Sciences in Public
Administration, Professor

DEPUTIES OF THE MAIN EDITOR**O. Spirin**

Doctor of Science in Pedagogy,
Professor

V. Moroz

Doctor of Sciences in Public
Administration, Associate
Professor

M. Sukhonos

Doctor of Technical Sciences,
Academician of the Academy
of Sciences of Higher
Education of Ukraine,
Professor

RESPONSIBLE SECRETARY**O. Kvasnik**

PhD in Pedagogy, Associate Professor

MEMBERS OF EDITORIAL COLLEGE**I. Bekh**

Doctor of Psychology, Full
Member of National Academy
of Sciences of Ukraine,
Professor

L. Tovazhnianskyi

Doctor of Technical Sciences,
Corresponding Member of the
National Academy of Sciences of
Ukraine, Professor

O. Degtyar

Doctor of Science in Public
Administration, Associate
Professor

S. Dombrovska

Doctor of Sciences in Public
Administration, Professor

O. Ignatyuk

Doctor of Science in Pedagogy,
Professor

N. Ilias

Doctor of Engineering,
Professor (Romania)

Otar Kochoradze

Doctor of Historical Science,
Professor (Georgia)

R. Masirova

Doctor of Science in Pedagogy,
Professor (Kazakhstan)

I. Lopushinsky

Doctor of Sciences in Public
Administration, Professor

G. Parrott

PhD, Professor (USA)

I. Prokopenko

Doctor of Science in Pedagogy,
Professor

H. Mediiev

Doctor of Economics,
Professor (Kazakhstan)

S. Holttä

Doctor of Science in Pedagogy,
Professor (Finland)

S. Kurbatov

Doctor of Philosophy,
Professor

З М І С Т

ЛІДЕРСТВО ТА СУСПІЛЬНИЙ РОЗВИТОК: ДІАЛЕКТИКА ЄДНОСТІ І ПРОТИРІЧ ФЕНОМЕНІВ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

<i>Кремень В.</i> Характер еліти і лідерів як показник якості суспільства.....	5
<i>Сокол Є.</i> Підготовка професіоналів-лідерів як завдання вищої школи.....	16
<i>Nestulya O.</i> Socially responsible leader in management paradigm of the ancient China.....	23
<i>Пономарьов О.</i> Соціально-психологічна природа феномену лідерства.....	38

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА В ПАРАДИГМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ

<i>Бабаєв В.</i> Освіта і виховання лідерів у вищій школі - субоснова перспективного розвитку суспільства.....	48
<i>Романовський О., Квасник О., Шаполова В., Чала Ю., Бондаренко В.</i> Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху.....	60
<i>Кузьмінський А.</i> Феномен лідерського таланту академіка Зязюна І.А.....	74

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ І СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

<i>Філіпчук Г.</i> Соціокультурне середовище і лідерство.....	83
<i>Васянович Г., Будник О.</i> Педагогічна еліта як феномен сучасності: духовно-моральний контекст.....	96
<i>Семенова А., Зуєва Л.</i> Соціальний контекст психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України і Канади в аспекті інтегральної теорії лідерства.....	109

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ЕЛІТИ В СУСПІЛЬСТВІ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ ВИРІШЕННЯ

<i>Дегтяр А.</i> Теоретичні підходи до визначення сутності і значення управлінського лідерства в організації.....	124
<i>Lapuzina E., Lisachuk L.</i> Popularization of science among foreign students of technical universities in Ukraine as one of the important areas of modern education.....	134
<i>Рибалка В.</i> Феномен особистості як суб'єкта лідерської діяльності у класичних творах психологів і педагогів Харківщини.....	144

ПОЧЕСНИЙ ГІСТЬ НОМЕРУ

<i>Parrott G.</i> Why we must have a “scientific psychology”. How do we “come to know” what we take as our knowledge?.....	155
--	-----

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ	162
---	-----

C O N T E N T S

LEADERSHIP AND SOCIAL DEVELOPMENT. DIALECTIC OF UNITY AND CONTRADICTIONS PHENOMENA IN THE THEORY AND PRACTICE OF SOCIAL MANAGEMENT

<i>Kremen V.</i> The nature of the elite and leaders as the society quality indicator.....	5
<i>Sokol Ye.</i> Training of professional leaders as a task of high school.....	16
<i>Nestulya O.</i> Socially responsible leader in management paradigm of the ancient China.....	23
<i>Ponomaryov O.</i> The socio-psychological nature of the phenomenon of leadership.....	38

THEORETICAL-METHODOLOGICAL AND PRAXEOLOGICAL ASPECTS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE LEADERSHIP THEORY IN THE PARADIGM OF MODERN MANAGEMENT

<i>Babaev V.</i> The education and upbringing of leaders at a higher school is a sub basis of perspective development of society.....	48
<i>Romanovskiy O. Kvasnyk O. Shapolova V. Chala Yu. Bondarenko V.</i> The obligatory components of the charismatic leader personality as a recipe for success.....	60
<i>Kuzminskyy A.</i> The phenomenon of leadership of academician I.A. Zyazyun.....	74

PSYCHO-PEDAGOGICAL AND SOCIO-POLITICAL BASES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEADERSHIP POTENTIAL

<i>Filipchuk G.</i> Socio-cultural environment and leadership.....	83
<i>Vasyanovich G., Budnik O.</i> Pedagogical elite as phenomenon of modernity: spiritual and moral context.....	96
<i>Semenova A., Zueva L.</i> Social context of psychological and pedagogic training of professional judges in the system of judicial education in Ukraine and Canada in the aspects of integral theory of leadership	109

TOPICAL PROBLEMS OF LEADERSHIP AND ELITE IN THE SOCIETY: PECULIARITIES OF FORMULATION AND MECHANISMS OF SOLVING

<i>Diegtiar A.</i> Theoretical approaches to determining the essence and significance of managerial leadership in organization.....	124
<i>Lapuzina E., Lisachuk L.</i> Popularization of science among foreign students of technical universities in Ukraine as one of the important areas of modern education.....	134
<i>Rybalka V.</i> Personality phenomenon as a subject of leadership activity in a classical works of the psychologists and teachers of Kharkiv region.....	144

AN HONORARY GUEST OF THE JOURNAL ISSUE

<i>Parrott G.</i> Why we must have a “scientific psychology” How do we “come to know” what we take as our knowledge?.....	155
--	-----

Leader. Elite.Society // Quarterly Scientific and Practical Journal. - Kh.: "NTU "KhPI", 2017. - №. 1. -182

© National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”

© Institute of Information Technologies and Learning Tools National Academy of Educational Sciences of Ukraine

© O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 159.9:323

Василь Кремень

доктор філософських наук, професор, академік НАН і НАПН України,
президент Національної академії педагогічних наук України, Київ, Україна

E-mail: president@naps.gov.ua

ХАРАКТЕР ЕЛІТИ І ЛІДЕРІВ ЯК ПОКАЗНИК ЯКОСТІ СУСПІЛЬСТВА

Анотація: Розглядається взаємозв'язок і взаємозалежність між характером еліти і лідерів, що формуються у певному суспільстві, та якістю цього суспільства. Запропоновано зміст поняття якості суспільства. Показано механізми впливу еліти і лідерів на напрямки і характер розвитку суспільства і впливу суспільства на характер еліти і лідерства, які повинні розуміти і враховувати його інтереси у своїй діяльності.

Ключові слова: пасивність населення, еліта, що формується у певному суспільстві, характер еліти і лідерства, лідерський вплив, якість суспільства, взаємовплив.

Vasyl Kremen

Professor, Academician at NAS and NASP of Ukraine, the President of the National
Academy of Pedagogic Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: president@naps.gov.ua

THE NATURE OF THE ELITE AND LEADERS AS THE SOCIETY QUALITY INDICATOR

Abstract: The relationship and connections between the nature of the elite and the leaders, formed in a certain society, and the quality of this society are considered. The concept of quality of society is proposed. Mechanisms of how the elite and leaders influence on the directions and nature of a society development, and also the society influence on the nature of the elite and leaders, who must understand and take into account the interests of the society in their activities are given in the paper.

Key words: passivity of the population, elite formed in a certain society, the nature of the elite and leadership, leadership influence, quality of society, interacting.

Vasyl Kremen

An extended abstract of a paper on subject of:

“Character of elite and leaders as an indicator of quality of society”

Problem setting. The complicated situation in which Ukraine is today generates passivity of the population. Overcoming this situation requires an analysis of its nature and causes. First of all, it is about the formation of the elite and leaders and their nature, about

© Василь Кремень, 2017

the impact of this character on the quality of society and public life. Identifying relationships and interactions between the nature of the elite and leadership and the quality of society is an urgent and extremely important issue. Its essential theoretical and applied significance is determined by the fact that the quality of society includes the level of welfare of people and their socio-psychological well-being.

Recent research and publications analysis confirms the relevance of the problems of the nature of the elite and leadership and its impact on the quality of society. This is evidenced by the publications of W. Bennis and B. Nanas on the personality of the modern leader, and the analysis of the laws of leadership, performed by J. Maxwell. There are a large number of publications that deal with different aspects of charismatic leadership. R. Farson and R. Cayes began the study of paradoxical leadership. The development of their ideas was the analysis of paradoxes of charismatic leadership (O. Romanovsky and O. Ponomaryov). R. Boyacis and E. McKee explore the phenomenon of resonant leadership. A significant amount of publications is devoted to the influence of elites on political and socio-economic processes in different countries. Of particular interest are developing countries and post-communist countries. However, in the existing literature, unfortunately, the influence of the character of the elite and leadership on the quality of society and on the quality of life of people in the conditions of the society is not highlighted.

Paper objective. The article is aimed at studying the processes of mutual influence of society on its elite and leadership and elite and leadership on society. An attempt is made to analyze the dependence of the quality of society on the nature of the elite and leadership that have developed and function in it. After all, they determine the content and directions of the development of society, which significantly affect the state of health of the population and his satisfaction with their lives.

Paper main body. The elite should be considered the best representatives of certain social, professional or other communities. Therefore, she acts as the bearer of the general and professional culture of this community and moral norms and principles, including in the relations between people. The elite is composed of highly professional and high-moral personalities, most of all people of developed intellect with a sense of their own responsibility not only for their actions and behavior, but also for the state of affairs in the community and for the nature of the relationship between its participants. Thus, the elite should be considered a group of people whose members of the community recognize its conscience.

Life practices, special studies and surveys of people show that the high level of general and professional culture of the elite, their intellectual potential and the rich spiritual world bring respect to the overwhelming majority of people. The dismissive attitude of the marginal and the desire to humiliate the elite can be successfully countered by the determination of the elite itself, the position of the leaders and the broad support of their supporters. This tendency is gradually increasing with the growth of the educational, qualification and cultural level of the general public and the intensification of the intellectualization of their work.

Accelerating the process of formation and development of a knowledge society (K-society) actively promotes the identification and implementation of creative abilities of people and creates objective prerequisites for increasing the integral intelligence of the nation. However, the spontaneous nature of these processes can not adequately meet the actual needs of society. Indeed, even high intelligence, but not backed up by spirituality and responsibility, can become the source of criminal acts. To prevent such an opportunity, the national elite is capable of new quality and a new vision of its important public mission.

Targeted formation of the national elite and the choice of its content is appropriate from the point of view of ensuring the desired quality of society. However, it is also extremely

important to develop and implement effective mechanisms for the practical implementation of the elite and leadership training system. It should be aimed at the proper target inclusion of this elite in active work to overcome the socio-economic and spiritual crisis that our country is facing today. But such mechanisms can work and provide expected results only when they are based on reliable logical and methodological principles and do not contradict the natural laws of self-organization, self-development and self-management of complex systems. And such, in the first place, there are social systems. The neglect of these laws, as evidenced by numerous examples from the history of human civilization, is disastrous for the systems itself and for those who seek to act contrary to them.

That is why the purposeful preparation of elites and leaders as an important task of the education system must be oriented on those goals, values and ideals that become the determining characteristics of the desired quality of society. Education as a specific social phenomenon in general plays a special role in defining the goals and ways of social development and in providing staff with its proper implementation. Therefore, the processes of its reform are one of the important factors of the quality of society. However, its reform, as well as any interference with social processes in general, must be highly verified and duly justified, since it can both substantially strengthen and accelerate and weaken and slow down the development of our country and the processes of overcoming the crisis in which it is located.

The elite of society is responsible for creating a sense of pride in people for their belonging to this society, a deep respect for the system of its legal and moral norms and cultural and historical traditions and the desire for their strict observance. And this requires from both leaders and elite representatives of professional competence, high moral qualities and responsibility for their actions and decisions, for the results and consequences of their influence on people. Therefore, they must have a strategic thinking and vision of the ways and perspectives of the country's development, the ability to choose the most appropriate options for its socio-economic, scientific and technological and technological development.

Conclusions of the research. *The pheasants of the elite and leadership are the result of a wide variety of personality traits of people and their participation in joint activities with other people. Elite determines the purpose and nature of this activity, and leaders share responsibilities and manage their implementation. Society influences the elite and leaders, putting forward certain requirements to them, the satisfaction of which is a condition for the effectiveness of their activities. Elite is also a leader, perceiving and satisfying these demands, sees the disadvantages of society and affects it in order to improve its quality. The quality of society depends on the nature of its elite and leaders, whose influence on people determines the direction and development trends of society. As this quality affects the well-being and well-being of people and their satisfaction with life, society is interested in the fact that its elite and leaders knew the interests and needs of people and took them into account in their activities.*

Загальна постановка проблеми. *Наша країна переживає сьогодні надзвичайно складні часи. Вже лише анексія Криму і війна на Донбасі створили цілу низку серйозних проблем політичного, економічного, соціального і демографічного характеру. До того ж вони накладаються на нашу загальну технологічну відсталість від провідних економічно розвинених країн, на корупцію, що, мов іржа, роз'їдає самі основи державності у найрізноманітніших сферах суспільного життя, і на пасивність населення, яке часто обирає депутатів всіх рівнів не за принципами їх професіоналізму, порядності та відповідальності, а за популістські обіцянки, які ніхто не виконує. В результаті до влади нерідко приходять пройдисвіти, які безпідставно привласнюють собі статус еліти, та псевдолідери, які дбають лише про свої кишені.*

Подолання цієї ситуації вимагає чіткого усвідомлення й розуміння її природи і причин. Йдеться про з'ясування характеру формування самих феноменів еліти і лідерства та про їх вплив на якість суспільства, а отже, і всього суспільного життя. Аналіз множини проблем, пов'язаних з порушеними питаннями стає тим більш важливим, що вони набувають актуальності у всьому світі. Це зумовлено істотними змінами, що відбуваються. По-перше, зростання освітньо-культурного рівня підвищує самоусвідомлення й самоідентифікацію людей. По-друге, загальна демократизація суспільного життя сприяє активізації людей і прояву їхньої самостійності. Нарешті по-третє, затвердження і розвиток ринкових принципів не тільки в економіці, але в інших сферах, призводить до подолання патерналізму й трансформації потреби соціуму в лідерах і ставлення до них та до еліти. Водночас змінюються й суспільні вимоги до них.

Розглянуті обставини зумовлюють необхідність звернення до витоків еліти і лідерства. Адже життєва практика переконливо свідчить, що будь-яка спільнота в процесі свого функціонування і розвитку, з одного боку, потребує певного організуючого початку, а з іншого – поступово розширюється як за ознаками симпатії чи антипатії, так і за ставленням до діяльності, до інших її учасників і до спільноти у цілому. Одним з наслідків такого розширення стає виокремлення у її структурі лідера і певної групи його прихильників та послідовників. Ця група зазвичай і являє собою еліту, оскільки її представники виявляються більш компетентними і більш відповідальними, краще інших виконують свої функції та обов'язки.

Оскільки і лідери, і представники еліти є живими людьми, їм притаманні як позитивні риси, так і певні недоліки, які істотною мірою позначаються і на характері самої еліти і лідерства, і на функціонуванні відповідного соціуму. Від них залежить стан і характер взаємовідносин між людьми та їхнє соціально-психологічне самопочуття. Забезпечення бажаної їх якості виступає на рівні вкрай важливої і водночас складної й суперечливої проблеми.

Питання, які хвилюють сьогодні фахівців з соціальної філософії, психології, педагогіки та соціології і які спрямовані на пошук шляхів, способів і засобів гармонізації взаємовідносин в суспільстві, досягнення суспільної злагоди, не можуть бути ефективно розв'язані без належного урахування й вирішення теоретичних проблем формування еліти і лідерства та їхнього впливу на суспільне життя.

Цілком очевидно, що й практична діяльність з виявлення потенційних лідерів, їхньої професійної підготовки та виховання, особистісного розвитку та соціалізації також істотною мірою має ґрунтуватися на результатах досліджень різних аспектів порушеної проблеми. Це набуває більшої важливості через високий рівень інерційності суспільних процесів, коли результат того чи іншого впливу на перебіг реакції на цей вплив може проявитися через досить тривалий час.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій з проблеми переконливо свідчить про її важливість і актуальність. Численні дослідження різних аспектів феноменів еліти і лідерства сприяли формуванню їх теоретичних основ, хоча й з позиції різних підходів. Увага ж сучасних дослідників зосереджена переважно на таких трьох основних напрямках. Першим з них є поглиблення і деталізація вже визнаних науковою спільнотою положень. Прикладом тут можуть слугувати дослідження У. Бенніса та Б. Нануса, присвячені особистості сучасного лідера [1], та системний аналіз законів лідерства, здійснений Дж. Максвеллом [6].

Значна кількість робіт стосується проблем харизми й харизматичного лідерства. Серед них варто виділити роботу Р. Гандапаса [4]. Специфічні особливості прояву харизматичного лідерства в організаціях аналізують А. Конже та Р. Канунго [14]. Вони

акцентують увагу на тих атрибутах поведінки лідерів, які сприймаються оточенням харизматиків, й визначають можливості та способи їх виміру.

Дослідження Е. Х. Шейна стосуються впливу лідерства на формування і дотримання учасниками спільної діяльності прийнятих норм корпоративної культури [10]. Характерно, що в роботах цього напрямку ефективність впливу лідерів і представників еліти на процеси в суспільстві та на його якість можна виявити тільки досить опосередковано.

Другий напрям досліджень визначають роботи, присвячені дослідженню відносно нових різновидів лідерства чи нових його проявів. Як приклад, можна навести цікаві роботи Р. Фарсона і Р. Кейеса з парадоксального лідерства, які практично започаткували оригінальну й навіть дещо неочікувану сферу проявів лідерського впливу, характеру життя й діяльності лідерів [9]. На наш погляд, цікавого розвитку вивчення феномену парадоксального лідерства отримало у дослідженнях вітчизняних вчених О. Романовського та О. Пономарьова. Як приклад, можна навести їхню роботу, присвячену детальному аналізу парадоксів харизматичного лідерства. Автори в ній наголошують, що «одним з проявів парадоксів харизматичного лідерства полягає у свідомому і глибоко осмисленому виборі лідером індивідуальної життєвої траєкторії, в концептуальній відмінності програми і системи головних ідей життя. Характерним проявом при цьому слід вважати і наявність у нього своєї особливої, «місіонерської» програми життя, яка завжди відрізняється від програм інших людей, в тому числі інших визнаних і впливових лідерів» [7, с. 52].

Не менш цікавим уявляється і феномен так званого резонансного лідерства, який досліджують Р. Бояцис та Е. Маккі [3]. Вони підкреслюють значення самовдосконалення та побудови плідних доброзичливих стосунків між лідером та персоналом на підставі використання активної свідомості, позитивного мислення, оптимізму та емпатії. Надзвичайно важливим слід вважати феномен трансформаційного лідерства, дослідження якого здійснюють Б. Басс та Р. Ріджіо [12], які обґрунтовують необхідність адаптивного підходу до вибору характеру впливу для забезпечення його ефективності.

Третій напрям досліджень проблем еліти і лідерства та їх діяльності умовно можна назвати прикладним. Він найбільшою мірою наближений до виявлення впливу цих феноменів на соціум, який формує його економічний базис та характер взаємовідносин між людьми і соціальними угрупованнями. Хоча при цьому не використовується безпосередньо поняття якості суспільства. Багато публікацій присвячено впливу еліти та лідерів на процеси в країнах, що розвиваються. Так, наприклад, результати використання міждисциплінарних методологічних підходів при вивченні спільних моделей поведінки еліт незалежно від країни дозволили Алісі Амсен, Алісі Ді Капріо та Джеймсу Робінсону детально проаналізувати роль еліт у забезпеченні економічного розвитку на матеріалі Південної Африки, Гани, Камеруну, Бангладеш, Китаю та Бразилії [11]. Критичний аналіз ролі еліти і лідерів в процесах приватизації у сфері управління природними ресурсами в Індонезії виконали Керол Воррен та Леонтін Віссер [18]. Вони розглядають структурні чинники і практику так званого спільного управління, які частіш за все сприяють ефективному урахуванню всього спектру інтересів у забезпеченні кращого місцевого управління природними ресурсами.

Серед публікацій більш загального плану, наближених до окресленої нами проблеми, слід навести роботу, в якій В. Лей аналізує взаємозв'язок лідерства і процесів сталого розвитку [15]. Значний інтерес для українських фахівців являє й дослідження, яке виконав чеський дослідник Д. Рісави, що присвячене аналізу регіональних політичних еліт. Він детально розглядає джерела походження цих еліт, їхні особливості та характер впливу на відповідні спільноти [17]. Певною мірою доповнює цю роботу й дос-

лідження словацьких вчених А. Рона-Тас, Й. Бунсака та В. Хармадьової, присвячене формуванню й діяльності нової еліти Словаччини в процесі посткомуністичної трансформації. Автори звертають увагу на те, що ця нова еліта виникає у всіх сферах суспільного життя, причому «нова економічна еліта є значно молодшою, ніж політична і культурна еліта», а «більшість новачків нової економічної еліти вийшли з групи професіоналів» [16, с. 235]. Уявляється, що успішні суспільно-політичні й соціально-економічні процеси у цих посткомуністичних країнах істотною мірою відбуваються під безпосереднім впливом нових еліт та їхньою роллю у визначенні й забезпеченні бажаної якості суспільств.

Виділення раніше не досліджених частин проблеми. Аналіз публікацій з порушеної проблеми дає змогу дійти висновку, що на сьогодні недостатньо дослідженими лишаються такі аспекти проблеми, як взаємовплив між елітою і лідерством, з одного боку, і суспільством – з іншого, а також прояв залежності якості суспільства від характеру еліти і лідерства. При цьому під якістю суспільства мається на увазі його інтегральна характеристика, яка визначає рівень розвитку продуктивних сил і використовуваних технологій, рівень матеріальної і духовної культури, верховенство права, рівень і якість життя людей і характер взаємовідносин між ними.

Мета даної роботи полягає в дослідженні процесів взаємовпливу, який здійснює суспільство на свою еліту і лідерство, та який вони здійснюють на нього. Передбачається також проаналізувати залежність якості суспільства від характеру еліти і лідерства, які склалися і функціонують в ньому, які визначають зміст і напрямки його розвитку і істотною мірою впливають на самопочуття населення та його задоволеність своїм життям.

Виклад основного матеріалу доцільно почати з того, що і лідерство, і еліта мають розглядатися не просто як одні з феноменів, властивих практично кожному соціуму, а як цілком закономірна відповідь на його потреби. Адже сама поява у будь-якій людській спільноті і лідерів, і еліти безпосередньо впливає з природи людини. Її егоїзм і прагнення вважати свої цілі, потреби та інтереси пріоритетними, тоді як цілі й інтереси інших людей якимись другорядними, породжує необхідність формування та використання певних регулятивних механізмів для нормального життєзабезпечення цієї спільноти. А це означає належну організацію співжиття і співпраці людей, спрямовану на задоволення їхніх індивідуальних і суспільних потреб.

Надзвичайно складна й суперечлива природа людини та характер її буття зумовлюють можливість успішного життя і розвитку тільки у складі певного суспільства та завдяки участі у спільній з іншими людьми діяльності. Адже тільки у такому разі з'являється реальна можливість задовольнити різноманітні й постійно зростаючі потреби людей. Однак водночас виникає низка супутніх проблем. По-перше, необхідна раціональна організація діяльності й суспільного устрою взагалі. По-друге, виникає нагальна потреба в розробці та впровадженні механізмів узгодження потреб, цілей та інтересів індивідів і соціуму. По-третє, поступово складається суспільний поділ праці й формуються професії. При цьому стихійне лідерство перетворюється на професійне управління, а еліта – на управлінський апарат у найширшому його розумінні, на працівників системи освіти, науки і культури.

Згодом більшість лідерів починає вважати владні повноваження природною можливістю задоволення, перш за все, своїх власних потреб, бажань та інтересів, навіть якщо ці потреби, бажання й інтереси виходять далеко за будь-які розумні межі. Владні кола та апарат управління, у свою чергу, рішуче витісняють інтелектуалів зі складу еліти, демонстративно проголошуючи саме себе елітою суспільства. Така ситуація, як свідчать історія й життєва практика, неминуче викликає соціальну напруженість. Невдо-

волення несправедливості з боку широкого загалу людей часто приводить до повстань і революцій. Однак оскільки ці явища є небажаними через кровопролиття й загибель людей, постає питання про можливість більш чи менш прийнятних моделей діяльності еліти і лідерів та про визначення їх складу і структури.

Виходячи з визнання того, що елітою слід вважати кращих представників певної соціальної, професійної чи іншої спільноти, слід підкреслити, що саме вона виступає носієм загальної і професійної культури відповідної групи людей та моральнісних норм і принципів, в тому числі у взаємовідносинах між людьми. Стосовно складу тієї групи, яка фактично являє собою еліту спільноти, важливо зазначити, що її утворюють високо-професійні й високоморальні особистості, частіш за все люди з розвиненим інтелектом, з відчуттям власної відповідальності не тільки за свої дії й поведінку, але й за стан справ у спільноті та за характер взаємовідносин між її учасниками. Таким чином, елітою має вважатися та група людей, яку члени спільноти визнають совістю колективу.

Як свідчать і життєва практика, і спеціальні дослідження та опитування, високий рівень загальної і професійної культури представників саме такої еліти, їхній інтелектуальний потенціал і багатий духовний світ викликають повагу переважної більшості людей. Зневажливе ж ставлення з боку маргіналів і прагнення принизити їх можуть бути успішно нейтралізовані рішучістю самої еліти, позицією лідерів та широкою підтримкою їх прихильників. Ця тенденція поступово посилюється із зростанням освітньо-кваліфікаційного і культурного рівня широкого загалу людей та посиленням інтелектуалізації їх праці.

Крім того, прискорення процесу становлення і розвитку суспільства знань (K-society) активно сприяє виявленню й реалізації креативних здібностей людей і створює об'єктивні передумови для підвищення інтегрального інтелекту нації. Однак спонтанний характер вказаних процесів не може належним чином задовольнити актуальні потреби суспільства. Дійсно, навіть високий інтелект, але не підкріплений духовністю та відповідальністю може ставати джерелом злочинних дій. Завадити такій можливості здатна національна еліта нової якості та з новим баченням нею своєї важливої суспільної місії. Одним з перспективних шляхів і способів ефективного розв'язання завдань з її створення уявляється розроблена науковцями Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» інноваційна концепція формування національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти.

Вказана концепція передбачає «істотне посилення фундаментальної підготовки, необхідної для плідного використання нових фізичних ефектів при створенні та застосуванні перспективних високих технологій, прищеплення студентам інноваційного характеру мислення, навичок критичного аналізу існуючих технологій, їх можливостей і обмежень, знайомство з провідними тенденціями їх розвитку і перспективними напрямками досліджень і розробок у відповідній сфері». Планується й посилення «світоглядної, загальнокультурної, психолого-педагогічної та управлінської підготовки майбутніх інженерів у зв'язку з істотним підвищенням ролі людського чинника у забезпеченні високої ефективності суспільного виробництва», а також «підвищення почуття особистої відповідальності фахівця за результати і можливі наслідки його професійної діяльності» та «розвиток його духовності, толерантності, морально-етичних принципів і переконань, формування патріотизму, загальної і професійної культури» [8, с. 34-35].

Така постановка проблеми формування національної еліти і вибір змісту його є доречними саме з позицій забезпечення бажаної якості суспільства. Однак вкрай важливо також розробити і запровадити ефективні механізми практичної реалізації наведених положень. Вони повинні бути спрямовані на належне цільове включення цієї еліти

в активну роботу щодо подолання соціально-економічної і духовної кризи, яку переживає сьогодні наша країна. Але подібні механізми можуть спрацьовувати і забезпечувати очікувані результати лише у разі, коли вони ґрунтуються на надійних логіко-методологічних принципах і не суперечать природним закономірностям самоорганізації, саморозвитку і самоуправління складних систем. А такими, в першу чергу, і є соціальні системи. Нехтування цими закономірностями, як свідчать численні приклади з історії людської цивілізації, виявляється згубним для самих систем і для тих, хто прагне діяти всупереч ним.

У зв'язку з цим перед системою формування еліти і підготовки лідерів постає надзвичайно важливе й відповідальне завдання з належного оволодіння ними філософією управління, її світоглядними і методологічними положеннями та способами їх ефективного використання у практичній діяльності. Нам вже доводилося писати про те, що «як специфічний вид суспільних відносин, соціальне управління є не тільки невід'ємним атрибутом будь-якої сфери життя і діяльності всякого соціуму, а й однією з його визначальних функцій, яка забезпечує саму можливість існування, нормальної життєдіяльності та розвитку цього соціуму. Воно визначає характер всіх інших суспільних відносин, ефективність і результати спільної діяльності людей, режим функціонування суспільства і кожної з його підсистем» [5, с. 97]. Загальна ж сукупність цих процесів та міжособистісних відносин і виступає проявом якості суспільства.

Ось чому цілеспрямована підготовка еліти і лідерів як важливе завдання системи освіти має орієнтуватися саме на ті цілі, цінності та ідеали, які стають визначальними характеристиками його бажаної якості. Освіта як специфічний соціальний феномен взагалі відіграє особливу роль у визначенні цілей і шляхів суспільного розвитку та у кадровому забезпеченні його належної реалізації. Тому процеси її реформування виступають одним з важливих чинників якості суспільства. Однак її реформування, як і взагалі будь-яке втручання в суспільні процеси, має бути вкрай вивіреном і належним чином обґрунтованим, оскільки воно здатне як істотно посилити та прискорити, так і послабити та загальмувати розвиток нашої країни й процеси подолання кризи, в якій вона перебуває.

Цілком очевидно, що на якість суспільства істотно впливає стан і рівень розвитку національної економіки. Адже саме від цього визначальною мірою залежить добробут людей, а відтак і їхнє соціально-психологічне самопочуття, їхнє ставлення до влади. Надзвичайно важливу роль у характеристиці якості суспільства відіграють також правова система взагалі, верховенство закону та дотримання справедливості. У цьому контексті важко переоцінити той внесок еліти, який вона здійснює у формування й дотримання норм взаємовідносин та у забезпечення характеру функціонування всього соціокультурного простору. Особливо треба підкреслити значення пануючої в суспільстві системи життєвих цінностей та виховних ідеалів, які освіта кладе в основу педагогічного процесу.

Коли декларовані елітою й визнані соціумом життєві цінності та ідеали відповідають загальнолюдським уявленням про добро, справедливість та щастя і підкріплюються практичною діяльністю лідерів, вони стають дієвою основою суспільного буття, потужним джерелом суспільної злагоди й довіри до влади. Отже, необхідною умовою того, щоб характер еліти і лідерства дійсно виступав важливим чинником досягнення бажаної для широких верств населення якості суспільства, постає, по-перше, глибоке розуміння елітою та лідерами інтересів і прагнень переважної більшості людей. По-друге, лідерський вплив на широкий загал має бути не просто переконливим, а й відповідати інтересам і прагненням цього загалу. По-третє, цей вплив повинен чітко орієнтувати людей на те, що умовою досягнення їхніх цілей є наполеглива якісна праця й активна участь у спільній з іншими людьми діяльності. По-четверте, взаємовідносини

еліти і лідерів з людьми мають бути чесними й позбавленими популізму і обіцянок, які ніколи не будуть виконуватися.

Крім того, на еліті суспільства лежить відповідальність за формування у людей почуття гордості за свою приналежність до даного суспільства, глибокої поваги до системи його правових, моральнісних норм і культурно-історичних традицій та прагнення неухильного їх дотримання. А це вимагає як від лідерів, так і від представників еліти професійної компетентності, високих моральних якостей і відповідальності за свої дії та рішення, за результати і наслідки свого впливу на людей. Тому їм має бути притаманне стратегічне мислення і бачення шляхів і перспектив розвитку країни, здатність обирати найдоцільніші варіанти її соціально-економічного, науково-технічного і технологічного розвитку.

Виходячи з цього, система освіти повинна переглянути свої цілі з метою забезпечення системної єдності навчально-виховного процесу. Завдяки цьому будуть реалізовані можливості гармонійного поєднання високої професійної компетентності та особистісного, інтелектуального, фізичного і морального розвитку майбутніх фахівців. Результатом такої єдності і стане набуття ними якостей необхідних національній еліті й сучасним лідерам, їхній професійній і психологічній готовності ефективно виконати свою суспільну місію.

Висновки. Викладені результати ґрунтуються на системному аналізі як літературних даних, так і власних досліджень і спостережень, і дають підстави для таких висновків. По-перше, самі феномени еліти і лідерства виступають цілком природним результатом широкого розмаїття особистісних рис і якостей людей і можливості їхнього нормального життєзабезпечення тільки шляхом їх участі у спільній з іншими людьми діяльності. Еліта визначає цілі, сенс і характер цієї діяльності, тоді як лідери організують розподіл завдань і функцій та управління належним їх виконанням.

По-друге, між елітою й лідерством, з одного боку, та суспільством, - з іншого, постійно здійснюється взаємовплив. Суспільство впливає на свою еліту і лідерів, висувуючи до них певну множину вимог, задоволення яких виступає умовою для ефективності їхньої діяльності. У свою чергу, еліта і лідерство, сприймаючи і задовольняючи суспільні вимоги, отримують реальні можливості бачити певні хиби й недоліки у функціонуванні та розвитку суспільства і здійснюють вплив на нього з метою підвищення його якості.

По-третє, якість суспільства істотною мірою залежить від характеру тієї еліти, що сформувалася у ньому, та від лідерів, вплив яких на людей детермінує визначальні напрямки і тенденції розвитку цього суспільства. Оскільки ж ця якість безпосередньо впливає на добробут народу, на соціально-психологічне самопочуття людей та їхнє задоволення своїм життям, суспільство зацікавлене в тому, щоб його еліта і лідери добре знали й розуміли матеріальні умови і морально-психічний стан людей і враховували їхні інтереси у своїх рішеннях і практичних діях. Не менш важливо, щоб еліта і лідери слугували взірцем поведінки, культури та відповідальності.

Список літератури:

1. Беннис У., Нанус Б. Лидеры. М.: Чарли; Сильван, 2001. 186 с.
2. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель. М.: Б.и., 1992. 136 с.
3. Бояцис Р. Макки Е. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 300 с.

4. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2013. 224 с.
5. Кремень В., Пазиніч С., Пономарьов О. Філософія управління. К.: Знання України, 2007. 360 с.
6. Максвелл Дж. Законы лидерства / Дж. Максвелл Пер. с англ. М.: Попурри, 2011. 320 с.
7. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадоксы харизматического лидерства / Олександр Романовський, Олександр Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 47-56.
8. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л., РОМАНОВСЬКИЙ О.Г., ПОНОМАРЬОВ О.С. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації. Х.: НТУ «ХПІ», 2004. 416 с.
9. Фарсон Р. Кейес Р. Парадоксы лидерства. М.: София, 2006. 160 с.
10. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с
11. Amsden A. H., DiCaprio A., Robinson J. A. The Role of Elites in Economic Development. Oxford, UK: Oxford University Press, 2012. – 374 p.
12. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational leadership . 2nd. ed. Mahwah; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 282 p.
13. Casse P. Claudel P. G Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. [S. p.] : Athena Press, 2007. 280 p.
14. Conger J. A., Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // Journal of Organizational Behavior. 1994. № 15. P. 439-452.
15. Lay V. Sustainable development and leadership / Vladimir Lay // Drustvena istrazivanya. 2007. Vol. 16. № 6. P. 1030-1053.
16. Rona-Tas A. Buncak J., Harmadyova V. Post-Communist transformation and the new elite in Slovakia, // Sociologia. 1999. Vol. 31. № 3. P. 235-262.
17. Rysavy D. Regional politic elites – Their origin, characteristics and impact / Dan Rysavy // Sociologicky casopis. Czech sociological review. 2007. Vol. 43. № 5. P. 993-1016.
18. Warren C. Visser L. The Local Turn: an Introductory Essay Revisiting Leadership, Elite Capture and Good Governance in Indonesian Conservation and Development Programs // Human Ecology. 2016. Vol. 44. № 3. P. 277-286.

References:

1. Bennis U., Nanus B. (2001) *Lidery*. [Leaders] М.: Charli; Sil'van, 186 s. [in Russian].
2. Blondel' Zh. (1992) *Politicheskoe liderstvo. Put' k vseobemljushhemu analizu* [Political Leadership. The way to a comprehensive analysis]. М.: B.i. 136 s. [in Russian].
3. Bojancis R. Makki E. (2007) *Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie i postroenie plodotvornyh otnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma i jempatii*. [Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people on the basis of active consciousness, optimism and empathy.]. М.: Al'pina Biznes Buks,. 300 s. [in Russian].
4. Gandapas R. (2013) *Harizma lidera* [The charisma of the leader]. М.: Mann, Ivanov i Farber. 224 s. [in Russian].

5. Kremen' V., Pazynich S., Ponomar'ov O. (2007) *Filosofia upravlinnia*. [Philosophy of management] K.: Znnnia Ukrainy. 360 s. [in Ukrainian].
6. Maksvell Dzh. (2011) *Zakony liderstva* [Laws of leadership] Per. s angl. M.: Popurri,. 320 s. [in Russian].
7. Romanovs'kyj O. H., Ponomar'ov O.S. (2017) *Paradoksy kharyzmatychnoho liderstva* [Paradoxes of Charismatic Leadership] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. № 1. S. 47-56. [in Ukrainian].
8. Tovazhnians'kyj L. L. Romanovs'kyj O.H., Ponomar'ov O.S. (2004) *Kontsepsiia formuvannia humanitarno-tekhnichnoi elity v NTU «KhPI» ta shliakhy ii realizatsii*. [The concept of the formation of the humanitarian and technical elite in the NTU "KhPI" and the ways of its implementation] Kh.: NTU «KhPI»,. 416 s [in Ukrainian].
9. Farson R. Kejes R. (2006) *Paradoksy liderstva*. [Paradoxes of leadership] M.: Sofija. 160 s. . [in Russian].
10. Shejn Je. X. (2002) *Organizacionnaja kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. SPb. : Piter,. 336 s [in Russian].
11. Amsden A. H. (2012) *The Role of Elites in Economic Development*. Oxford, UK: Oxford University Press, 374 p.
12. Bass B. M., Riggio R. E. (2006) *Transformational leadership* . 2nd. ed. Mahwah; NJ : Lawrence Erlbaum Associates,. 282 p.
13. Casse P. Claudel P. G (2007) *Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn perople into more effective leaders*. [S. p.] : Athena Press,. 280 p.
14. Conger J. A., Canungo R. (1994) Charismatic leadership in organizations: Perseived behavioral attributes and their measurement // *Journal of Organizational Behavior*. № 15. P. 439-452.
15. Lay V. (2007) Sustainable development and leadership // *Drustvena istrazivanya..* Vol. 16. № 6. P. 1030-1053.
16. Rona-Tas A. Buncak J., Harmadyova V. (1999) Post-Communist transformation and the new elite in Slovakia, // *Sociologia*. Vol. 31. № 3. P. 235-262.
17. Rysavy D. (2007) Regional politic elites – Their origin, characteristics and impact // *Sociologicky casopis. Czech sociological review*. Vol. 43. № 5. P. 993-1016.
18. Warren C., Visser L. (2016) The Local Turn: an Introductory Essay Revisting Leadership, Elite Capture and Good Governance in Indonesian Conservation and Development Programs // *Human Ecology*. Vol. 44. № 3. P. 277-286.

Стаття надійшла до редколегії: 16.12.2017



УДК 37.035.91

Євген Сокол

доктор технічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, ректор
Національного технічного університету «Харківський
політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: sokol@kpi.kharkov.ua

ПІДГОТОВКА ПРОФЕСІОНАЛІВ-ЛІДЕРІВ ЯК ЗАВДАННЯ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Анотація: Сучасна життєва практика вимагає розробки, апробації й застосування інноваційних принципів і методів інженерної освіти з метою подолання розриву між університетською освітою і реальними потребами виробництва та вимогами роботодавців. Підготовка сучасних кадрів має бути спрямована не просто на формування фахівців, а на забезпечення такої якості їхньої освіти, яка б поєднувала високий рівень професійної і соціальної компетентності та особистісний розвиток. Йдеться про розвиток лідерського потенціалу і здатність максимальної його реалізації.

Ключові слова: інженерна освіта, інноваційні принципи, професійна компетентність, особистісний розвиток, лідерський потенціал.

Yevhen Sokol

Rector of the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”
Professor (Technical Sciences), Corresponding Member of the National
Academy of Sciences of Ukraine, Kharkiv, Ukraine
E-mail: sokol@kpi.kharkov.ua

TRAINING OF PROFESSIONAL LEADERS AS A TASK OF HIGH SCHOOL

Abstract: Modern life practice requires the development, testing, and application of innovative principles and methods of engineering education in order to overcome the gap between the university education and the real needs of production and employer requirements. The preparation of modern personnel should be aimed not only at the formation of specialists but also in ensuring such quality of education, which would combine a high level of professional and social competence and personal development. This is primarily about the development of leadership potential and the ability to maximize its implementation.

Key words: engineering education, innovative principles, professional competence, personal development, leadership potential.

Постановка проблеми. Сьогодні в загальній сукупності завдань вищої школи особливої ваги й важливості набуває проблема формування особистості харизматичного лідера. Інноваційний характер сучасного етапу світового розвитку, пов'язаний з постійним ускладненням використовуваної техніки й технологій в усіх сферах суспільного

© Євген Сокол, 2017

життя. До того ж, прискорюються процеси трансформації наукових відкриттів у технічні пристрої й технології. Водночас скорочується цикл морального старіння й оновлення цих технологій. На ці процеси істотний вплив здійснює загострення конкуренції. Вона ж часто виступає й певним гальмом на шляху впровадження новітніх прогресивних технологій, яке загрожує зменшенням прибутку тим, хто виявляється не готовим чи не бажає впроваджувати інновації. Всі ці чинники особливо яскраво проявляються в системі інженерної освіти. Однією з її важливих проблем сьогодні і стає підготовка висококваліфікованих професіоналів-лідерів.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Істотна суспільна роль феномену лідерства зумовлює значну увагу до нього численних дослідників. Широкий спектр важливих для освітньої практики аспектів лідерства активно досліджують такі вчені, як В. Бабаєв, О. Бандурка, Р. Бояцис, Д. Гоулман, С. Калашнікова, Р. Кейес, Дж. Коттер, О. Пономарьов, О. Романовський, Р. Фарсон, В. Шейнов та інші. Особливий інтерес викликає проблема харизми і харизматичного лідерства, яке звичайно забезпечує найбільш ефективний вплив лідера на його оточення. Його роль істотно зростає в умовах трансформаційного лідерства, сенс і сутність якого активно досліджують Б. Басс і Р. Ріджіо [2]. З позицій підготовки професіоналів-лідерів важливо відзначити розробку філософії креативного лідерства, як її презентують у своїй роботі П. Кассе і Р. Клодель [3].

Не менш цікавим і корисним уявляється й дослідження Дж. Конже та Р. Канунго, присвячене харизматичному лідерству в організації, визначенню поведінських атрибутів та їх вимірюванню [4]. Вкрай важливою виступає здатність лідера ефективно діяти в умовах невизначеності й ризику. Дослідження щодо оцінки результатів стосовно ризику в інженерних рішеннях при невизначені здійснює С. Д. Вермійон зі своїми співавторами [5].

Аналізуючи парадокси харизматичного лідерства, О. Романовський та О. Пономарьов вважають, що для них «характерним є те, що вони обумовлені складною і суперечливою природою феномену харизми. Воно певною мірою є парадоксальним явищем, оскільки, з одного боку, харизма в більшості випадків властива тій чи іншій людині від природи, являє собою своєрідний дар. Але з іншого боку, її розвиток і реалізація можуть істотно залежати від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, від зовнішнього середовища, в першу чергу, від характеру соціокультурного простору, в координатах якого й відбувається життя і діяльність лідера» [1, с. 52].

Разом з тим, слід звернути увагу на недостатню кількість робіт, які були б безпосередньо присвячені завданням вищої школи щодо цільової підготовки професіоналів-лідерів та висвітлення досвіду щодо її здійснення.

Виклад основного матеріалу. На тлі сучасних складних процесів істотно зростає значення особистісного чинника у забезпеченні належної ефективності суспільного виробництва. Він здатний відігравати визначальну роль і в технологічному оновленні виробництва, і в забезпеченні його інноваційного характеру. Тому перед системою вищої освіти постає вкрай важливе і відповідальне завдання з підготовки не просто фахівців, а справжніх лідерів з високим рівнем професійної і соціальної компетенції, з системним мисленням та його інноваційною спрямованістю.

Наші випускники мають бути конкурентоспроможними на сучасному надзвичайно складному ринку праці та робочої сили. А це означає не тільки їх належну адаптацію до змін матеріально-технічних основ суспільного виробництва, але й активне їх творення. Як справжні професіонали, вони повинні бачити недоліки й хиби існуючої техніки й технологій і можливі шляхи їх ефективного подолання. Їм необхідно розуміти логіку науково-технічного та соціального прогресу і провідні світові тенденції розвитку відповідної сфери діяльності. Лише таким чином можна успішно подолати тривалу системну кризу,

яку переживає наша країна, і вивести її на магістральний шлях сталого розвитку.

Дослідження авторитетних вчених, в тому числі й науковців нашого університету, переконливо свідчать про істотне зростання ролі лідерів і характерної для них харизми. Роль лідерів яскраво проявляється в ефективній організації ними спільної діяльності людей та у здійсненні конструктивного впливу на них. Саме ця роль і виступає чинником забезпечення можливості успішного досягнення цілей їхньої діяльності. Професіоналізм і впевненість лідера у собі і своїй команді, наявність спільних з нею життєвих цілей і цінностей підвищують ефективність його впливу на персонал та активно сприяють злагодженій роботі всіх членів. Завдяки цьому зростає впевненість людей у своїх силах і можливостях, що забезпечує успішне досягнення ними бажаних результатів своєї професійної діяльності.

Таким чином, в загальній системі завдань сучасної вищої школи одним з надзвичайно важливих з них постає організація цілеспрямованої підготовки не просто високо компетентних професіоналів, але й справжніх ефективних лідерів. У зв'язку з цим уявляється доцільним зупинитися на таких чотирьох принципових моментах.

По-перше, сьогодні справжній професіонал обов'язково повинен бути харизматичним лідером. Справа в тому, що проявом його професійної і соціальної компетентності виступають не тільки його знання і уміння, його навички й досвід, але й належним чином розвинені його професійно та соціально значущі особистісні риси і якості. Йдеться перш за все про його організаторські та комунікативні здібності, про здатність організації й координації спільної діяльності людей, про раціональний розподіл завдань і функцій між виконавцями. Однак не менш важливим є його уміння заряджати людей енергією й вірою в успішне досягнення обраних цілей і в те, що таке досягнення відповідає інтересам самих виконавців, що воно сприяє їхньому професійному і особистісному зростанню, максимальній реалізації творчого потенціалу кожного виконавця. Вкрай важливою також є його конфліктологічна компетенція, уміння запобігати появі конфліктів, а в разі необхідності – ефективно їх розв'язувати.

Надзвичайно цінною рисою лідера виступає також його здатність згуртовувати людей, формувати у них командний дух і готовність прийти на допомогу один одному в процесі реалізації спільних інтересів команди. Цілком очевидно при цьому, що ефективність лідерського впливу на виконавців та його діловий і особистий авторитет у них істотною мірою залежить від харизматичності лідера. Відомо, що харизмою вважається здатність людини викликати у свого оточення почуття захоплення, поваги і довіри. Саме завдяки цьому і виникає можливість легко переконувати людей, організовувати їх спільну діяльність, спрямовану на досягнення обраних лідером цілей, та успішно управляти процесом її здійснення.

Протягом тривалого часу вважалося, що харизма являє собою такий особливий природний дар, благодать, що проявляється сама собою. Сьогодні ж чітко встановлено, що харизма може бути істотно розвинута за допомогою спеціальних психолого-педагогічних методів і технологій. Її розвиток стає особливо ефективним, якщо він відбувається в загальній системі завдань вищої школи з навчання і виховання майбутніх професіоналів-лідерів, з їх особистісного розвитку та соціалізації. А для цього кожен викладач повинен бути справжнім педагогом. В сучасних умовах широкого доступу студентів до джерел інформації функції викладача і сенс його діяльності змінюються.

По-друге, з огляду на ту тривалу й глибоку кризу, яку переживає наша країна і яка набула системного характеру, перед системою освіти постає вкрай важливе й відповідальне завдання. Воно полягає в необхідності цільової підготовки нової генерації харизматичних лідерів. Вони повинні бути вільними від стереотипів, що відживають, їм неодмінно

має бути притаманне інноваційне мислення за умови стратегічної його спрямованості. Яскрава харизма цих професіоналів-лідерів має поєднуватися з їхньою здатністю активно, професійно та відповідально діяти у напрямку успішного подолання цієї кризи.

Адже саме така діяльність дозволить вивести країну на магістральні шляхи сучасного цивілізаційного розвитку. Високий рівень професійної компетенції цих лідерів постає визначальною передумовою вибору ними цілей і раціональних напрямків науково-технічного і соціально-економічного розвитку України й наступної послідовної реалізації відповідної стратегії цього розвитку. Водночас привабливість і переконливість їх дій і впливу на людей забезпечуватиме їм масову підтримку населення.

При цьому система вищої освіти має організувати масову підготовку харизматичних лідерів та сформувати нову національну управлінську еліту, оскільки в основі кризи в країні фактично лежить криза управління. Низький рівень професіоналізму багатьох представників владних структур, недостатня відповідальність і прагнення використовувати владу у власних інтересах є основними причинами буксування реформ. Тому країна потребує рішучої їх зміни справжніми професіоналами-лідерами, представниками національної гуманітарно-технічної еліти, яких готує вища школа.

По-третє, цілі, зміст і характер підготовки нової генерації лідерів повинні бути орієнтовані на формування у них прагнення, готовності й здатності здійснювати цілеспрямовану трансформацію України в сучасну високорозвинену країну. Ці лідери повинні бути вільні від будь-яких догм, мати розвинене гнучке інноваційне мислення. Тому вони мають отримати не тільки високоякісну професійну підготовку, а й широкий світогляд, ерудицію і глибоке розуміння законів суспільного розвитку.

Разом з цим треба сформувати у них належну логіко-методологічну компетентність, необхідну для належного вибору, обґрунтування і наступної ефективної реалізації стратегії діяльності на основі законів стосовно практики здійснення відповідних реформ. Зважаючи на складний динамічний характер сьогодення, система освіти повинна прищепити лідерам розуміння і глибоку внутрішню потребу постійного неперервного самонавчання, самовиховання і самовдосконалення. Адже лідер тому і є лідером, що він бачить перспективу і завжди йде на кілька кроків попереду свого оточення.

Крім високої професійної підготовки, нова генерація харизматичних лідерів повинна отримати глибокі знання й належні практичні навички у сфері соціально-гуманітарних технологій. Їм вкрай потрібне володіння технологією управління й відповідного впливу на людей. Але не менш важливим має бути і володіння філософіями управління і спілкування, методами і прийомами психолого-педагогічного впливу, які набагато ефективніші за методи силового тиску і примусу. Разом з цим сучасному харизматичному лідерові має бути притаманна висока загальна і професійна культура, яка вже сама по собі являє потужний засіб впливу на персонал.

По-четверте, система освіти повинна вже на ранніх стадіях навчання і виховання використовувати надійні методи і механізми для виявлення в учнівському чи студентському середовищі потенційних лідерів. Це дозволить організувати цілеспрямовану і послідовну їх підготовку до усвідомлення та ефективного виконання ними своєї важливої й відповідальної суспільної місії. Система підготовки має передбачати формування високої професійної компетентності та особистісний розвиток. Йдеться про виховання у них почуття відповідальності й високих моральнісних принципів і переконань.

Це завдання вимагає: 1) щоб науково-педагогічний склад вищої школи був готовий на високому професійному рівні виконувати свої функції та обов'язки; 2) щоб постійно заохочувалося прагнення майбутніх лідерів проявляти свої позитивні лідерські риси і якості, конструктивно критикувати їхні поведінкові помилки; 3) щоб істотну

роль відігравав розвиток моральності й духовного світу майбутніх професіоналів-лідерів; 4) щоб вони активно залучалися до участі у науково-дослідній діяльності, в роботі органів студентського самоврядування тощо.

Сьогодні значна частина української молоді прагне отримати освіту, а згодом і роботу за кордоном. Передусім це стосується потенційних лідерів. Важливо, щоб вони, отримавши належну професійну компетентність і досвід плідної діяльності, все ж лишалися патріотами України і прагнули повернутися на Батьківщину, щоб використовувати набутий досвід для її розбудови на перспективних технологічних і соціально-економічних умовах.

Таким чином, уявляється цілком очевидним, що належна підготовка професіоналів-лідерів вимагає створення й неухильного дотримання низки відповідних умов. Першою з них виступає кадровий склад вищої школи. Кожен його представник сам повинен бути справжнім професіоналом-лідером найвищої якості. Для цього йому необхідно не тільки формально проходити регулярне підвищення своєї кваліфікації, але й безперервно самостійно опановувати нові досягнення як у сфері його професійних науково-технічних інтересів, так і у сфері інноваційних педагогічних технологій. Тобто на відміну від переважної більшості професій викладач повинен бути професіоналом як у сфері, якої стосуються його навчальні дисципліни, так і у сфері педагогіки вищої школи.

Його неодмінним обов'язком має бути виконання наукових досліджень і публікація отриманих результатів у провідних, визнаних у світі виданнях. Без цього він не буде цікавим для студентів, а отже, й не зможе привернути їхню увагу до навчального матеріалу, який він викладає. І тут важливу роль має відігравати ще і його психологічна спрямованість на педагогічну діяльність, яка допомагатиме йому так викладати цей матеріал, щоб студенти відчували, що перед ними стоїть професіонал, який займається важливою і цікавою справою. Більш того, ця справа являє собою одну з його важливих життєвих цінностей. Важливо прищепити розуміння її цінності і студентам.

Другою умовою має бути регулярний перегляд як змісту освіти, так і використовуваних педагогічних технологій. Необхідність такого перегляду зумовлена прискоренням науково-технічного і соціального прогресу. І оскільки сама мета підготовки професіоналів-лідерів полягає у формуванні надійного кадрового забезпечення процесів подолання кризи в Україні, освіта має бути спрямована на оволодіння ними новітніми знаннями у сфері своєї майбутньої професійної діяльності. Адже одним з основних їх завдань постає також подолання технологічного відставання нашої країни від провідних економічно розвинених країн світу.

Третьою важливою умовою успішної підготовки професіоналів-лідерів слід вважати наявність розвиненого та ефективного наукового і навчально-методичного забезпечення. І тут слід підкреслити ту плідну багатогранну діяльність науковців кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка Івана Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», яку очолює доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук О. Г. Романовський. Ця діяльність цілеспрямовано і гармонійно поєднує важливі наукові дослідження актуальних проблем лідерства, розробку і використання методичного забезпечення з практикою виявлення потенційних лідерів і системного розвитку їхніх суто лідерських особистісних рис і якостей.

Сьогодні ми можемо впевнено говорити, що серед численних наукових шкіл, які принесли славу нашому університету, активно формується і школа з психолого-педагогічних та організаційних проблем лідерства. Її досягнення тим більш стають необхідними в умовах постійного зростання ролі лідерів та суспільної потреби в них як у

потужній рушійній силі науково-технічного і соціального прогресу.

Важливо зазначити, що у складі кафедри організовано Центр лідерства, сучасне обладнання для якого надано Євросоюзом в рамках міжнародного гранту. Цінність оригінальних результатів плідної діяльності Центру визнана світовою спільнотою, насамперед іноземними учасниками проекту «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту». Важливість цієї діяльності підтверджується й відгуками лідерів освітньої сфери та бізнес-лідерів, які пройшли цільову підготовку в цьому Центрі за допомогою ліцензованого циклу надійних і авторитетних тестів.

В той же час уявляється, що значну користь університету могла б принести діяльність Центру лідерства, спрямована на розвиток лідерських якостей старост академічних груп, профспілкових активістів і представників інших специфічних груп студентів, які прагнуть підвищувати ефективність й реалізувати свій лідерський потенціал. Та й деяким викладачам було б доцільно пройти цикл навчання в Центрі лідерства для підвищення своєї психолого-педагогічної компетентності, впевненості у собі й своїх можливостях. Адже ефективність їхньої професійної діяльності істотною мірою залежить від їх сприйняття студентами саме як харизматичних лідерів і професіоналів відповідної сфери науки і техніки. Їхній же професійний та особистісний авторитет виступає одним з визначальних чинників якості освіти.

Сьогодні перед нами постає щорічна проблема забезпечення адаптації першокурсників до нових умов життя, до навчання у вищій школі. Вона ж пов'язана і з тим, як зберегти й розвинути у них інтерес до обраної спеціальності, до знань і процесу навчання, пізнання нового. І основним чинником ефективного розв'язання цього складного, важливого і вкрай відповідального завдання виступає саме особистість викладача. Він повинен виглядати не ремісником, який відчитав лекцію і пішов з аудиторії, не звертаючи ніякої уваги на допитливі очі студентів. Він має бути справжнім харизматичним лідером, на якого студентам хотілося б рівнятися і який би користувався у них не просто авторитетом, а й щирою і глибокою повагою.

Тільки в такому разі можна розраховувати на те, що вища школа зможе як готувати висококомпетентних фахівців, так і розвивати їхні лідерські якості й виховувати їх як справжніх харизматичних лідерів. Успішне розв'язання цього завдання відповідатиме нагальній потребі нашої країни й суспільства саме у таких лідерах. Згодом вони обійматимуть основні керівні посади на різних фірмах і організаціях, в органах державного управління і місцевого самоврядування. Їхня компетентність у поєднанні з енергією та дійовим впливом на людей допоможе їм подолати кризу і забезпечити сталий розвиток країни на шляхах модернізації національної економіки на чітких інноваційних засадах. Іншими словами, ці лідери будуть здатними і готовими успішно виконати свою високу суспільну місію.

Висновки. Сьогодні істотно зростають як суспільна потреба в лідерах, так і вимоги до них. При цьому авторитет лідера та характер його впливу на людей значною мірою визначаються рівнем його професіоналізму та його особистісними рисами і якостями. У зв'язку з цим організація ефективної підготовки професіоналів-лідерів постає вкрай важливим і відповідальним завданням вищої школи. І, в першу чергу, це стосується системи інженерної освіти, яка готує кадрове забезпечення для інноваційного розвитку економіки.

Список літератури:

1. Bass B. M., Riggio R. E. Transformational leadership. 2nd. ed. Mahwah; NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 282 p.

2. Casse P., Claudel P. G. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders [S. p.] : Athena Press, 2007. 280 p.

3. Conger J. A., Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // Journal of Organizational Behavior. 1994. № 15. P.439-452.

4. Vermillion S. D., Malak R. J., Smallman R. A Study on Outcome Framing and Risk Attitude in Engineering Decisions Under Uncertainty // Journal of Mechanical Design. 2015. Vol. 137. Issue 8

References:

1. Bass B. M., Riggio R. E. (2006). Transformational leadership. 2nd. ed. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 282 p.

2. Casse P., Claudel P. G. (2007). Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders, Athena Press. 280 p.

3. Conger J. A., Canungo R. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // Journal of Organizational Behavior. № 15. P.439-452.

4. Vermillion S. D., Malak R. J., Smallman R. A (2015). Study on Outcome Framing and Risk Attitude in Engineering Decisions Under Uncertainty // Journal of Mechanical Design. Vol. 137. Issue 8.

Стаття надійшла до редколегії: 3.12.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



UDK 316.46:005(315)

Oleksiy Nestulya

Doctor of Historical Sciences, Professor, Rector of the Poltava University of
Economics and Trade, Poltava, Ukraine

ORCID: ID 0000-0002-8853-4538

E-mail: snestulya@gmail.com

SOCIALLY RESPONSIBLE LEADER IN MANAGEMENT PARADIGM OF THE ANCIENT CHINA

Summary: The article examines the views of Ancient Chinese philosophers on management, and the role and place of a ruler in it. It proves that a tradition to consider him to be a leader of his subordinates, founded by Confucius, has withstood the test of time – even the explicit opponents of this great Ancient Chinese philosopher could not resist it. Thus, the official Confucianism, which was prevailing for several millennia in the Celestial Empire, demanded from a ruler to be a leader – rely in his activities not only on the authority given to him by Heaven, but on the power of personal example, influence, wisdom, justice, trust, and other means, typical for leadership. And above all mentioned, the main thing is – to realize a personal social responsibility for your subordinates.

Key words: leadership, management, social responsibility, ruler, leader, justice, trust, wisdom, integrity, influence, personal example.

Олексій Нестуля

доктор історичних наук, професор, ректор Полтавського університету
економіки і торгівлі, Полтава, Україна

ORCID: ID 0000-0002-8853-4538

E-mail: snestulya@gmail.com

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ЛІДЕР У УПРАВЛІНСЬКОЇ ПАРАДИГМІ СТАРОДАВНЬОГО КИТАЮ

Анотація: Аналізуються погляди мислителів Стародавнього Китаю на управління та роль і місце в ньому правителя. Доводиться, що започаткована Конфуцієм традиція розглядати його як лідера підданих витримала випробування часом – від неї не змогли відмовитись навіть відверті противники вчення великого давньокитайського мислителя. Відтак, пануючи протягом декількох тисячоліть, офіційне конфуціанство Піднебесної вимагало від правителя бути лідером – спиратися у своїй діяльності не тільки на послану йому Небом владу, а й на силу особистого прикладу, мудрість, справедливість, вплив, довіру, інші інструменти, характерні для лідерства. Головне ж – усвідомлювати свою соціальну відповідальність перед підданими.

Ключові слова: лідерство, управління, соціальна відповідальність, правитель, лідер, справедливість, довіра, мудрість, добродієність, вплив, особистий приклад.

© Oleksiy Nestulya, 2017

Problem setting. The issue of leaders' social responsibility – as organizations, so regions and entire countries – with a special relevance was highlighted by the recent global financial crisis. Caused not least by the abjuration of managers at various levels of this fundamental management principal it has attracted attention of the scientists and practitioners to researching the challenges, related to social responsibility in politics and management. In such a context, the experience of China deserves special attention. To our opinion, the history of its great rises and deep crises completely synchronize with the periods when the country was led by socially responsible leaders, or when leaders neglected this principle.

Recent research and publications analysis. It should immediately be mentioned that a heritage of ancient Chinese philosophers and thinkers has a huge bibliography of the research [6,9,18,26,30,33]. A significant part of it is focused on the issues of leadership [19,21,28,29]. The treatises of ancient Chinese thinkers are also considered (to confirm certain provisions of own leadership concessions) by their modern creators [16,23,24,27,32]. However, problem of leaders' social responsibility has not been investigated comprehensively.

Paper objective. Regarding to this, an article aims to analyze the issue of leaders' social responsibility in management paradigm of ancient China, which still has not lost its relevance, and not only in this country, but at the present stage in a whole.

Paper main body. A tremendous impact on the socio-political and philosophic thought of ancient China rendered a teaching of Confucius (551-479 BC), expounded by his followers in the book of “Lunyuy”. The core of Confucius' teaching is based on the ideas of Heaven and the “Mandate of Heaven” which determine human's destiny, its place in the system of social relations.

Clearly, that Heaven also defines the moral and ethical norms of human behavior, its values, personality, mission and purpose. The last categories Confucius generalizes as the concept of Tao (Way), which he interprets as an embodiment of his teaching norms, ethical way of a person and the state [5, p. 98].

Another principal idea of Confucius teaching is – zheng. It is quite polyhedral, and incorporates a range of ethical and social principles in relationships between people (humanity, morality), which they should be guided by, to which they should seek in their self-improvement. According to zheng “do not do to others what you do not want to be done to you” [17, p. 34].

Finally, we cannot ignore the concept of Li, which by ritually fixed norms of behavior with parents, elders, relatives and others implements the highest moral principle – zheng.

As the pattern of behavior that would correspond to the principles of zheng and li, the person, whom according to Confucius everybody in the Middle Empire should follow, may only be a nobleman junzi. He is the standard of human wisdom. Not accidentally Confucius teaching sometimes is called a teaching of a noble man.

On a deep conviction of Confucius, the worthy ruler of Heaven, the true leader for subordinates could only be a noble man, “without a Mandate of Heaven, – asserted he, – you would not be able to become a noble man” [17, p. 36]. Simultaneously, Confucius turns Heaven into a guarantor of noble men – rulers' social status, declaring: “Let the master be the master, a retainer – be retainer, a father – be a father and a son – be a son” [17, p. 40].

Confucius required rulers to follow the ancient rituals of li in management. “Master – Confucius taught, – rules his subordinates, following the ritual” [17, p. 43]. Rituals and appropriate ceremony he considers an important organizing and integrating management principle. The one, who overtakes it, Confucius said, “would rule the Celestial as if it locates here. And, pointed at his handbreadth” [17, p. 46]. At the same time rituals should have to necessarily match their traditional content and the principle of zheng. Confucius said: “What

rituals for, if being a man, one shows no humanity” [17, p. 48]. Among other principles that reveal a complicated integral concept of zheng, Confucius very often speaks about virtue: “The ruler, who relied on virtue, is like the North Polar star, which froze in its place among the host of constellations, revolving around it” [17, p. 52].

Since at the time of Confucius the traditions of community were still quite strong, philosopher requires a leader to be the example for his subordinates, influence them by the force of a personal instance. Thus, ruler’s humanity (zheng) he explains as “respectfulness, nobility, honesty, intelligence, kindness. Respectfulness does not cause humiliation, nobility conquers everybody, honesty evokes people’s confidence, intelligence allows to succeed, and kindness enables to rule people” [17, p. 56]. The integral features of a noble man, the leader, as Confucius had seen them, also the justice, wisdom, a commitment to the constant self-improvement, kindness, generosity, modesty, exactingness to oneself, terseness, etc. To participate in governing the country, in Confucius’ opinion, is possible only if the “Noble man, while giving a mercy, bears no costs; his desires are not compatible to the greed; he is full of grandeur, but eschews arrogance; he is terrible, but has no rage” [17, p. 60].

The duty of a leader is – to care for his subordinates. To his disciple Tzu-chun Confucius advised, primarily, to provide people with food, weapons and to gain their trust. In extreme circumstances, he taught, it is possible to give up the weapons and even refuse to eat, but without trust the foundations of governance and the state destroy: “Long since no one can avoid the death, when people do not believe, it’s impossible to resist” [17, p. 62].

A true leader, according to Confucius, seeks to avoid the use of coercion and violence, entails his followers, inspires them by its own example and relies on their undeniable trust. To govern the state, taught Confucius Prince Sheng: “Is when the happy ones, who near and when come the ones, who far” [17, p. 65].

Thereby, attempting to ideologically justify the necessity to save archaic social structure and governing system, the methods, place and role of a ruler in it, Confucius claimed extremely high social requirements for him as for a leader, whose influence is determined not only, and not as much by the power, but by the authority among people:

“– Be respectful to it, and it will be esteemed; follow the duty of a son and father, and it will be loyal; inspire capable ones, teach inept ones, and it will feel the afflatus” [17, p. 53].

A follower of Confucius, the Chinese philosopher Mencius or Mengzi (372-289 BC) in a work, titled for his name “Mencius”, proved the principle of social justice, as the general basis of the society’s existence to its logical finality. Mencius constantly emphasizes, if the ruler wants to succeed in governing his kingdom, and moreover, to acquire Celestial, he must firstly show humanity in his attitude toward the people, humaneness, caring for others, virtue, integrity are – the most important advances of ruler’s attainment. Only humanity and justice, in his opinion, bring people together in and around the ruler. When he is humane, all are drawn to him and he has no rival in the Celestial. If the ruler himself is humane and fair, if he acts correctly, then all the others in his country will be the same.

Like Confucius, the people in “Mencius” are also considered the supreme criterion of truth and appropriate governance. That is why, as father of his subordinates, he must well know and understand them, must be able to provide them with all the necessities and as a father, direct them to the right path. If the ruler failed to achieve this, did not provide fair governance – he should not be offended, when people would be against him. If the ruler shows stubbornness in recognition of his wrongness and injustice, and thereby leads the country and people to further decline, he eventually loses the right to be it. Not only a ruler, but even the supernatural forces must bow to the interests of people. Mencius was generally against the violence in governance. Not by the power, but by humanity, parental care and virtues

a one should govern. Indeed humane government begins with kindness. Exactly the kind guidelines allow humane ruler to conquer the hearts of people.

This thesis of Mencius was not random. Since, he was the first, among ancient Chinese thinkers, who justified the idea of innate kindness of a human and the value of it. Kindness, for Mencius is a quality of human nature, its innate quality.

Kindness – is the quality of human heart, it makes human a human, through the compassion, inherent to the heart. The main point for the people – is not to lose heart, given to it by the nature, do not lose the innate sense of shame and compassion. At the same time, heart is the basis not only for humanity and justice, but also for wisdom, and compliance of highly important rituals for Confucians. Mencius fully justifies his idea, that a heart is the basis of Homo sapiens; it is not only, and not so much a storage of feelings, but of its thoughts. Human does not only feels by heart, but knows and understands with its help.

Such wise, Mencius deepened the idea of moral right to manage people, which belongs only to charitable and kind, meaning those, who have heart and constantly cultivate it under tight supervision of Heaven. Only someone who has a heart and acts sincerely, from the bottom of it, can gain the hearts of others and receive a right to manage the Celestial.

Social justice and pure heart of charitable and kind ones – are two fundamental bases not only for harmonious society and sustainable country, but also a leadership – from Mencius. The one, who gains the hearts of people, who shows justice and kindness, will rule the Celestial. The highest criteria – people themselves, as a set of fairness and integrity [25, p. 37].

One of the first critics of the views of Confucius and his followers was a Chinese philosopher Mozi (479-381 BC). Coming from a poor family, he was a craftsman, studied from Confucians, but eventually left them. Just as Confucius, Mozi believed people's welfare and satisfaction of their needs to be the highest and ultimate goal, the most important criteria of the ruler's activity. A way to achieve this purpose, he had also seen in involving to governance the wise and capable ones [12, p. 42].

At the same time, Mozi advocated a number of fundamental principles, which sometimes reminding Confucian's, had quite a different argumentation than Confucius and his followers.

The core concept of Mozi's teachings is the idea of "universal love". He believed that strife and distemper in the country began when people have stopped loving each other. Using force, mind tricks, supremacy of majority to conquer one by another, family and clan ties, worship customs and rituals he evaluated as factors, which divide people, cause hate to each other. All this can be rid of only by implementing the principle of "universal love", which will bring "peace to the Celestial". If the country will be led by the ruler, who shows an example in following the principle of "universal love", reveals humanity and justice in relation to its subordinates, who sincerely loves its people, then people will respond in kind [9, pp. 65-66].

Referring to examples of the famous rulers of the past, Mozi emphasized that "governing the Middle Empire, they found a universal love to [the people of the Middle Empire] and thereby were bringing benefits to them. Besides, governing all the people of the Middle Empire, they appreciated and respected the Heaven, served the spirits, loved and benefited the whole nation. That is why, Heaven and spirits rewarded them, gave them the Mandate of Heaven as to the sons of Heaven, considered them the fathers and the mothers of people, and all the people followed them, and praising such Vans, called them entirely wise vans, and [glory] of the entirely wise vans is still alive until the present day".

The principle of "universal love" corresponds to the idea of "respect for talents". Mozi wrote that "the Heaven makes no difference between rich and poor, noble and vile, relatives and strangers" [12, p. 56]. Elsewhere he reiterates again: "Heaven makes no difference between big

and small, noble and vile; all people are – the servants of Heaven, and there is no one, to whom it would not grow buffalos and goats, feed pigs and wild boars, give a drink of wine, give in large the quantities of grain to make [people] to serve Heaven with respect” [12, p. 59]. Thus, according to Mozi, originally all people are equal before Heaven. This is what teaching is fundamentally differs his teaching from the views of Confucius. Essentially, he offers to return to the practice of the past, when the path to power laid exceptionally through the leadership.

According to Mozi, that exactly is a way, it became possible to restore order in the Middle Empire, at the ancient times. “Realizing, – he mentions, – that the cause of chaos is the lack of governance and seniority, people have chosen the most virtuous and wise person of the Middle Empire and made him the Son of Heaven... Only the Son of Heaven can become a single example of justice in the Middle Empire that is why the order reigned in the Middle Empire” [6, p. 92].

Many scientists point to similarity of these views to the social contract theory of Hobbes [22, pp. 54-55]. It is obvious. However, the Chinese thinker in such a way underlines the importance of another principle in ruler’s actions, true leader of its subordinates – the unity. The absence of it creates the chaos and social conflicts. An objective of the wise ruler, or “the Son of Heaven”, Mozi considered, is to unite the thoughts of all and develop a unified view at things, to achieve the unity of thoughts and actions among subordinates, and between them and leader [9, p. 67].

Mozi was not the only one whose views at various positions differed from Confucian’s. In fact, one more philosophic direction began to emerge in China, along with Confucianism – Taoism. A number of scientists are still considering that “Taoism in 6th – 5th century BC has started from the philosophy of Laozi, was developed and perfected by Zhuangzi, and went to decline in the philosophy of Liezi” [6, p.37]. Many modern scientists believe that not Laozi (6th – 4th century BC), but Zhuangzi (369-286 BC) was the founder of Taoism [20, p. 61]. Obviously, to such notion of scientists predisposes the fact that the principles of Taoism in “Zhuangzi” are justified much deeper than in the book “The Tao The King, or the Tao and Its Characteristics”, which tradition ascribes to Laozi.

The most important in the philosophy of Taoism is the teaching of Tao, which serves as the pattern of all things, the law of spontaneous existence of cosmos, human and society; the prime cause, which genetically preceded the world of “designed things”, the principle of time cyclicity; the “path”, the lifestyle of an ascetic who seeks the unity with Tao as an ontological essence of the world.

Tao is inherent to “integrity”, by which it expresses itself, and moreover, the particular things appear as an embodiment or a figuration of Tao. It can also be a synonym of the whole world. To the leading principles of Taoism also belong the principles of naturalness, spontaneity of Tao and the principle of “non-action” or an absence of purposeful activity, which is inconsistent with the natural world order, based on the spontaneity of Tao [7, p. 97].

According to the Taoists’ beliefs, perfect governance, should base on the principle of non-action. A wise ruler adheres Tao, relying on the natural qualities of things and is not trying to “streamline the Middle Empire” using formal methods. Rejection of Tao and “non-action” method leads to the precocious death of people, breach of cosmic harmony and distemper. Thus, Taoist Lao Dan to the question of “how the enlightened king rules?” answered: “When the enlightened king manages, his deeds spread out to the whole world, but it seems as they come not from him, his power is transmitted to all things, but people are not looking for support in it. He rules in glory, but no one praises him, and each one he gives to live in pleasure. He roots in Immortal and exists in Missing” [26, p. 44].

Without leaving people by themselves and trying to rule them, disturbing harmony

given by the nature, including social one, rely on laws and institutions, Zhuangzi considered, they will lose the Heaven in themselves. “That’s why it is told: “Do not destroy the heavenly by the humanly, do not destroy your own destiny by your own mind, do not destroy the good name by your greed” [15, p. 57].

We also cannot ignore another stream of ancient Chinese public opinion – legism. Its fundamental concepts outlined in the treatise “Shang Jun Shu” (“The Book of the Ruler of Shang”, the authorship of which tradition ascribes to the statesman and reformer, a ruler of Shang region of ancient China, Hunsun Shang Yan, known in history as Shang Yang (390-338 BC) [5, p. 13].

The views of Confucius on leadership and management, based on the principles of humanity, Shang Yang criticizes as utopian, “A one might be humane for other people, but he cannot force people to be humane; a righteous one might love other people, but he cannot make people love [each other]. Thereby, it becomes clear that only humanity or justice is not enough to achieve good governance of the Middle Empire” [5, p. 215]. Therefore, to become a true leader whom, according to Shang Yang, all subordinates would obey can only a ruler which will be able to establish and ensure the implementation of laws, common for everyone. As L. Perelomov notes, the law for him – is such a supreme power, “which all the inhabitants of Middle Empire should resignedly obey” [5, p. 77].

According to Shang Yang, respect to a leader, caused by the system of laws is based, however, on the exceptional adherence of its norms by the ruler: “...wise ruler, – he mentions, – relates prudently to the laws and regulations. He does not take into account considerations, contradicting the law, he makes no actions, which contravene to the law. He must take into account considerations complying this law, he should extol the actions, corresponding the law, he has to coordinate his actions with the law. And the order will prevail in the country, its lands will expand the lands, the army will amplify, and the ruler will be held in high esteem” [5, p. 228].

The thinker is far from opposing the law and established folk customs. Instead, he advises the rulers to take them into account, while issuing laws and consider them, while governing subordinates. With the help of Du Ji, philosopher emphasizes “when antiquity is imitated, mistakes are eliminated, and when li is followed, there is no violation. The ruler has to strive to do this”. However, a real leader, emphasizes Shang Yang, should have a determination to establish the laws that would meet the needs of time and interests of the state, but not to look at the past and think, what will his orthodoxies think about him. He sympathizes those leaders, who established “their own laws, considering the [needs] of time, and determined Li according to the circumstances”. The leader should be higher than a possible misunderstanding of his actions and decisions: “What is ridiculous for the foolish is sad for a smart one, what is a joy for the unwise, a wise one is sad about. A condemnation of [the people of] our time should not be considered”, – comforts Shang Yang a leader regarding his decisions, unpopular among subordinates [5, pp. 140-141].

Fundamentally disagreeing with the teachings of Confucius on the opportunity to build relationships of leader, ruler and people on the basis of adherence to integrity, Shang Yang claims that they can only be of an antagonistic nature, by the formula of “who – by whom”. So a leader, which cares about the welfare of people and the power of the state, should build its relations according to the power of law, and cruelty in complying it. Only then it is possible to unite people around the leader those priorities that only he is aware of. It is exactly in such leader’s ability the key factors, leading to its success comprise, and exactly, what the vocation and a mission of the leader consist of. “Absolutely wise ruler, – underlines the thinker – tends to focus [all efforts of the people] on the Common to unite [its thoughts]” [5,

p. 154]. No one, but a leader can take such a responsibility. And only the one, who can do that, deserves to be a true leader, acknowledged not only in the country, but also abroad: “Path to governing [the Middle Empire] consists in focusing all [efforts of people] on the Common, by the ruler himself” [5, p. 151].

Leader, which will be able to combine the power of law with an art of managing people, based on the knowledge of their psychological characteristics, customs, the successful implementation of rewards and punishments’ system, and unites people around the “common”, claims Shang Yang, will receive recognition not only of its contemporaries, but of their descendants. “The state, – emphasizes he, – which reached concentration of [all people’s efforts] on the Common for at least one year, will be powerful for a decade; the state which reached concentration of [all people’s efforts] on the Common for the decade, will be powerful for a century; the state which reached concentration of [all people’s efforts] on the Common for a century, will be powerful for the thousand years, and the one, who will be powerful for the thousand years, will achieve governing [in the Middle Empire]” [5, p. 159]. Precisely, this is the greater social responsibility of Shang Yang leader.

An attempt to synthesize the known ancient Chinese doctrines under the auspice of Confucianism became the teaching of Xunzi (289-238 BC). First of all he tried to reconcile the orthodox Confucians and Legists. Thus, Xunzi highly valued humanity and justice, Confucian rituals and a sense of duty, the wisdom of the ancients.

At the same time, their justification was very specific, based on the thinker’s thesis “of the evil nature of man”, which appears as an unbounded desire to satisfy its own wishes and leads to the escalation of social relationships in a society. The ability of people to “live together” Xunzi displays out of the division of the duties between people, which by a philosopher is considered to be a product of the human’s moral qualities, its “sense of duty”. Thus, the pattern of social processes, on his opinion, is expressed by a “ritual” and a “sense of duty”, created by the wise rulers of the past in order to overcome the “evil nature of man” [8, p. 120].

Of the innate evil qualities of a human, Xunzi deduces not only the norms of behavior, but also the necessity of monarch’s power, which reigns over people. “The question is: if the person is inherently evil, how can the ritual and a sense of duty arise? The answer is: all the norms of ritual and duty arouse as a result of the entirely wise men activity, but not the natural human qualities... After a long reflection and the study of human actions, the entirely wise have provided the norms of rituals and [the concept of] a sense of duty, and created a system of laws... Thus, ritual, duty, the laws are all – the result of the entirely wise men’s [activity]! That is why the entirely wise do not differ from other people by their nature, but by their actions” [14, p. 42].

The above quote from “Xunzi” – is extremely important for understanding his views on leadership, and the ideal ruler. First of all, it is impossible to overcome the “evil nature of man” with its corresponding social consequences without a leader. Secondly, in order to avoid the chaos in the country, its population should entirely be subordinated to the leader. Elsewhere, Xunzi states directly: “If to consider that person is inherently evil, then it is necessary to obey the entirely wise men and to appreciate the ritual and a sense of duty!” [14, p. 48].

Third, a thesis of the same nature of all people, which can be changed only in a result of their purposeful activity, is extremely important. Giving examples of wise rulers of the antiquity, Xunzi emphasized that they differed “from other people, not because the Heaven was passionate to them!.. It was a result of their efforts directed to comply the norms of rituals and execution of the duty!” As a consequence, Xunzi makes quite a logical conclusion: “a worthless one can become perfect...; a perfect one can become worthless...” [14, pp. 56-57].

In order to have a right to be a ruler, a person must obtain the recognition of its virtues by subordinates, and thus become their true leader. The same as Confucius, Xunzi includes to those virtues humanity, kindness, morality, commitment, consistency, wisdom, spiritual perfection. According to Xunzi, the leader in its activities was guided only by the interests of people: “The ruler [can be compared] with a boat and people – with the water: water can carry the boat, and also can flip it... So, if the ruler strives for peace, there is nothing better, than give the fair orders and love people [to achieve it], there is nothing better than to honor the ritual and respect the scholars, if [the ruler] wants to approve its own merits – there is nothing better than to respect the wise and attract capable people. That is what [composes] the main circuits of the monarch’s rule” [14, p. 66]. Thus, a tradition to see the leader as a socially responsible ruler, established by Confucius, finds in Xunzi a very original justification, which considered the new political realities of the 3rd century BC.

Quite a different attitude toward Confucianism had Han Feizi (288-233 BC). He descended from a noble princely family of Han. Studied under Xunzi, the greatest influence on his outlook however had a teaching of Laozi, on Tao and “inaction”. Therefore, in the teachings of Taoist he was looking for the cores of laws, which seemed to him the prerequisites of absolute ruler’s power. It is exactly the proper behavior of leader, a thinker considered to be a major requirement for common prosperity in the country and the country in general.

Thus, sharing the main tenets of Xunzi’s theory on the inherent evil human nature, the thinker believed that it is impossible to rehabilitate people. The task of a ruler, in his opinion, was to limit an influence of the “evil” human nature on society and government, without relying on the charity of single. It is possible to make it only through enactment of laws, which can normalize people’s behavior and reduce it to the “uniformity”, preferred by rulers: “While governing the state the mass is used, and few are neglected, so are not trying to be charitable and strive to [use] the law” [13, pp. 74-75]. So thinker puts the power, the authority of law significantly higher than charity.

Equally skeptical Han Feizi treated those philosophers and managers, who preached the worship of antiquity, called to stick to the archaic traditions, ethics and rules of behavior. The true wisdom of a leader, he had seen in an ability to react adequately to the new circumstances and abilities of subordinates by legislation. “...The entirely wise, – he mentions, – has no need to adhere the antiquity, does not follow the established norms, but clarifies the current circumstances and acts according to them” [13, p. 78].

To comply with the requests of time – is one of Han Feizi’s main requirements to a true leader: “That is why [his] activity comes from [the tasks] of time, and [his] means comply with [the task] of activity... Therefore, it is said: “If the tasks are not the same, the means are also different” [13, p. 80].

Han Feizi was hardly criticizing the principles of humanism in management activity of the ruler, advocated by Confucius, his calls for charity and wisdom based on leader’s knowledge. “Confucians, – he wrote, – undermine the laws by culture, they overcome the bans [by] weapons, and the rulers [believe] that the one and another both correspond to the ritual: because of that distempers occur ... So those, who keep humanity and a sense of duty, cannot be magnified, and if they get exalted, it harms the success [in activities], and if they get used, it baffles the laws” [13, p. 84].

Han Feizi appears to be a consistent supporter of the absolute ruler’s power. Not accidentally his views were favorably met by the rulers of the Qin kingdom. According to Sima Qian the King of Qin, Ying Zheng (the future Emperor Qin Shi-huang) said: “In order to meet this man and to talk to him, I would die with no regret”. So, after he declared himself an emperor of a unified Chinese empire in 221 BC, legist doctrine of Shang Yang, Han Feizi

and others became its official ideology. In 213 BC by the order of emperor, Confucian literature was burned, 460 of Confucius' followers were buried alive, and others – sent outside of empire [5, pp. 114-119].

The extreme cruelty, which the Qin emperor asserted its power with, fought with noble aristocracy of a community and the influence of bureaucracy, enhanced social and economic oppression of the working masses, has led to a number of rebellions under ideological supporters of Confucianism, which already in 207 BC resulted a fall of Qin empire. The last was also rather preferred bureaucratic elite, which in the middle of the 2nd century BC, gained a considerable influence of the Han Dynasty rulers (which united China in 206 BC and ruled the country for over 400 years), became a social base for the formation of so-called orthodox Confucianism as an official ideology of bureaucratic state's ruling class.

Its fundamentals were laid by the ancient Chinese philosopher Tung Chung-shu (187–120 BC). Developing the basic principles of Confucius, Mencius, Xunzi and other representatives of this stream, the methods of government and administration, by which the ruling class could keep the people of Middle Empire in subjection Tung Chung-shu borrowed from Legists [22, pp. 131-132].

The social ideal for Tung Chung-shu was a society, which existed in the legendary past. He called for a strict compliance with the covenants of “three great dynasties” (Xia, Shang, Zhou), which related to the “principles of management and the basics of morality”. Philosopher did not appeal to blindly follow the antiquity. The main thing for him was to learn the “experience of Tao of previous rulers”, to understand the principles, by which they were guided in governing the state and to follow them. “There are no two ways in the Middle Empire”, – mentions he. So, perfect sages differ in [methods to achieve] a perfect rule, but are united in principles. Antiquity and modernity penetrate into each other, that is why previous sages transmit patterns [of their behavior] to the next generations” [22, p. 133].

Filling early classical Confucian ideas with a new content, Tung Chung-shu used new arguments, taken as from the Taoists and Legists, and also from the new historical realities of his epoch, to explain the role and the place of “a ruler in the social structure, in the political administration”.

“If in Confucianism of Confucius and Mencius, – mentions L. Vasylyev, – the ruler was something like the tool of Heaven's will, if he was required to wisdom and virtue, justice and the ability to properly use people, foremost those officials who ruled the people; if in ligizm the ruler declared as a subject of impersonal law and nearly the measure of all things; if in Taoism of Laozi and Zhuangzi the Tao of ruler reduced to the wisdom, simplicity and inaction, Tung Chung-shu in his synthesis succeeded to bring it all together, and give the emperor's appearance the same features of an absolute, compared to Heaven” [1, pp. 216-217].

To preaching the single will of Heaven and the entirely wise rulers – those, who “speak on its behalf”, were also subjected the teaching of Yin and Yang and the five elements' theory. According to the ancient Chinese philosophic tradition, the functioning of nature depends on the activity of two forces – the light and pure Yang, and the hard and dirty Yin. First had formed the Heaven, and the second had formed the Earth. Tung Chung-shu believed a human to be the highest, among the things, created by Heaven and Earth, because it is a copy of Heaven (or the Heavenly providence). Thus, a human inherits its nature from Heaven. The Heaven also defines a social subordination of people, according to those names, which it gives to them. Clearly, that the ruler, whose authority has a sacred character, because it is granted by Heaven is on the top of this hierarchy. As to the people, they occupy the lowest place in the hierarchy, because they are – “dark”.

The relationship between father and son, husband and wife, the monarch and subordinates, taught Tung Chung-shu, correspond to the dichotomy of Yin and Yang. The Heaven is higher than the Earth, the same as father, husband and monarch are higher than son, wife and subordinates. The ruler of any rank is the light force Yang. Subordinates, regarding a ruler, are embodiments of the force Yin, and cannot exist out of the will of Yang and its guardianship, and the power of a ruler over them. In such a way, Tung Chung-shu justified the idea of Emperor's power heavenly origin – the founder of imperial dynasty rules only because he received the mandate of Heaven [31, pp. 184-186].

Endowing ruler with almost an unlimited power of the Son of Heaven, at the same time Tung Chung-shu imposes very high requirements to him. In particular, the ruler's activity was guided by ten principles. Principles, emphasizes thinker, “are that something, what is [directly] connected to the events, and what the transforming influence of ruler [on the whole course of things] comes from”.

Considering any event, it is necessary to clarify the main point. It is – [the first] principle. To find out what it had led to. It is – [the second] principle. [To offer the way] to adjust [this or a similar event], basing on the reason [it raised from]. It is – [the third] principle. To direct major efforts to the stem and extra ones – to the branches, to pay more attention to the base, and less – to the springhead. It is – [the fourth] principle. To find out [everything] that calls doubt, to separate the similar and different. It is – [the fifth] principle. To consider the role of wiseacres and talented people [concerning the question, we are interested in], and [herewith] to select the strongest points of their opportunities. It is – [the sixth] principle. [To show that it is necessary] to treat those, who close as native ones, [and the way] to make to come those, who far. [To teach how] to get to want same as people do. It is – [the seventh] principle. [To pay attention that] following the forms of Zhou dynasty [in ritual], it is necessary to [primarily] apply to the content. It is – [the eighth] principle. [To remember that] wood generates the fire, and a fire corresponds to the summer, and that such an order [is dictated] by the Heaven. It is – [the ninth] principle. To balance criticism and a conviction of sins, to investigate the reasons of disturbances' and strange phenomena's emerging. Such order [is defined] by Heaven. It is – [the tenth] principle” [10, p. 115].

Tung Chung-shu was convinced, when a ruler understands the main causes of events, the peace of people would be achieved. When their consequences are ascertained, their successes and failures will become clear. Knowing the causes, the “correction of basis” can be achieved. Directing major efforts to the “basics” makes a “division between rulers and subordinates obvious”. “When to find out everything that calls doubt, to separate the similar and different, then a lie and the truth reveal. If to consider... the role of wiseacres and talented people: highlight... the strongest points of their opportunities..., all officials will act in a strict order”. If, following the rituals of Zhou, primarily apply to their content, the ruler can achieve a transforming impact of his reign on people. “If to treat those, who close as native ones, to make to come those, who far, and to wish the same as people, [it will allow] the humanity and mercy [of a ruler] to reach [anywhere]. [When do not forget the principle:] fire generates a fire, and a fire corresponds to the summer, than dark basis and light basis, as well as four seasons, will follow the order of changes. If to balance criticism and a conviction of sins, to investigate the reasons of disturbances' emerging, then [in such a case] actions will be consistent with a desire of Heaven.

If to apply all [these ten guidelines] into practice, – concludes a philosopher, – then [a ruler can achieve that], spreading humanity, [he gets] the fulfillment of duty [in return]” [10, p. 116].

Wisdom and humanity are not the only, among Confucian requirements of Tung Chung-shu for a ruler. “In establishing the Path by a new ruler, Confucius have found out how, – he

mentions, – [the new ruler] appreciated the call to an action and turned away from the benefits, how much did he love sincerity and eradicated false” [10, p. 114].

In “Han Shu” (“The History of Han”) Ban Gu gives the answers of Tung Chung-shu to the questions of the emperor Wu-di (140-87 BC). In one of them he emphasizes: “As it is known, humanity, justice, the norms of behavior, intelligence and honesty – is a way of the five constant virtues, that something, what the ruler should be “improving” in, and what he must “bring into order”. Because he had “improved” in five virtues and “brought them into order”, he “receives the grace from Heaven and enjoys the blessings of the spirits” and “blessings that come from his strength, which extend beyond the four sides of the Middle Empire and to all living things” [11, p. 153].

Same as for Confucius, the ideal leader of Tung Chung-shu – is a father for his subordinates, “residents of the Middle unanimously come to him, as they come to father and mother”. Embodied in a philosophical category of ancient Chinese thinkers, where charity, grace, the moral force mastered by the ruler guarantees him the loyalty of subordinates. “The ruler of the force De, – emphasizes Tung Chung-shu, – cannot be alone, he surely has neighbors – assistants of the same kind as he. All of these are the result of accumulation the kindness, and augmenting the force of De” [11, p. 170].

Another mission and a duty of a ruler – is to create opportunities for people, to realize the kindness, inherent in them by Heaven. “Heaven gives a rise to people, – wrote Tung Chung-shu, – [Furthermore] its nature has the ability to become kind, but cannot yet become kind. In order to make [its] nature kind, Heaven puts the ruler [over it]... The ruler inherits and continues the intentions of Heaven, and its purpose – to complete [the formation] of people’s nature” [10, p. 123].

In this context, the special attention was paid by a thinker not only to the personal example of a leader, but also to extensive public education, organized of course, by his initiative and under his governance. “...The nature of people is able to become kind only after it experiences an impact of instructions from the outside. [Thus], the kindness comes from learning and not from the nature”. Referring to the authority of Confucius, Tung Chung-shu asserted that “in the absence of [wise] rulers, people who did not receive the instruction cannot become kind” [10, pp. 124-125].

Emphasizing the importance of educating people and responding to one of the questions of an emperor Wu-di, Tung Chung-shu emphasized: “Your deeds are great, and your grace is generous, your mind is clear and your intentions are glorious, you lovingly protect people and love the wise men. You can be called a ruler, which follows the justice. However, Heaven and Earth have not yet answered to it, and there are no excellent kind values appeared. Why? Generally, because learning and spiritual transformation of people have not yet begun, and the mass of people is not corrected yet” [11, p. 178].

Thus, describing the ruler by Confucian categories of “Heaven”, “the son of Heaven” Tao (Path), Li, etc., recognizing heavenly origin of his power, Tung Chung-shu put it in a direct dependence on the qualities that defined the authority of a ruler among its subordinates. Thereby, the ideal ruler of the Middle Empire, in his opinion is a true leader, who in his work relies not only on the power, given him by Heaven, but also on the power of personal example, the impact and other tools, typical for leadership. At the heart of all of them is – the social responsibility of a leader.

Showing himself a master of creative synthesis of Confucian’s ideas, Taoism and Legism, Tung Chung-shu created a theory, which served the interests of empire. “No wonder, – notes regarding to this L. Vasylyev, – that Tung Chung-shu’s scheme has been adopted by the ruling circles and subsequently transformed to the official doctrine, it was the basis of

Khan's official Confucianism, which with minor changes lasted for more than two thousand years" [1, p. 219].

Conclusions of the research. Summarizing the views of ancient Chinese thinkers on management, V. Nersesyan primarily notes the inflexibility of connection "Heaven – wiseacre – the state". "The ruler, – he says, – the same as the state, the situation in a country, the highest sanction of Heaven depends on the level of his wisdom... Ruler is the only one who stands outside the social scale reference. All the others, who take place on this scale, are subordinates" [4, p. 201]. However, it is not difficult to note that the vast majority of philosophical concepts of the ancient China permeates the idea of social responsibility of a ruler before his subordinates and followers, the people in general. An attempt to get away from this fundamental principle, made under the influence of Han Feizi by emperor Qin, finished by the collapse of his empire. Therefore, summarizing the theory and practice of management in ancient China, Tung Chung-shu was able to persuade the rulers of Middle Empire that the strength of their power is defined not by the amount of authority, but by the level of social responsibility awareness in the process of their implementation.

The further history of China had convincingly confirmed the relevance of views of those ancient Chinese thinkers, who advocated this key position. In our deep conviction, only the social responsibility of modern leaders of China – is one of the key basics for such an amazing success, which China convincingly demonstrates to the whole world today.

Список літератури:

1. Васильев Л. С. Проблемы генезиса китайской мысли. М.: Наука, 1989. 309 с.
2. Виноградский Б., Кузик Б. Путь Правителя. История будущего / Б. Виноградский, Б. Кузик. М.: «Гермитаж-Пресс», 2005. 512. с.
3. Древнекитайская философия : собрание текстов в двух томах / [сост. Ян Хин-Шун ; вступит. ст. В. Г. Бурова и М.Л. Титаренко]. Т. 1 Москва: Мысль, 1972. 363с.
4. История политических и правовых учений. Древний мир / Отв. ред. В. С. Нерсисянц. М.: Наука, 1985. 349 с.
5. Переломов Л. С. Введение // Книга правителя области Шан (Шан Цзюнь Шу). Изд. 2-е, доп. Пер. с кит. М.: Ладомир, 1993. 392 с.
6. Титаренко М. Л. Древнекитайский философ Мо Ди, его школа и учение. М.: Наука, 1985. 245 с.
7. Торчинов Е.А. Даосизм // Китайская философия: энциклопедический словарь / РАН. Ин-т Дальнего Востока; гл. ред. М.Л. Титаренко. М.:Мысль, 1994. 652 с.
8. Феокистов В. Ф. Философские и общественно-политические взгляды Сюнь-цзы. Исследование и перевод / В.Ф. Феокистов. М.: Наука, 1976. 294 с.
9. Хиншун Ян. Материалистическая мысль в древнем Китае. М.: Наука, 1984. 182 с.
10. Чунь цю фань-лу // Древнекитайская философия. Эпоха Хань. М.: Наука. Главная редакция восточной литературы, 1990. 523 с.
11. Anthony E. Clark. Ban Gu's History of Early China. Amherst, NY. : Cambria Press, 2008. 328 pp.
12. Burton Watson. Mozi (Translations from the Asian Classics). New York : Columbia University Press, 2003. 140 pp.
13. Burton Watson. Han Feizi: Basic Writings (Translations from the Asian Classics). New York : Columbia University Press, 2003. 160 pp.
14. Burton Watson. Xunzi: Basic Writings (Translations from the Asian Classics) First Edition. New York : Columbia University Press, 2003 160 pp.

15. Brook Ziporyn. Zhuangzi: The Essential Writings: With Selections from Traditional Commentaries. – Indianapolis, IN. Hackett Publishing Company, 2009. 256 pp.
16. Chao-Chuan Chen, Yueh-Ting Lee. Leadership and Management in China: Philosophies, Theories and Practices. Cambridge : Cambridge University Press, 2008. 324 pp.
17. Confucius. Lun yu (in English The Analects of Confucius). Translation and notes by Simon Leys. New York : W.W. Norton & Company, 1998. 256 pp.
18. David B Baker. The Oxford Handbook of the History of Psychology: Global Perspectives (1st edition). Oxford: Oxford University Press, 2012. 672 pp.
19. Di Cicco J.M. The Development of Leaders in Ancient China, Rome and Persia. // Public Administration Quarterly. 2003. № 27. P. 6–40.
20. Eva Wong. Taoism: An Essential Guide. Boulder, Co. Shambhala, 2011. 288 pp.
21. Fernandez, J.A. The gentleman's Code of Confucius : Leadership by values // Organization Dynamics. 2004. № 33. P. 21–31.
22. Fung Yu-lan. A Short History of Chinese Philosophy. New York: Free Press, 1997. 400 pp.
23. Hui, C.H., Tan, G.C. The moral component of effective leadership: The Chinese Case. // Advances in global leadership. 1999. № 1. P. 249–266.
24. Mark R. McNeilly. Sun Tzu and the Art of Business: Six Strategic Principles for Managers. (Revised ed.). Oxford University Press, 2011. 344 pp.
25. Mengzi: With Selections from Traditional Commentaries (translated by Bryan W. Van Norden). UK: Hackett Publishing Company, 2008. 272 pp.
26. Russell Kirkland. Taoism: The Enduring Tradition. Routledge : Psychology Press, 2004. 282 pp.
27. Shafer, W.E., Fukukawa, K., Lee, G.M. Values and the perceived importance of ethics and social responsibility : the U.S. versus China // Journal of Business Ethics. 2007. № 70. P. 265–284.
28. Sheh Seow Wah. Chinese Leadership: Moving From Classical to Contemporary. Singapore: Marshall Cavendish Corp/Ccb, 2009. 184 pp.
29. Sheh Seow Wah. Wise Leadership: Timeless Wisdom from the Ancient Chinese: The Ancient Chinese Teach the Most Profound Leadership Wisdom. Singapore : Dr Sheh Seow Wah, 2013. 389 pp.
30. Terry Kleeman, Tracy Barrett. The Ancient Chinese World (1st edition). Oxford: Oxford University Press, 2005. 176 pp.
31. T'ung-tsu Ch'u. Han Dynasty China: Volume 1: Han Social Structure (edited by Jack L. Dull). Seattle, WA. : University of Washington Press, 2003. 550 pp.
32. Werner Schwanfelder. Sun Tzu für Manager: Die 13 ewigen Gebote der Strategie. Frankfurt am Main : Campus-Verlag, 2004. 248 s.
33. William Theodore De Bary, Irene Bloom. Sources of Chinese Tradition, 2nd ed., vol 1. New York : Columbia University Press, 1999. 656 pp.

References:

1. Vasilyev, L.S. (1989), *Problemy genezisa kitayskoy mysli (formirovaniye osnov mirovozzreniya i mentaliteta)* [The Issues of the Chinese Thought Genesis (forming the basis of worldview and mentality)], Nauka, Moscow, Russia. [in Russian].
2. Vinogradskiy, B. Kuzik, B. (2005), *Put' Pravitelia. Istoriya budushchego* [The Ruler's Way. The History Of The Future], "Hermitazh-Press", Moscow, Russia. [in Russian].
3. *Drevnekitayskaya filosofiya : sobraniye tekstov v dvuh tomah (sost. Yan Hin Shun ; vstupit. st. V. G. Burova and M.L. Titarenko)* (1972), [The Ancient Chinese Philosophy: a

- collection of texts in two volumes], Mysl', Moscow, Russia. [in Russian]
4. Nersesyants, V.S. (1985), *Istoriya politicheskikh i pravovykh ucheniy. Drevniy mir* [The History of Political and Legislative Teachings. The Ancient World], Nauka, Moscow, Russia. [in Russian]
 5. Perelomov, L.S. (1993), *Vvedeniye. Kniga pravitelia oblasti Shan (Shan Tziun Shu)* [Introduction. The Book of A Ruler Of The Shan State (Shan Tzun Shu)], Ladomir, Moscow, Russia. [in Russian].
 6. Titarenko, M.L. (1985), *Drevnekitayskiy filosof Mo Di, ego shkola i ucheniye* [The Ancient Chinese Philosopher Mo Di, His School and Teaching], Nauka, Moscow, Russia. [in Russian].
 7. Torchinov, E.A. (1994), *Daosizm. Kitayskaya filosofiya: enzyklopedicheskiy slovar'* [Taoism. Chinese Philosophy: encyclopedic dictionary], Mysl', Moscow, Russia. [in Russian].
 8. Feoktistov, V.F. (1976), *Filosofskie i obshchestvenno-politicheskiye vzgliady Siuntzy. Issledovaniye i perevod* [Philosophical and socio-political views of Xunzi. Research and translation], Nauka, Moscow, Russia. [in Russian].
 9. Hinshun, Y. (1984), *Materialisticheskaya mysl' v drevnem Kitaye* [Materialistic Thought in the Ancient China], Nauka, Moscow, Russia. [in Russian].
 10. Chun tsiu fan-lu (1990), *Drevnekitayskaya filosofiya. Epoha Han* [The Ancient Chinese Philosophy. Han Dynasty], Nauka, Moscow, Russia.
 11. Anthony E. Clark (2008), *Ban Gu's History of Early China*, Cambria Press, Amherst, NY, U.S.A.
 12. Burton Watson (2003), *Mozi* (Translations from the Asian Classics), Columbia University Press, New York, NY, U.S.A.
 13. Burton Watson (2003), *Han Feizi: Basic Writings* (Translations from the Asian Classics), Columbia University Press, New York, NY, U.S.A.
 14. Burton Watson (2003), *Xunzi: Basic Writings* (Translations from the Asian Classics) First Edition, Columbia University Press, New York, NY, U.S.A.
 15. Brook Ziporyn (2009) *Zhuangzi: The Essential Writings: With Selections from Traditional Commentaries*, Hackett Publishing Company, Indianapolis, IN, U.S.A.
 16. Chao-Chuan Chen, Yueh-Ting Lee (2008), *Leadership and Management in China: Philosophies, Theories and Practices*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
 17. Confucius. (1998), *Lun yu* (in English The Analects of Confucius). Translation and notes by Simon Leys, W.W. Norton & Company, New York, NY, U.S.A.
 18. David B Baker (2012), *The Oxford Handbook of the History of Psychology: Global Perspectives* (1st edition), Oxford University Press, Oxford, UK.
 19. Di Cicco J.M. (2003), "The Development of Leaders in Ancient China, Rome and Persia", *Public Administration Quarterly*, Vol. 27, No. 1, pp. 6–40.
 20. Eva Wong (2011), *Taoism: An Essential Guide*, Shambhala, Boulder, CO, U.S.A.
 21. Fernandez, J.A. (2004), "The gentleman's Code of Confucius : Leadership by values", *Organization Dynamics*, Vol. 33, No.1, pp. 21–31.
 22. Fung Yu-lan (1997), *A Short History of Chinese Philosophy*. Free Press, New York, NY, U.S.A.
 23. Hui, C.H., Tan, G.C. (1999), "The moral component of effective leadership: The Chinese Case", *Advances in global leadership*, Vol. 1, pp. 249–266.
 24. Mark R. McNeilly (2011), *Sun Tzu and the Art of Business: Six Strategic Principles for Managers*, Oxford University Press, Oxford, UK.

25. Mengzi (2008), Mengzi With Selections from Traditional Commentaries (translated by Bryan W. Van Norden), Hackett Publishing Company, Cambridge, UK.
26. Russell Kirkland (2004), Taoism: The Enduring Tradition, Psychology Press, Routledge, UK.
27. Shafer, W.E., Fukukawa, K., Lee, G.M. (2007), "Values and the perceived importance of ethics and social responsibility: the U.S. versus China", Journal of Business Ethics, Vol. 70, pp. 265–284.
28. Sheh Seow Wah (2009), Chinese Leadership: Moving From Classical to Contemporary, Marshall Cavendish Corp/Ccb, Singapore, Republic of Singapore.
29. Sheh Seow Wah (2013), Wise Leadership: Timeless Wisdom from the Ancient Chinese: The Ancient Chinese Teach the Most Profound Leadership Wisdom, Dr. Sheh Seow Wah, Singapore, Republic of Singapore.
30. Terry Kleeman, Tracy Barrett (2005), The Ancient Chinese World (1st edition), Oxford University Press, Oxford, UK.
31. T'ung-tsu Ch'u (2003), Han Dynasty China: Volume 1: Han Social Structure (edited by Jack L. Dull), University of Washington Press, Seattle, WA, U.S.A.
32. Werner Schwanfelder (2004), Sun Tzu für Manager: Die 13 ewigen Gebote der Strategie, Campus-Verlag, Frankfurt am Main, Germany.
33. William Theodore De Bary, Irene Bloom (1999), Sources of Chinese Tradition, 2nd ed., vol 1, Columbia University Press, New York, NY, U.S.A. 1999. – 656 pp.

Стаття надійшла до редколегії: 23.11.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 342.5:159

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, 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

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА

Анотація: Суперечлива природа феномену лідерства зумовлена поєднанням у ньому індивідуального характеру особистості лідера та суспільного характеру його прояву. Водночас природа лідерства має соціально-психологічний характер, оскільки вплив лідера на інших людей та на соціальні групи відбувається виключно завдяки його специфічним психологічним якостям, насамперед харизмі. Ефективне використання лідером своєї соціально-психологічної природи вимагає знання ним психологічних характеристик людей, на яких він здійснює свій вплив, та характеристик організації, у складі якої вони виконують спільну діяльність. Уміння реалізувати ці можливості формується в системі освіти через організацію виявлення потенційних лідерів та наступної їх цілеспрямованої підготовки.

Ключові слова: лідерство, суперечливість, індивідуальність, соціально-психологічна природа, вплив, прояв, відповідальність.

Olexandr Ponomaryov

Professor (Technical Sciences) at the Department of Pedagogy and Psychology of Social
Systems Management of the National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine

ORCID:0000-0003-4698-2620

E-mail: palex37@ukr.net

THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL NATURE OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP

Abstract: The contradictory nature of the phenomenon of leadership is due to the combination in it of the individual character of the personality of the leader and the public character of his manifestation. At the same time, the nature of leadership has a socio-psychological character, since the influence of the leader on other people and on social groups is due solely to his specific psychological qualities, primarily charisma. Effective use of the leader of his socio-psychological nature requires the knowledge of the psychological characteristics of people on whom he exercises his influence and the characteristics of the

© Олександр Пономарьов, 2017

organization in which they perform joint activities. The ability to realize these opportunities is formed in the education system through the organization of identifying potential leaders and their subsequent focused training.

Key words: *leadership, inconsistency, individuality, socio-psychological nature, influence, manifestation, and responsibility.*

Загальна постановка проблеми. Суспільна природа людини породжує цілий спектр цікавих і суперечливих особливостей її буття. Однією з них постає необхідність задоволення своїх життєвих потреб переважно через свою участь у спільній з іншими людьми діяльності. Оскільки ж ця участь вимагає чіткого розподілу функцій та обов'язків між виконавцями, організації й координації їх дій, виникає необхідність в управлінні людьми та їхньою діяльністю. Ця необхідність, у свою чергу, зумовлює суспільну потребу в лідерах, тобто в людях, здатних не тільки керувати, але й переконувати інших, впливати на них та вести за собою. Реакцією на неї у повній відповідності до синергетичної закономірності самоорганізації, саморозвитку і самоуправління складних відкритих систем і став феномен лідерства.

Складний і дещо таємничий характер феномену лідерства викликає інтерес дослідників щодо його сутності, природи та можливостей використання на благо суспільства і самого лідера. При цьому ми маємо на увазі не матеріальний достаток лідера, а перш за все, його особистісний розвиток і максимальну реалізацію його професійного та особистісного творчого потенціалу, чітке усвідомлення ним своєї високої суспільної місії. Однак її успішне виконання пов'язано з проблемою розуміння складної соціально-психологічної природи самого феномену лідерства й суперечностей між індивідуальністю лідера та її суспільними проявами.

Йдеться про необхідність збереження лідером своєї індивідуальності як умови його максимальної особистісної самореалізації при забезпеченні високої ефективності впливу на своє оточення і прагнення успішно розширювати коло своїх прихильників і послідовників. Важливо при цьому, щоб лідер всебічно уникав використання силових методів впливу, віддаючи перевагу соціально-психологічним методам, які найбільш адекватні до самої природи лідерства.

Важливість і актуальність цієї проблеми зумовлена потребами виявлення потенційних лідерів та наступної їх цільової підготовки в системі освіти, а також організації післядипломної освіти і підвищення кваліфікації діючих керівників-лідерів, узагальнення їхнього досвіду практичної діяльності, визначення труднощів та ускладнень і шляхів їх ефективного подолання.

Лідерство як соціально-психологічний феномен відоме людям з давніх давен, а загальної закінченої теорії цього явища ще так і не створено. Уявляється очевидним, що універсальна теорія лідерства й неможлива, як неможлива універсальна теорія людини. Але на феноменологічному рівні теоретичні напрацювання у сфері природи й сутності лідерства вкрай необхідні, оскільки вони дають можливість вивести певні закономірності цього явища. Передусім йдеться про суперечність між індивідуальною природою лідерства та його суспільними проявами.

Не менш цікавим виявляється зв'язок порушеної проблеми з прикладними питаннями. Одним з них виступає розробка ефективних способів і засобів адекватного виявлення потенційних лідерів та організація системи їх дійової професійної підготовки та особистісного розвитку. Перш за все, йдеться про належний розвиток їхніх лідерських якостей, про культуру взаємодії з людьми та характер міжособистісного спілкування. Для розв'язання проблеми урахування соціально-психологічної природи феномену лідерства

важливим практичним завданням є також розробка методів оволодіння лідерами технікою ефективного впливу на людей і аргументацією, необхідною для їх переконання.

Системний підхід до дослідження основних аспектів порушеної проблеми дозволить також визначити доцільні співвідношення між принциповістю та гнучкістю лідера, між застосовуваними силовими і соціально-психологічними методами впливу на людей, між прагненням зберегти свою ідентичність і тими змінами, яких вимагає динамічний характер сьогодення.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми дозволяє стверджувати, що вона продовжує привертати увагу широкого загалу філософів і психологів, соціологів і педагогів, фахівців з управління соціальними системами. Значна частка наукових публікацій містить результати дослідження різних аспектів харизматичного лідерства. Як приклад, можна навести роботи таких авторів, як Д. Адаір, Б. Басс, В. Бенніс, А. Віллнер, Т. Гура, Т. Доу, А. Кочетков, В. Мороз, П. Павленко, О. Романовський, В. Титаренко, Я. Коломінський та інші. Аналізу харизматичного лідерства як специфічного соціально-психологічного феномену присвячено статтю З. Черваньової [13]. Глибоко і детально аналізує природу харизми та її роль у здійсненні впливу лідера на людей, оскільки вона виступає джерелом його влади над людьми, М. Гантер [15]. З позицій розкриття сенсу соціально-психологічної природи харизматичного лідерства і особливостей поведінки оточення лідера цікаві дослідження з психології послідовників харизматика свого часу виконав Р. Хаммель [16].

Поведінкові особливості прояву харизматичного лідерства в організації, завдяки яким відповідна особистість й утверджує себе як лідера, розглядають Дж. Конжер та Р. Канунго [14]. Шляхи і засоби активізації лідерського потенціалу аналізують В. Михайличенко та Л. Грень [7]. Досить цікаву проблему соціально-особистісної адаптованості як вкрай важливий складник лідерського потенціалу студентів розглядає Я. Мовчан [8].

Важливий аспект досліджень із проблеми являє собою аналіз становлення лідерських рис і якостей в процесі особистісного розвитку людини. Істотний інтерес становлять теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці, які розробляє Н. Підбуцька. Вона, зокрема, визначає лідера «як такого члена малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для її організації при вирішенні конкретного завдання Він демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання» [9, с. 27]. Проблема становлення лідерства в середовищі студентської молоді присвячено також роботи Г. Банних, Н. Белякової, Т. Махіної, М. Чепиги та інших.

Відомий американський психолог Д. Пір так визначає цікавий соціально-психологічний аспект феномену лідерства: найважливішою характеристикою твого лідерства є масштаб особистостей тих, хто вирішив іти за тобою. Загальні проблеми психології лідерства детально аналізує у своїй роботі Т. Бендас [2]. На переконання Д. В. Алфімова, «ефективний лідер» – це особистість, яка має значний вплив на думку й поведінку членів групи та яка планує, організовує, контролює діяльність підлеглих задля розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового [1, с. 50].

Італійський філософ, психолог і соціолог А. Менегетті, засновник онтопсихології, системно досліджуючи феномен лідерства, підкреслював, що «в лідері, перш за все, важлива особистість». Справжній лідер, за його словами, «це доленосний момент духу в світі як рука допомоги для багатьох. Лідер – це людина, яка, задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес. Великий лідер, керуючи інтересами, розподіляючи блага

й розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес у суспільстві, вносить оживлення, діалектику, які дають поштовх еволюції» [6, с. 15].

Сьогодні значну увагу дослідників все більше привертає відносно новий предмет аналізу, яким є феномен парадоксального лідерства. Піонерні роботи у цій сфері виконали Р. Фарсон та Р. Кейс [11]. Вони й автори наступних робіт переконливо свідчать, що парадоксальні поведінка і спосіб життя лідерів стають джерелами їх успіху. Так, один з відомих японських лідерів бізнесу, голова корпорації Kyosera та DDI Казуо Інаморі впевнений, що «лідер повинен розбити кайдани «здорового глузду»» [4, с. 261]. Подібні висловлювання часто наводить у своїх книгах і Дональд Трамп. Наприклад, на його переконання, «Страхові притаманна риса перебільшення: через це проблема уявляється більш масштабною, ніж вона є насправді. У старовинному прислів'ї говориться: «у страху очі великі», і це правда. Протистояти страху здатна віра, це одна з причин, щоб вірити в себе і вважати себе переможцем. Треба знати, що ви здатні впоратися з будь-якими перешкодами, недоброзичливцями та проблемами на своєму шляху» [10, с. 73].

На думку З. Черваньової, «часто лідери є пасіонаріями, фокусуючи у собі революційні соціальні сили, і вони несуть відповідальність за значну кількість суспільних трансформацій». Дослідниця впевнена в тому, що харизматичних лідерів можна знайти в комерційних фірмах та інших складних формальних організаціях. Існують приклади лідерів харизматичного бізнесу [13, с. 80].

Наведений далеко неповний огляд літературних джерел з порушеної проблеми дає можливість впевнитися у важливості й водночас надзвичайній складності феномену лідерства, зумовлених його суперечливою соціально-психологічною природою.

Невирішеними аспектами проблеми лишаються визначення джерел тих суперечностей, які пов'язані з природою лідерства, а також шляхів, засобів і способів самоідентифікації лідерів у просторі їх суспільних взаємозв'язків та взаємовідносин. Крім того, в літературі ще недостатньо висвітлені завдання з організації цілеспрямованого особистісного розвитку потенційних лідерів та їх соціалізації в системі освіти й адекватні цим завданням дидактичні умови й застосовувані педагогічні технології.

Мета статті полягає як у спробах уточнення й узагальнення джерел та витоків суперечності самого феномену лідерства і його проявів, так і у спробах визначення можливостей та доцільних засобів і способів використання цих результатів для підвищення точності виявлення потенційних лідерів і наступної організації цілеспрямованого розвитку їх лідерських рис і якостей. При цьому такий розвиток має виходити із суспільних потреб та з глибокого усвідомлення лідерами цих потреб і спрямування своєї діяльності на їх задоволення.

Виклад основного матеріалу доцільно розпочати з констатації того очевидного факту, що лідерство виникає як відповідь на потреби суспільства в організації взаємодії людей і належної координації їхніх дій, завдань і функцій в процесі виконання спільної діяльності. І в цій якості феномен лідерства має розглядатися як одна з нагальних суспільних потреб. Адже без спеціальних механізмів, якими виступають керівництво та лідерство, переважна більшість людей проявлятиме пасивність і уникатиме участі в суспільно необхідній праці. Тому не випадково І. Кант свого часу писав, що «лінь і боягузтво – ось причини того, що люди, яких природа давно звільнила від чужого керівництва, все ж охоче залишаються все життя неповнолітніми. І з цих же причин так легко інші привласнюють собі право бути їхніми опікунами». Філософ підкреслював, що «так зручно бути неповнолітніми. Якщо у мене є книга, яка мислить за мене, якщо у мене є «пастир», совість якого може замінити мою, або лікар, що приписує мені певний спосіб життя, то чи варто струджувати себе!» [5, с. 27].

Подібна ситуація особливо чітко проявилася в Україні в перші роки після отримання незалежності. Поширений патерналізм як сподівання на те, що влада й держава турбуватимуться про кожного з нас, про наш добробут, посилювала панівна радянська ідеологія. Справжніх лідерів, здатних чітко осмислити цілі й прагнення людей в нових умовах, вказати шляхи їх досягнення та повести за собою, не з'явилося. Лідери меншого масштабу проявили себе у підприємництві, розпочали успішну бізнесову діяльність, буквально під час ведення справи оволодівали законами ринкової економіки. Безумовно, ця діяльність відігравала й відіграє істотну соціальну роль. Але відсутність яскравих лідерів загальнонаціонального рівня стала основною причиною глибокої системної кризи, яка за своєю суттю є фактично кризою управління.

Ті формальні лідери, які приходять до влади, турбуються передусім про її збереження та про використання її можливостей для максимального задоволення своїх власних інтересів. Обіцянки, які щедро роздаються виборцям, вони забувають на другий день після отримання влади. А як справедливо пише А. Менегетті, «успіх лідера полягає в досягненні найвищого результату його діяльності, який приносить також користь всім тим, хто на нього працює і кого він веде за собою. Все у світі функціонує завдяки лідерам, вони – провидіння в дії, що примушує працювати навіть людей, не наділених особливими здібностями» [6, с.77]. Саме користь для всіх, кого лідер веде за собою, і слід вважати основною метою його діяльності й об'єктивною оцінкою її дійсної ефективності. Ця користь для всіх виступає водночас і тестом на справжність лідерства відповідної людини.

Соціально-психологічна природа лідерства повною мірою проявляється в тій складності та суперечливості цього феномену, які є проявом того, що воно одночасно постає й індивідуальним, і суспільним явищем. Індивідуальність природи лідерства полягає в тому, що лідером виступає унікальний індивід, який постає яскравою особистістю з притаманною їй властивістю сильного впливу на людей. Суспільний же характер його природи, пов'язаний з тим, що лідерство проявляється тільки в певному людському середовищі саме як реалізація впливу й неформальна влада над людьми. З цієї суперечності випливає й та індивідуально-соціальна особливість, згідно з якою справжньому лідерові має бути притаманне відчуття його особистої відповідальності за тих людей, які йому повірили, а також за ті дії та їх наслідки, які стали результатом цієї віри і влади лідера на ними.

Для феномену лідерства взагалі як важливого і специфічного соціально-психологічного явища та й для кожного конкретного лідера як особистості саме відповідальність за свої слова і дії, за виконані й невиконані обіцянки виступає основним індикатором дійсності та обґрунтованості його влади над людьми, його морального права впливати на них і вести їх за собою. На жаль, життєва практика переконливо свідчить про те, що серед претендентів на лідерські ролі є багато безвідповідальних людей. Рівень їхньої професійної компетентності й особливо моральнісних якостей не дає їм права вважатися і бути лідерами. Однак прагнення будь-що отримати владу над людьми й розвинені навички соціальної демагогії та маніпулятивного впливу допомагають їм домагатися своїх цілей навіть тоді, коли вони й самі розуміють свою обмеженість.

Подібні достатньо поширені ситуації також необхідно вважати проявами складної й суперечливої соціально-психологічної природи лідерства. Тому вони мають ретельно досліджуватися, оскільки в них не просто поєднуються, а тісно переплітаються психологія індивіда і натовпу, психологія свідомого й несвідомого, активна нахабна самовпевненість і соціальна лінь та пасивність. Саме дві останні якості й виступають однією з основних причин того, що люди навіть не двічі, а багаторазово наступають на одні й ті ж граблі, обираючи до владних структур пройдисвітів, які вже показували свої справж-

ні цілі й наміри. А вони самі впевнено вважають себе лідерами, і давно навчилися доводити це іншим людям.

Ось чому вкрай необхідні глибокі дослідження з філософії лідерства, його соціально-психологічних особливостей та проявів цих особливостей в реальних умовах суспільного життя. Не випадково З. О. Черваньова вважає, що «для реалізації потенціалу «органічного» лідерства (на відміну від часто штучної функції влади) необхідно зрозуміти, що і як відбувається у психологічному обличчі лідера, з одного боку, і його соціальній ролі – з іншого» [13, с. 80-81]. На нашу думку, слід додати, що важливо також спробувати з'ясувати й те, як сам лідер розуміє свою соціальну роль і як він презентує її своєму оточенню.

Люди позитивно реагують на харизму лідера. При цьому якимось вони не звертають увагу на те, що сучасні соціальні технології дозволяють будь-кому розвинути свої харизматичні якості й зовнішню привабливість, а спеціальні психологічні тренінги допомагають набутти стійких навичок впливу на людей. Таким чином, виявляється можливим штучно створити імідж лідера. Тому вкрай важливо, щоб, крім харизми, людині, яка претендує на роль лідера, був притаманний високий рівень професійної і соціальної компетентності та розвинені особистісні риси і якості, що у своїй єдності й системній цілісності утворюють своєрідний лідерський потенціал.

Цей потенціал разом з високими морально-вольовими якостями лідера та його напруженою повсякденною роботою з самовдосконалення, розвитку та реалізації своїх можливостей і є передумовою результативного досягнення життєвого успіху і максимальної самореалізації. Той же А. Мінегетті справедливо пише, що «досягнення лідером висот економічного успіху послідовно визначається, крім всього іншого, технічною підготовкою, інтенсивним навчанням, принесенням чогось в жертву. Йдеться про суто індивідуальну підготовку: спочатку необхідно відшліфувати до блиску технічні інструменти, знання, тому що потім вони слугуватимуть віхами просування природного потенціалу до досконалості. Тут неприпустима будь-яка імпровізація: тільки повсякденна підготовка відповідно до бажаної мети» [6, с. 78]. Ми не можемо погодитися з останньою фразою автора, оскільки літературні дані й наші власні дослідження свідчать, що імпровізація, особливо характерна парадоксальному лідерству, є проявом розвиненої інтуїції, і в більшості випадків призводить до успіху.

Тут було розглянуто переважно сукупність чинників, які характеризують індивідуальні аспекти лідерства. Однак вони мають сенс тільки у єдності з тими чинниками, які характеризують соціальні аспекти природи лідерства. Він має знати людей, їхні цілі й потреби, прагнення й інтереси, він повинен дбати про спільні цінності й уміти спілкуватися з людьми, підтримувати серед своїх прихильників і послідовників командний дух. Як стверджує Дональд Трамп, «я впевнений, що підтримання командного духу в особистому й професійному житті може принести дуже хороші, часом неочікувані результати. Крім всього іншого, це удове почуття – знати, що йдеш однією дорогою з одноподумцями. Віддавайте належне силі команди – і станете її важливим (і впливовим) учасником» [10, с. 29]. Ми ж впевнені, що лідера повинен віддавати належне не просто команді, а й кожному з її учасників. Саме в цьому разі поєднання потенціалу кожної особистості утворюватиме потужний синергетичний ефект.

Соціальна психологія розглядає два основних типи взаємовідносин людей в процесі здійснення ними спільної діяльності – кооперацію і конкуренцію. Лідер також може зустрічатися з конкуренцією у своєму оточенні. У такому разі одні лідери прагнуть тиснути на конкурента, примушуючи його підкоритися своїй волі. Це звичайно характерно для недостатньо сильних лідерів. В той же час інші, частіш за все сильні лідери

прагнуть дати своєму конкурентові певний простір для реалізації отриманих від лідера повноважень і відповідальності. Тим самим такі лідери поступово немовби трансформують конкуренцію у кооперацію. У великих організаціях може формуватися навіть певна ієрархія лідерського впливу, яка дозволяє топ-лідерові істотно підвищити ефективність своєї управлінської діяльності.

Суперечність між індивідуальним і соціальним в природі лідерства дає вагомі підстави стверджувати, що характер взаємовідносин лідера з оточенням, в тому числі зі своїми потенціальними конкурентами, істотною мірою залежить від характеру його психологічних характеристик, його діяльності й поведінки, обумовлених його включеністю у своє оточення і його психологічними характеристиками. Саме розвинене вміння успішно включатися в певну організацію чи якусь іншу соціальну групу є однією з визначальних особливостей лідера.

Відомий фахівець з управління соціальними системами О. С. Віханський чітко зазначає з цього приводу, що «для того, щоб зрозуміти, як будується взаємодія людини з організацією, необхідно з'ясувати не тільки у чому полягає сутність проблеми цієї взаємодії, але й те, що в особистості людини визначає її поведінку в організації і які характеристики організаційного оточення впливають на процес включення людини в діяльність організації» [3, с. 219]. Знання цих характеристик виступає однією з важливих передумов успішності лідера й ефективності його впливу на людей, а отже, й діяльності організації.

Соціально-психологічна природа лідерства зумовлює потребу лідера у знанні згаданих характеристик не тільки для свого успішного входження в організацію, але й для допомоги такого входження іншим людям, що істотно сприяє підвищенню загальної ефективності діяльності цієї організації. Ось чому Віханський підкреслює, що «необхідною умовою успішного входження в організацію є вивчення системи цінностей, правил, норм і поведінкових стереотипів, характерних для даної організації» [3, с. 233]. З цим не можна не погодитися, оскільки вказана система фактично виступає відображенням інтегральної соціальної характеристики організації.

Знання цієї характеристики максимальною мірою сприяє розвитку такої специфічної соціальної здатності лідера, як його вміння, по-перше, раціонально розподілити функції й обов'язки між виконавцями з урахуванням їхніх знань, умінь, навичок та взаємовідносин, що склалися між ними. По-друге, важливою його здатністю є й вміння вселити в людей впевненість в успішному виконанні ними своїх завдань та розуміння місця цих завдань в загальній системі цілей діяльності організації. По-третє, лідер готовий брати на себе відповідальність за свої дії та рішення, незалежно від того позитивний чи негативний характер матимуть їхні результати і наслідки.

Дійсно, соціальна природа лідера й полягає в тому, що він є людиною, яка знає, що треба робити і вміє організувати людей на ефективну реалізацію своїх планів і волі. Він вміє переконувати і здатний повести людей за собою, водночас брати на себе відповідальність, якої значна частина людей (за деякими даними – до 75 %) прагнуть уникнути. Лідерів ж притаманні дисципліна, зібраність, знання того, що і як йому треба робити в будь-якій ситуації. Одними з найбільш важливих рис лідера є його сміливість і здатність ризикувати. Однак його ризиковані рішення не безоглядні, а чітко продумані, вмотивовані глибокою оцінкою ризику.

Ще однією специфічною якістю, яка відрізняє справжнього лідера від інших людей, є те, що він постійно моделює майбутнє у своїй уяві, інколи навіть не усвідомлюючи цього. Тому лідер частіш за все заздалегідь знає, що він робитиме і для чого. Іншими словами, можна стверджувати, що лідер не планує майбутнє, не заглядає у нього, а безпосередньо живе у ньому. Саме тому він досягає успіху, завжди йде на кілька кроків

попереду інших людей. Ця здатність вимагає розвинених морально-вольових якостей і навіть амбіції, як стверджує А. Менегетті. Вчений спеціально наголошує на тому, що для того, «щоб стати переможцем, лідеру крім природного потенціалу і раціональної техніки необхідна амбіція. Лідеру має бути притаманна мужність, щоб платити особливу ціну за свою винятковість. Без амбіції розум марний. Воля потрібна так само, як і розум; більш того, вище піднімається той, у кого сильніше воля, а не той, у кого більше розуму. Часта розумна людина не наділена волею і амбіціями» [6, с. 78]. Це його парадоксальне, на перший погляд, твердження підкріплюють численні приклади з життєвої практики. Так, досить часто спостерігається ситуація, коли людина, якій притаманні лідерські якості, але відсутня амбітність, свідомо відмовляється від лідерської ролі, хоча й належним чином виконує необхідні соціальні функції і завдання.

Висновки. Наведені результати аналізу соціально-психологічної природи феномену лідерства дають вагомі підстави для таких висновків. По-перше, складність і суперечливість феномену лідерства істотною мірою зумовлена його індивідуально-соціальною природою. Вона полягає в тому, що особистість лідера характеризується індивідуальними й неповторними якостями, натомість прояв його лідерства можливий тільки в певних соціальних утвореннях. По-друге, сама природа лідерства має соціально-психологічний характер, оскільки вплив лідера на інших людей та на соціальні групи відбувається виключно завдяки його специфічним психологічним якостям, насамперед харизмі. По-третє, соціально-психологічна природа лідерства зумовлює потребу лідера у знанні психологічних характеристик людей, на яких він здійснює свій вплив, та характеристик організації, у складі якої вони виконують спільну діяльність. По-четверте, для успішного виконання своєї важливої суспільної місії лідеріві вкрай потрібні висока професійна компетентність, чіткі моральнісні принципи і переконання та розвинені морально-вольові якості.

Напрямки подальших розвідок. Уявляється за доцільне здійснювати подальші поглиблені дослідження природи феномену лідерства, спрямовані на з'ясування соціальних впливів на професійний і особистісний розвиток лідера, які б забезпечували істотне підвищення рівня ефективності його діяльності. Заслужують також уваги й питання уточнення тих основних джерел, які породжують суперечливість проявів лідерства і специфічного характеру впливу кожного з них на становлення і розвиток особистості лідерства. Цікаво було б і визначити можливості впливу з тим, щоб процеси особистісного розвитку лідерів зробити більш керованими при безумовному збереженні їхньої самобутності й індивідуальності.

Список літератури:

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
2. Бендас Т. Психология лидерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. СПб.: Питер, 2009. 431 с.
3. Виханский О. С. Стратегическое управление: Учебник. 2-е изд., М.: Гардарики, 1999. 296 с.
4. Инамори К. Страсть к успеху. Японское чудо / Казуо Инамори. Ростов н/Д.: Феникс, 1998. 320 с.
5. Кант И. Соч. в 6-ти т. Т. 6. М.: Мысль, 1966. 743 с.
6. Менегетти А. Психология лидера / Антонио Менегетти; Изд. 3-е, М.: ННБФ «Онтопсихология», 2001. 208 с.

7. Михайличенко В. Грень Л. Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процес се обучения // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 57-67.
8. Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів / Яна Мовчан // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 68-75.
9. Підбуцька Н. В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці / Ніна Підбуцька // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 4. С. 26-35.
10. Трамп Д. Лидерство. Золотые правила Дональда Трампа / Дональд Трамп, Мередит МакИвер. М.: Эксмо, 2014. 224 с.
11. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. М.: София, 2006. 160 с.
12. Фрейд З. По ту сторону наслаждения. Тотем и табу. «Я» и «Оно». Неудовлетворенность культурой / Зигмунд Фрейд – 2-е изд. Харьков-Белгород: Книжный клуб «Клуб семейного досуга», 2015. 480 с.
13. Черванева З. Харизматическое лидерство как социально-психологический феномен / Зинаида Черванева // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 76-86.
14. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // Journal of Organizational Behavior. 1994. № 15. P.439-452.
15. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
16. Hummel R. P. Psychology of charismatic followers / Ralph P. Hummel // Psychological Report. 1975. December. P. 759.

References:

1. Alfimov D. V. (2010) *Zmist fenomenu «liders'ki iakosti osobystosti»* [Contents of the phenomenon "leadership qualities of personality"] // *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyschij i zahal'noosvitnij shkolakh : zb. nauk. pr. / Klasych. pryvat. un-t. Zaporizhzhia., Vyp. 11 (64).* S. 44–51.
2. Bendas T. *Psihologija liderstva: uchebnoe posobie* [Psychology of leadership: a tutorial]/ T. V. Bendas. SPb.: Piter, 2009. 431 s.
3. Vihanskij O. S. *Strategicheskoe upravlenie: Uchebnik. 2-e izd.,* [Strategic Management: A Textbook. 2nd ed.]M.: Gardariki, 1999. 296 s.
4. Inamori K. *Strast' k uspehu. Japonskoe chudo* [Passion for success. The Japanese miracle], Rostov n/D.: Feniks, 1998. 320 s.
5. Kant I. *Soch. v 6-ti t. T. 6.* [Composition in 6 volumes] M.: Mysl', 1966. 743 s.
6. Menegetti A. *Psihologija lidera* [Psychology of the leader]/ Antonio Menegetti; Izd. 3-e, M.: NNBF «Ontopsihologija», 2001. 208 s.
7. Mihajlichenko V. Gren' L. *Aktivizacija liderskogo potenciala studentov vysshih uchebnyh zavedenij v proces se obuchenija* [Activation of leadership potential of students of higher educational institutions in the process of training] // *Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami.* 2017. № 1. S. 57-67.
8. Movchan Ya. *Sotsial'no-osobystisna adaptovanist' iak skladova liders'koho potentsialu studentiv* [Social-personal adaptability as a component of student leadership

potential] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nykh systemamy*. 2017. № 1. S. 68-75.

9. Pidbut's'ka N. V. *Teoretychni osnovy vyvchennia fenomenu liderstva u starshomu iunats'komu vitsi* [Theoretical basis for studying the phenomenon of leadership in senior youth] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nykh systemamy*. 2015. № 4. S. 26-35.

10. Tramp D. *Liderstvo. Zolotyie pravila Donal'da Trampa* [Leadership. The Golden Rules of Donald Trump] M.: Jeksmo, 2014. 224 s.

11. Farson R. *Paradoksy liderstva* [Paradoxes of leadership] / Richard Farson, Ral'f Kejes. M.: Sofija, 2006. 160 s.

12. Frejd Z. *Po tu storonu naslazhdenija. Totem i tabu. «Ja» i «Ono». Neudovletvorennost' kul'turoj* [On the other side of enjoyment. Totem and taboo. "I" and "It". Dissatisfaction with culture] – 2-e izd. Har'kov-Belgorod: Knizhnyj klub «Klub semejnogo dosuga», 2015. 480 s.

13. Chervaneva Z. *Harizmaticheskoe liderstvo kak social'no-psihologicheskij fenomen* [Charismatic leadership as a socio-psychological phenomenon] / Zinaida Chervaneva // *Teoriia i praktika upravlinnja social'nimi sistemami*. 2017. № 1. S. 76-86.

14. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.

15. Gunter M. Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.

16. Hummel R. P. Psychology of charismatic followers / Ralph P. Hummel // *Psychological Report*. 1975. December. P. 759.

Стаття надійшла до редколегії: 29.11.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 159.9 (075.8): 37.035.91 (09)

Володимир Бабаєв

доктор наук з державного управління, професор, лауреат Державної премії України,
ректор Харківського національного університету міського господарства

імені О. М. Бекетова, Харків. Україна

E-mail: rectorat@kname.kharkov.ua

ОСВІТА І ВИХОВАННЯ ЛІДЕРІВ У ВИЩІЙ ШКОЛІ - СУБОСНОВА ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Анотація: Особистості наділені неабиякими дієвими якостями активно впливають на характер, темпи, вектори суспільних процесів і явищ. Вони, як правило, нерідко створюють вельми позитивні умови для розвитку суспільства, проте інколи, навпаки, їх дії пробуджують до життя такі непередбачувані наслідки, що суспільство в своєму істотному розвитку відкидається на околицю цивілізації з конче малою перспективою повернення на шлях світового соціального прогресу. Своєрідність впливу лідера в тому, що він окрім успадкованих генетичних задатків талановито орієнтується в навколишньому соціальному середовищі, максимально структурує і систематизує суспільні відносини і не менш талановито їх використовує для поглиблення своїх унікальних здібностей. Це дає йому змогу сутнісно в іманентності своїй бути над людьми і водночас, на рівні, бути «своїм» для людей. В таких соціально-культурних обставинах, як ніколи дотепер, виникає об'єктивна потреба в надійному випробуваному лідерстві, орієнтуючись на його різнобічні рівні та виміри. Ця обставина покладає особливу відповідальність на освіту, система якої зобов'язана вибудовувати і зберігати духовно-культурні цінності людини і цим самим піклуватися про лідерів нової генерації.

Ключові слова: лідерство, освіченість і вихованість, інтелігентність, істинна, хибна психологічна установка, розумний глузд, високоінтелектуальні лідери, знання і мудрість, філософія освіти, харизматичність.

Volodymyr Babayev

The rector of the O.M. Beketov National University of Urban Economy, Professor
(Public Administration) the Ukrainian State Prize

Laureate, Kharkiv, Ukraine

E-mail: rectorat@kname.kharkov.ua

THE EDUCATION AND UPBRINGING OF LEADERS AT A HIGHER SCHOOL IS A SUB BASIS OF PERSPECTIVE DEVELOPMENT OF SOCIETY

Abstract: Individuals are endowed with outstanding effective characters that actively influence the people's character, paces, vectors of social processes and phenomena. As a rule, they often create very positive conditions for the development of society, but sometimes,

© Володимир Бабаєв, 2017

vice versa, their actions cause such unpredictable consequences that in its essential development society is thrown to the periphery of civilization with a very small prospect of returning to the path of world social progress. The leader's peculiarity influence is that, besides of inherited genetic instincts, he is talented in the social environment, as much as possible structured and systematizes social relations and talented uses them to increase his unique abilities. It gives him the essential possibility in his immanence to be above people and at the same time, to be at the level of the phenomenon, belong "his" people. In such socially cultural circumstances, as never before, an objective need arises for reliable, tested leadership, guided by its versatile levels and dimensions. This circumstance entrusts special responsibility on education, which system is obliged to build and store the spiritual and cultural values of a person and thereby take care of the new generation leaders.

Key words: leadership, education and upbringing, intelligence, true and erroneous psychological attitude, common sense, intellectual leaders, knowledge and wisdom, philosophy of education, charisma.

Volodymyr Babayev

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The education and upbringing of leaders at a higher school is a sub basis of perspective development of society”

Raising of problem in a general view and her copulas is with important scientific or practical tasks. Today the phenomenon of leadership is studied by different after direction sciences, in particular: sociology, psychology, pedagogics, history, political science and many other. As a result, have the not alone suiting to his understanding and determination. From here and not surprisingly, that leadership is interpreted ambiguously and much high quality in the valued displays it. All this divergence is determined in complication of forming and development of nature of both the phenomenon and by considerable influence of human factor in becoming and development each individually not alike on each other leaders. This complication shows up, at first, in the boundless and forecast display of immanent opinions of leader and corresponding to them actions, secondly, in powerful influential force of his charisma, thirdly, in the substantial unforeseen situation of essence of charisma leadership as such. Therefore, and until now a certain consent is so not attained in relation to the concept of leadership and methods of his study. In addition, to the question of leadership in professional activity of personality, to set time, not spared sufficient attention, in particular in space of specialist of town management. Therefore we deem it wise scientifically to analyses this subjects.

Connection of problem with important scientific and practical tasks consists in deeper research within the limits of the declared theme of social and moral functions of leadership, and also in leading to, by the analysis of works domestic and overseas scientists, that leadership really plays a substantial and effective role in professional activity of specialists in area of management a municipal economy especially in modern metropolis.

The analysis of the last researches and publications shows on issue, that the theme of leadership it is sacred to direct or tangent amount of serious scientific researches in psychological, pedagogical and administrative spheres. It certifies her actuality and importance and confirms it essence scientific-theoretical and practical value. In space of different aspects and directions of realization of this phenomena our interest was concentrated on the results of research of B.A. Gaevsky, V.G. Zazikina, O.K. Makovsky, E.A. Smirnova et al.

Originally, a conduct shows up and to activity of leaders in various situational viable relations. Straight or fluently on it pay attention in the researches philosophers, psychologists, teachers, sociologist, specialists on a management the frames of society. Interesting, from our point of view, there are results of research of T. Bazarova, O. M. Banduras, S.A. Kalashnikova, V.P. Sheinova et al. Pay attention research of problems of paradoxical of charisma leadership O. Romanovsky and O. Ponomarev is carried out.

It is possible it would be to remember a few interesting scientific labors of devoted to leadership, however only idea in relation to maintenance of this phenomenon and mechanisms of opening of him immanent essence does not exist until now. And such state of problem does not surprise, in fact it once again testifies that the phenomenon of LEADER very much difficult thing, to "drive" in his sub-basis to the only algorithm, whether some metaphysical model of directed in the endless area of space-time of society. But importance of this problem it is impossible to exaggerate, as her decision: "enables to form the adequate system of professional and personality development of leaders.. opens before leaders the proper reference-points at the construction of fruitful mutual relations with the surroundings[2, s. 10].

At the same time, in today's scientific literature remains very investigation not enough parts of general issue, which the noted article is dedicated. Yes, in modern scientific space yet the question of leadership and purposefulness of the newest technologies is reflected not enough in preparation of modern specialists in industry of management very difficult and dynamic social-spatial organization of megacity, which needs corresponding leaders with inherent to them internals sent to the permanent improvement of standard of life of his habitants - attribute cities.

A research purpose consists in determination of role of leader and leader internals in the context of activity of specialists in the sphere of metropolis and in the attempt of exposure of correlation between character of mutual relations of corresponding leaders with other subjects in social-spatial organization of modern city. In accordance with a purpose such tasks are formed: to define the social functions of leadership as the unique socially ethics phenomenon, to distinguish the basic internals of personality of leader; to ground the value of leader internals in decided urgent problems of modern city.

Exposition of basic material. Such time came today, when one epoch with the world view (scientific, economic, social, moral, cultural) co-ordinates is languidly completed, and other twenty-four hours, with the opposite looks of people, only begin and need new methodological principles of comprehension. In fact a modern transitional period, with characteristic for him emptiness, is boundless space of cross-roads, world view disorder and at the same time display of form of new maintenance. From here, the very interesting state is observed in our society, when it is all allegedly settled, and nothing is substantially settled fluently, when all is given out as something majestic, necessity and at the same time, in the real relations, does not have the topical valued value and finally, when presently mythical are almost all on words criteria of axiology. And here in such space-time to the man it is difficult to understand where here true, and where the erroneous psychological setting is, where a clever rum-our is, and where vulgar social foolishness is. But more main all in this situation - to recognize and place accents between good and frank but by the disguised evil in the actions of leaders.

In this period, the special responsibility lies down on education the system of which is under an obligation to line up on the requirements of contemporaneity and jealously to defend, to keep and develop the spiritually cultural costs of man, creating new but not damaging traditional, fundamental moral values, assay of humanity millennial experience. Therefore education must witness imperatives which structured social reality, converting the

world from disorder in the effectively purposeful frame of society, which is able to create to the man the world view vectors of her life are vitally tested.

In such socially cultural circumstances, as never to this day, there is an objective requirement in leadership and orientation on his scalene levels and measuring. Modern researchers explain this situation psychology of crowd by aspiration of people to have leaders which differed small what from them on intellectual indexes. Id est., leaders in their understanding cannot too over-peer above simple people. As any increase of intellect indisputably will set up a wise government, but crowd prefers, as a rule, to be the badly guided people but which he understands at the level of the evident phenomenon. In addition, for crowd far more important for the level of intellect are other internals of leaders. In this connection appears largely just remark of A. of Einstein in relation to that the moral internals of personage have, possibly, a greater value, than them especially intellectual achievements.

Our of pedagogical experience, capacious enough multi-level practice of social management, the experienced work certifies scientifically, that more frequent for everything by bright internals inherent to the leaders are:

Will - power, decision, purposefulness, all - sufficiency, respect to the people, eccentric and radicalism of his program, but it is bean and so, that a powerful mind and outstanding intellect of leader become them. Yes, appears fully obvious, that in creative organizations, first in scientific, the role of intellectual level of leader appears qualification for providing of the proper efficiency of their activity.

Really, intellect, high ethics and other personality internals of prominent scientist of academician of Volodymyr Petro Siminozhenka do him the real leader of the of Ukrainian of scientific association. In of general, the intellectual sources of efficiency of leader influence play an enormous role in many spheres of public life, provide implicit authority and respect of colleagues and all his surroundings to the leader. And of his influence on this surroundings assists not only effective activity of collective but also professional and personality development of every his cock. An of similar situation is characteristic for large collectives which are managed by the real professionals with the peculiar to them high level of intellect. Such of were world - wide aircraft designer academician of O. K. Antonov, organizer and leader of of Institute of cybernetics academician of B. M. Glushkov, academician, prominent surgeon, writer, philosopher of H.M. Amosov and many other prominent intellectual persons.

In of addition, that it is no less important, influence of these prominent figures became substantial on development of pedagogical science and elucidative practice. As of authors of rich in content monograph mark of "Philosophy of influence" - "actually due to them and to their intellect, new philosophy of education was formed their fruitful theoretical and practical activity. Therefore, of with a complete right we consider them the real leaders in pedagogics, as their ideas and recommendations and today remain actual, and their supporters are millions of teachers [5. s. 146]. Authors of especially mark on that education, as the social phenomenon interesting and extraordinarily important and responsible public institute, gives the enormous amount of examples of fruitful relations between leaders - teachers, by the armed high intellectual internals, from one side, by their students or students and even colleagues, from other. These of leaders see the task in that, using an utterance last cosmopolitan and fest by a national philosopher of I. Kant, it is not necessary to teach ideas, but to fold terms to the students for their logically structural thought.

Conclusions and prospects of further researches. Analysis scalene conceptions of modern researchers, we came to the apodictic conclusion that only algorithm, for the decision of problems of modern leadership, as the public phenomenon, it is not existed. However in the article offer the look and major, from our point of view, quality of personality of leader and ground importance them in preparation of specialists for a management such difficult

phenomenon which modern metropolis is. Therefore, on the basis of analytical-synthetic method in it researches reached, in concrete space-time, to the basic conclusions which consist:

At first, as the personal touch of charisma leader comes forward him structurally-system methodology in the analysis of thorny problems, and from here him unique vision to the poly-variability of alternative ways and methods of their decision. Except for that, a leader masterly owns developed for him intuition on which he infinitely laid.

Secondly, surely, that the essence side of charisma largely depends on the genetically set making, which in the certain co-operating with corresponding studies, education and self-education and no less corresponding social environment which self-affirmation of the personal internals of leader is in.

Thirdly, a basic source and characteristic display of charisma is that she distinguishes a leader within the limits of public relations of people, lifting him above them. People without realizing of it create on your own an idol, which afterwards influences all power on them. Here exactly here is a piquant situation - how to line up relationships with a collective so that to remain a leader and at the same time to answer an axiology aspiration, necessities and ideals singing of society.

Therefore, the prospects of further secret services lie in space of clearer finding out of factors, which determine development of creative ideas display of corresponding actions in decisions and conduct of Teachers-leaders. Considerable interest causes more concrete and argued acquaintance in determination of parameters and directions of influence of external environment on the stable and predictable displays of charisma in the phenomenal display of leadership. Therefore, we consider necessary to continue research of problem of leadership in the context of professional preparation of specialists, in particular to conduct research of presence of these internals for future specialists, which study in higher educational establishments of, related to the problems of management social-spatial organization of city.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні феномен лідерства вивчають різні за напрямком науки, зокрема: соціологія, психологія, педагогіка, історія, політологія і багато інших. Як наслідок, маємо не один підхід до його розуміння та визначення. Звідси і не дивно, що лідерство інтерпретується неоднозначно в ціннісних проявах своїх. Детермінується вся ця розбіжність через складність формування і розвитку природи як самого феномену, так і значного впливу суб'єктивного чинника у становленні й розвитку кожного, індивідуально не схожого один на одного лідерів. Ця складність проявляється, по-перше, у безмежному і непрогнозованому прояві іманентних думок лідера і відповідних до них дій; по-друге, у потужній впливовій силі його харизми; по-третє, в істотній непередбаченості самої суті харизматичного лідерства як такого. Тож, й досі так і не досягнуто певної згоди щодо поняття лідерства й методів його вивчення. Крім того, питанню лідерства у професійній діяльності особистості, до певного часу, не приділялось достатньої уваги, зокрема у просторі дослідження фахівця з міського управління. Тому ми вважаємо доцільним науково проаналізувати дану тематику.

Вважаємо за доцільне здійснити аналіз соціальних і моральних функцій лідерства, а також довести, шляхом аналізу напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, що лідерство дійсно відіграє суттєву й ефективну роль у професійній діяльності фахівців в царині управління міським господарством, особливо в сучасному мегаполісі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми показує, що темі лідерства присвячено безпосередня чи дотична кількість серйозних наукових досліджень у психологічній, педагогічній та управлінській сферах. Це засвідчує її актуальність і важливість та підтверджує її сутнісну науково-теоретичну й практичну цінність. У просторі різних аспе-

ктів і напрямків усвідомлення цього феномена наш інтерес зосередився на результатах дослідження Б. Гаєвського, В. Зазика, О. Маковського, Є. Смірнова та інших.

Своєрідно проявляється поведінка і діяльність лідерів в різноманітних ситуаційних життєдіяльних відносинах. Прямо чи опосередковано на це звертають увагу в своїх дослідженнях філософи, психологи, педагоги, соціологи, фахівці з управління соціальними системами. Цікавими, з нашої точки зору, є результати дослідження Т. Базарова, О. Бандурки, С. Калашнікової, В. Шейнова та інших. Привертають увагу дослідження з проблем парадоксальності харизматичного лідерства, здійснені О. Романовським і О. Пономарьовим.

Особливої уваги заслуговує глибокий філософський аналіз феномену конвергентного мислення в царині лідерства, який здійснюють П. Кассе та П. Клодель, прагнучи визначити можливості філософії щодо прихильності до креативних лідерів [1].

На сьогодні єдиної думки щодо змісту цього феномену і механізмів розкриття його іманентної сутності досі не існує. І такий стан проблеми не дивує, адже це ще раз свідчить про те, що феномен лідера – складна річ, щоб «долучити» його субоснову до єдиного алгоритму чи якоїсь метафізичної моделі, спрямованої в безкінечну царину простору-часу суспільства. Натомість важливість цієї проблеми неможливо перебільшити, оскільки її розв'язання: «дає можливість формувати адекватну систему професійного і особистісного розвитку лідерів... відкриває перед самими лідерами належні орієнтири при побудові плідних взаємовідносин зі своїм оточенням» [2, с.10].

Разом з тим, в сьогоденній науковій літературі недостатньо дослідженою лишаються частини загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Так, у сучасному науковому просторі ще недостатньо висвітлено питання лідерства та цілеспрямованості новітніх технологій підготовки сучасних фахівців в галузі управління в умовах динамічної соціально-просторової організації мегаполіса, яка потребує відповідних особистостей з притаманними їм якостями, спрямованими на постійне покращення життєвого рівня його мешканців.

Мета дослідження полягає у визначенні ролі лідера та лідерських якостей у контексті діяльності фахівців в умовах мегаполісу та у спробі виявлення кореляції між характером взаємовідносин відповідних лідерів з іншими суб'єктами в соціально-просторовій організації сучасного міста. Відповідно до мети сформовані такі завдання: визначити соціальні функції лідерства як унікального соціально-етичного явища, виокремити основні якості особистості лідера; обґрунтувати значення лідерських якостей у вирішенні нагальних проблем сучасного міста.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні настав такий час, коли одна епоха зі своїми світоглядними (науковими, економічними, соціальними, моральними, культурними) координатами мляво завершується, а інша доба, зі супротивними поглядами людей, лише розпочинається і потребує нових методологічних принципів осмислення. Адже сучасний перехідний період з характерною для нього беззмістовністю є безмежним простором роздоріжжя, світоглядного розладу і водночас проявом форми нового змісту. Звідси, вельми цікавий стан спостерігається в нашому суспільстві, коли все нібито можна, а насправді нічого суттєво не дозволено, коли все видається величним, необхідним і водночас, в реальних стосунках, не має злободенного ціннісного значення, і нарешті коли нині міфічними є майже всі аксіологічні критерії. І ось в такому просторі-часі людині важко збагнути, де тут істинна, а де хибна психологічна установка. Та найголовніше в цій ситуації – розпізнати і розставити акценти між добром і відвертим, але замаскованим злом в діях лідерів.

В цей період особлива відповідальність покладено на освіту, система якої зобов'язана вибудовуватися на вимогах сучасності та ревно відстоювати, зберігати і розвивати

духовно-культурні цінності людини, створюючи нові, але не руйнуючи традиційні, фундаментальні моральні цінності, апробовані тисячолітнім досвідом людства. Тож освіта мусить засвідчити імперативи, які структурують соціальну реальність, перетворюючи світ із безладдя в дієво-цілеспрямовану соціальну систему, яка спроможна створити людині життєвипробувані світоглядні вектори її буття.

В таких соціально-культурних обставинах, як ніколи дотепер, виникає об'єктивна потреба в лідерстві та орієнтація на його різнобічні рівні та виміри. Сучасні дослідники пояснюють цю ситуацію психологією натовпу і прагненням людей мати лідерів, які б мало чим відрізнялися від них за інтелектуальними показниками. Тобто, лідери в їхньому розумінні, не можуть занадто підноситися над простими людьми. Оскільки будь-який приріст інтелекту, безперечно, сформує мудрий уряд, натомість натовп воліє бути погано керованими людьми, але яких він розуміє на рівні наочного явища. Крім того, для натовпу набагато більш важливим за рівень інтелекту є інші якості лідерів. У зв'язку з цим значною мірою справедливим є зауваження А. Ейнштейна стосовно того, що моральні якості видатної особистості мають, можливо, більше значення, ніж їх суто інтелектуальні досягнення.

Однак історичний досвід свідчить, що у складних кризових ситуаціях (подібних до тієї, що склалася в останній час в нашій країні) істотно зростає вплив саме високоінтелектуальних лідерів. Як приклад, можна навести визначальну роль Ф. Рузвельта в успішному подоланні так званої великої депресії 20-30 років і виході США на траєкторію сталого економічного розвитку. Подібним прикладом може слугувати і діяльність Ш. де Голя, яка сприяла відродженню величчя Франції, її політичного авторитету і економічної могутності. Отже, «натовп» у кризових ситуаціях шукає харизматичного лідера, «пастиря», якому притаманні такі якості, що значуще його виділяють із загальної маси політиків.

Так, Є. Ільїн виокремлює такі ознаки, що характеризують лідера: авторитет; ініціативність лідера (бере на себе добровільно значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання приписів, загальноприйнятих норм); бажання або необхідність членів групи підкорятися йому [3]. В той же час цікавий дослідник В. Пугачов виокремлює різнобічність та багатоаспектність лідерства, визначаючи різноманіття його типології, наводить найбільш просту класифікацію лідерства:

- ділове, тобто ефективність керівництва;
- емоційне, яке притаманне в більшості своїй соціально-психологічним групам, побудованим на основі людських симпатій;
- ситуативне, тобто коли лідер може повести за собою групу людей лише у специфічній ситуації [4].

Отже, єдиної думки про те, якими якостями має володіти лідер, не існує. Кожен час, кожне суспільство, кожна група, кожна особлива ситуація формує або потребує своїх лідерів.

Наш педагогічний досвід, досить ємна різнорівнева практика соціального управління, науково дослідна робота засвідчують, що частіш за все яскравими якостями, притаманними лідерам бувають: сила волі, рішучість, цілеспрямованість, самодостатність, повага до людей, неординарність і радикалізм його програми, але буває й так, що ними стають потужний розум та неабиякий інтелект. Так, уявляється цілком очевидним, що в творчих організаціях, насамперед в наукових, роль інтелектуального рівня лідера виявляється визначальною для забезпечення належної ефективності їх діяльності.

Дійсно, інтелект, високі морально-етичні та інші особистісні якості видатного вченого академіка В. Семиноженка роблять його справжнім лідером української наукової спільноти. Взагалі, інтелектуальні джерела ефективності лідерського впливу відіграють величезну роль у багатьох сферах суспільного життя, забезпечують самому ліде-

ру беззаперечний авторитет, повагу колег і всього його оточення. А його вплив на це оточення сприяє не тільки ефективній діяльності колективу, а й забезпечує фаховий та особистісний розвиток кожного його члена. Подібна ситуація є характерною для великих колективів, якими керують справжні професіонали з властивим їм високим рівнем інтелекту. Такими були всесвітньо відомий авіаконструктор академік О. Антонов, організатор і керівник Інституту кібернетики академік В. Глушков, академік, визначний хірург, письменник, філософ Н. Амосов і багато інших видатних інтелектуалів.

Істотну роль у забезпеченні ефективності лідерського впливу відіграє інтелект лідера у сфері освіти. Тут можна згадати такі яскраві постаті, якими були справжні інтелектуали-лідери К. Ушинський, М. Пирогов, А. Макаренко, В. Сухомлинський, П. Копнін, В. Шинкарук. На сьогодні можна відзначити серед таких яскравих представників: В. Кремень, І. Прокопенко, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, В. Бакіров та інші. Результатами їх потужного позитивного впливу на своїх вихованців стали не тільки формування необхідних знань та умінь, а й прищеплення їм високих моральних принципів і переконань, збагачення духовного світу, що значною мірою визначило подальшу їх долю. Зокрема, багато хто з їх учнів самі обрали собі життєвий шлях педагога і досягли визначних успіхів.

Крім того, що не менш важливо, істотним став вплив цих видатних постатей на розвиток педагогічної науки і освітянської практики. Як наголошують автори змістовної монографії «Філософія впливу» – «фактично завдяки їм та їх інтелекту, їхній плідній теоретичній і практичній діяльності сформувалася нова філософія освіти. Тому з повним правом ми вважаємо їх справжніми лідерами у педагогіці, оскільки їх ідеї та рекомендації і сьогодні лишаються актуальними, а їх прихильниками є мільйони педагогів» [5. с. 146].

Автори особливо наголошують на тому, що освіта як цікавий соціальний феномен і надзвичайно важливий та відповідальний суспільний інститут, дає безліч прикладів плідних відносин між лідерами-педагогами, озброєними високими інтелектуальними якостями, з одного боку, їх учнями чи студентами і навіть колегами, з іншого. Ці лідери вбачають своє завдання у тому, що, користуючись висловлюванням останнього космополітичного і першого національного філософа І. Канта, не думкам треба навчати, а складати умови учням для їх логічно конструктивного мислення.

Саме кмітливий підхід, орієнтований на інтелектуальний розвиток студентів, має вважатися основою стратегії освітянської діяльності. Тим більш, що педагогічний вплив повинен бути спрямований не тільки на засвоєння студентами певної системи знань і умінь, а й на їх мотивацію належним чином користуватися цими знаннями і навичками. Адже не дарма свого часу Цицерон стверджував, що недостатньо оволодіти мудрістю, необхідно також вміло та з приємністю користуватися нею.

Мова йде про можливість перетворення знання в мудрість. Властивість мудрої людини є не тільки володіння потужним розумом, але й філігранне вміння втілення його в особистий досвід з метою розуміння багатовекторного життя. Але мудрість не спроможна бути сформованою і взагалі не мислима без достеменного знання. Мимоволі виникає питання: чи кожне знання людини-лідера переходить в мудрість. Вирішення цієї проблеми має надтермінове значення для освітнього процесу сьогодні, якому притаманна тенденція раціональної універсалізації пізнавальної активності як студентів, так в не меншій мірі педагогів. Тож мудрість це не просто знання як таке, а знання особливе, доброчинності, про благо, або, як філософічно виражено сьогодні говорять, осягнення вищих ціннісних смислів буття [6, с. 505].

Таким чином, формуючи лідерів, вища школа повинна виходити з відмінності між мудрістю і знанням, оскільки знання – щось наявне, а мудрість – спроможність безкінечного одержання нового знання. В цьому, на наш погляд, полягає субоснова, концепту-

альна визначеність напрямку формування сучасного типу лідера, як творчої, пошукової, самодостатньої особистості.

Звідси, найактуальнішою проблемою сьогоденної вищої школи повинно бути завдання спрямоване на виявлення мудрості людини в співвимірності з діяльністю її розуму. Тобто, мудрість повинна виступати не актуальним знанням як таким, а потенційністю розуму, не обтяженого ніякими аксіомами науки і особливо канонами будь-якої віри. Отже, знанню належить масштабний простір різноманітних фактів, а мудрості – терени царини потенцій. Вчена людина досконало знає, мудрець в безмежній своїй потенції – може знати.

В Харківському національному університеті міського господарства імені О. М. Бекетова декілька років тому був сформований Студентський сенат. Він користується великим попитом у студентів, адже він є своєрідною за формою та змістом лабораторією «виращування» лідерів нової генерації. Представники Сенату повсякчас заявляють про себе і свої здобутки і скеровують свої знання в перспективне майбутнє нашого творчого колективу. Ми помічаємо задатки кожного учасника і намагаємося підтримати його становлення як високоякісного Педагога-Лідера.

Водночас створюємо максимальні умови для розкриття таланту доцентів і професорів, які своїм дужим потенціалом лідера, немовбито променем лазаря висвітлюють шлях нашому університету в надійну перспективу.

Одним із таких променів є вчений, якого знають не тільки в Україні, а й за її межами, – це доктор сільськогосподарських наук, професор, завідувач кафедри лісового та садово-паркового господарства, академік, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки – *Ткач Віктор Петрович*.

В цьому ж ряду видатних людей на весь світ є відомий український вчений, доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри водопостачання, водовідведення та очищення вод, заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, академік, справжній педагог-лідер – *Сталінський Дмитро Віталійович*. Його наукові розробки істотно впливають на сучасний технічний рівень і стан гірничо-металургійної галузі України, ряду підприємств Казахстану та інших країн, а також підприємств інших галузей промисловості. Він є головним редактором журналу «Екологія та промисловість», автором більш як 550 публікацій, з них 7 монографій, зареєстрував 230 винаходів.

Активно входить в це товариство лідерів відомий вчений *Плюгін Владислав Євгенович*. Він автор винаходу: *Об'єктно-орієнтоване проектування електромеханічних перетворювачів енергії*. Цей метод та розроблений автором програмний комплекс було впроваджено у науково-дослідницькому департаменті чеського технічного університету у Празі, у проектно-конструкторському бюро ТОВ «СКБ Укрелектромаш», застосовано у науково-дослідній лабораторії Магдебурзького університету ім. Отто фон Геріке (м. Магдебург, Німеччина). Встановлений зв'язок з науково-дослідними центрами у Стамбулі (Туреччина), Празі (Чехія) та Лодзі (Польща).

Університет пишається такими вченими, лідерами-педагогами. Студенти захоплюються такими педагогами-лідерами. Вони вбачають в них інтелігентну особистість і в той же час, в якійсь мірі, захоплюються собою. Адже вони на мить, а можливо, і на все життя, привласнюють собі ту високу думку, яку лідер іманентно висвітлює в самому собі заради добра для інших. Вирішальними якостями лідера, згідно нашого спостереження і педагогічного досвіду, має бути пристрасна самовіддача і прочування відповідальності перед собою і особливо перед тими, котрі повірили в нього, оскільки тільки йому одному притаманна харизма в унікальності своїй.

А якщо це так, то Педагог завжди повинен бути харизматичним лідером, своєрід-

ною моделлю для наслідування студентами. Більше того, в якійсь мірі студенти повинні бачити в ньому своєрідного пророка, за умови його загальнолюдських характеристик. Доречним буде саме тут нагадати, що етимологія терміну «харизма» була пов'язана зі старосв'єврейським словом «хесед», що означає благодать, і грецьким «харис», що відповідає поняттям милість, доброта або радість. Тож харизма особистості педагога-лідера долучає в його сонм позитивних якостей виняткову благодать і, як наслідок, виокремлює його в якості еталону щодо стосунків між колегами, студентами і взагалі людьми різнобічного соціального простору у відповідних модусах часу.

Мимоволі виникає питання: які властивості педагога-лідера нас турбують більше всього в якості першорядних в його професійній діяльності? По-перше, глибинний науковий потенціал і постійна пристрасть до його удосконалення; особиста, унікальна за змістом, педагогічна майстерність на рівні мистецтва. Ці вимоги стосуються педагога як носія унікальної, завжди затребуваної професії в будь-якому за характером суспільстві. Адже без турботливої допомоги педагога жодна людина не спроможна увійти в якості унікальної особистості в соціальний простір. Без цієї найдревнішої професії на Землі цивілізація не могла б існувати в такому якісно-кількісному стані як тепер. По-друге, ми виокремили б тут атрибуту більш суб'єктивного характеру, а саме: педагогічний такт і педагогічну свободу, інтелігентність, загальнокультурний рівень та естетичний смак в широкому розумінні цього слова тощо.

Щодо педагогічного такту, то це відчуття міри у власних думках, почуттях і діях педагога, які проявляються в його характерному людинолюбстві; пошануванні гідності студента; у власній врівноваженості та самовладанні у стосунках з колегами, студентською молоддю. Цебто, професійний такт лідера-педагога – це безмежне поле для максимальної реалізації педагогічної етики в моральному єстві прекрасного. Це і вмільний вибір простору-часу для добродушної бесіди; витримка і терпіння в умінні контролювати свою діяльність і світський етикет у коректному спілкуванні з колегами і студентами, і прояви добросердного піклування про тих студентів, які з якоїсь причини відставали в опануванні навчальною програмою, а також тактовне оцінювання успіхів студентів і аспірантів та винятково ввічливе коментування допущених аберацій. Це і свідомо палаталізація однієї моральної вимоги в ім'я вірності довічним моральним цінностям, в яких віддзеркалюються домінантна властивість індивідуальності тощо. Тож, лідер в педагогічному просторі відіграє конститутивну роль у відносинах на рівні педагогічного колективу і ситуаціях соціального регулювання взаємин в масштабах суспільства в цілому. Він здатний оптимально впливати на інших з метою соціальної діяльності спрямованої на задоволення інтересів кожного індивідуума в царині педагогічного колективу.

Звідси, в будь-якій ситуації чи то в просторі вищого навчального закладу, чи у відкритому соціальному просторі взагалі, необхідно бути взірцем інтелігентності. Та все ж головне, що притаманне інтелігентності педагога, так це те, що *формування талановитого педагога забезпечується не окремими компонентами, а їх системою, взаємозв'язком і взаємозумовленістю різних елементів в конкретному часі-просторі.*

Хочеться наголосити, що лідерська інтелігентність – це образ творчого життя, яке ніколи не може бути обмежене конкретним простором-часом. Тобто педагог-лідер завжди розбудовує своє життя, виходячи з єдиної моральної домінанти, яка ґрунтується на загальнолюдських цінностях і ніколи, навіть в думках, не допускає подвійних стандартів. Та все ж, найголовніше! «Щоб і де не репрезентував Педагог-Лідер він завжди зобов'язаний пропагувати Філософію Добра в єстві прекрасного !!!» [7, с. 87].

Це ж яке щастя бути в «полоні» педагога-лідера: коли з насолодою дивишся на його зовнішній вигляд, з цікавістю слухаєш його досягнення в науці і водночас захоплено йому висловлюєш свої думки, окрилено згадуєш його незабутні лекції і теплі сер-

дешні стосунки. А головне – з нетерпінням чекаєш наступних зустрічей і бажаєш йому довгих результативних років життя, умотивованих турботою про гідне буття людей.

На наш переконливий погляд, бажано приділяти увагу питанням спадкоємності поколінь в наукових колективах. Молоді учені повинні мати можливість вчитися у досвідченіших діячів науки, лідерів загальнолюдської культури. Таке наслідування, делікатно впроваджене в навчальний процес, надає можливість власною пристрасною Педагога-Лідера спонукати студентів, розвиваючи в них здатність до нього, реальним прикладом із власної наукової і моральної життєдіяльності.

В своїх дослідженнях ми звертаємо увагу на те, що студент у стані інтелектуального натхнення діє на основі емоцій, але, на відміну від несвідомого наслідування, воля у нього знаходиться в розкутому стані. В такому разі Педагог-Лідер може посилатися на авторитети або на думки видатних вчених, і тоді студент знаходить своє місце в подібній спільноті. Яскравим прикладом може слугувати наш університет, колектив якого започаткував добру справу: *«Спадищину університету: історія, освіта, наука, культура, особистість»*. Цей дієвий приклад аргументовано показує, що саме в такій інтелігентній атмосфері, де владарює взаємна довіра до минулого і сучасного, добре сприймається навчальний матеріал. Тобто улюблений студентами лідер може чинити на них велику оптимістичну дію через впевненість в собі, основу на історії свого славетного університету.

Тож, бути впевненим у собі, виражати аргументовану думку і умотивований оптимізм, – усі ці складові культурної особистості педагога-Лідера студенти сприймають доброзичливо і навіть з естетичним і моральним окриленням. В свою чергу, старше покоління набирається ідей, енергетичних сил і натхнення у своїх молодших за віком колег. Свого часу великий фізик Е. Резерфорд в розмові з видатним вченим П. Капіцей говорив: «Ви знаєте, Капіца, я відчуваю себе завжди молодим тому, що у мене в лабораторії є молоді люди. Необхідно, щоб в лабораторії були молоді люди. І це єдиний рецепт, щоб не допустити розриву між ученими різного віку. Потрібна природна зміна поколінь» [8].

Звідси, виникла конче актуальна потреба у створенні необхідних умов для виховання лідерів нової генерації в соціальному просторі вищих навчальних закладів з метою розв'язання нагальних проблем сучасного міста, особливо для мегаполісів. А оскільки харизматичні лідери завжди акцентуаційні за своїм характером особистості, то необхідно увічливо й конструктивно, не порушуючи їх особисту гідність, спрямовувати їх плани і дії в річище нагальних проблем вишу, акцентуючи увагу на їхній неординарній творчості і значних досягненнях в розвитку науково-педагогічного колективу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши різнобічні концепції сучасних дослідників, ми дійшли висновку про те, що єдиного алгоритму для вирішення проблем сучасного лідерства як суспільного явища не існує. Проте у статті пропонуємо свій погляд на найважливіші, з нашої точки зору, якості особистості лідера та обґрунтовуємо їх важливість в структурі підготовки фахівців для управління таким складним феноменом, яким є сучасний мегаполіс. Тож, на основі аналітико-синтетичного методу дійшли в конкретному просторі-часі до основних висновків, які полягають у наступному: по-перше, характерною рисою харизматичного лідера виступає його структурно-системна методологія в аналізі складних проблем, а звідси – його унікальне бачення поліваріантності альтернативних шляхів і методів їх вирішення. Окрім того, лідер віртуозно володіє розвиненою у нього інтуїцією, на яку він безмежно покладається. По-друге, безумовно, що сутнісна сторона харизми значною мірою залежить від генетично заданих задатків, які у знаходяться в певній взаємодії з *відповідним* навчанням, вихованням та самовихованням і *соціальним середовищем*, в якому відбувається самоствердження особистих якостей лідера.

По-третє, основним джерелом і характерним проявом харизми є те, що вона виок-

ремлює лідера в межах суспільних відносин людей, піднімаючи його над ними. Люди непомітно створюють для себе кумира, який згодом всією потужністю впливає на них. Ось саме тут виникає пікантна ситуація – як вибудувати відносини з колективом так, щоб залишитися лідером і водночас відповідати аксіологічним прагненням, потребам й ідеалам співтовариства.

Тож, *перспективи подальших розвідок* лежать у просторі більш чіткого з'ясування чинників, які детермінують розвиток творчих ідей і прояв відповідних дій в рішеннях і поведінці Педагогів-лідерів. Значний інтерес викликає більш конкретне і аргументоване визначення параметрів і напрямків впливу зовнішнього середовища на стабільні та передбачувані прояви харизми у феноменальному лідерстві. Тому ми вважаємо за потрібне продовжити дослідження проблеми лідерства у контексті професійної підготовки фахівців, зокрема провести дослідження наявності цих якостей у майбутніх спеціалістів, що навчаються у вищих навчальних закладах, пов'язаних з проблемами управління соціально-просторовою організацією міста.

Список літератури:

1. Casse P., Claudel P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. [3. p.] : Athena Press, 2007. 280p.
2. Романовський О. Г. Пономарьов О. С. Парадокси харизматичного лідерства // Теорія і практика управління соціальними системами. -2017. №1. С. 47-57.
3. Ильин Е.П. Психология воли / Е. П. Ильин. СПб. : Питер, 2000. 288 с.
4. Пугачев В.П. Выявление, развитие и защита лидерства /Элитариум.- [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.Elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie_razvitie_zashhita_liderstva.ht
5. Заветний С. О., Пономарьов О.С., Пазиніч С.М. Філософія впливу: монографія. Х.: 2011. 204 с.
6. Кремень В. Г. Пазиніч С.М. Пономарьов О.С. Філософія управління. Вид. 2-ге, доповн.і переробл. Х.: НТУ “ХПІ”, 2008. 525 с.
7. Пазиніч С. М. Філософські поради / С.М. Пазиніч. Х.: Майдан, 2015. 312с.
8. Капица П.Л. Хлеб, масло, но не джем. №3. 1987

References:

1. Casse P. Claudel P. (2007) Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. [3. p.] : Athena Press,. 280p.
2. Romanovs'kyj O. G. (2017) *Paradoksi xarizmatichnogo liderstva* [Paradoxes of Charismatic Leadership], *Teoriya i praktika upravlinnya social'mmi sistemami*. N°1. - S. 47-57. [in Ukrainian].
3. Il'in E.P. (2000) *Psihologija voli* [Psychology of Will], SPb.: Piter,. - 288 s.
4. Pugachev V. P. *Vyjavlenie, razvitie i zashhita liderstva* [Identification, development and protection of leadership], [Jelektronnyj resurs], *Rezhim dostupa*: http://vvwvv.elitarium.ru/2011/09/16/vyjavlenie_razvitie_zashhita_liderstva.ht. [in Russian].
5. Zavietnyj S. O., Ponomar'ov O.S., Pazynich S.M. (2011) *Filosofiiia vplyvu: monohrafiia*. [Philosophy of influence: monograph], Kh.:. 204 s. [in Ukrainian].
6. Kremen' V. H. Pazynich S.M. Ponomar'ov O.S. (2008) *Filosofiiia upravlinnia*. [Philosophy of management]Vyd. 2-he, dopovn.i pererobl. Kh.: NTU “KhPI”, 525 s. [in Ukrainian].
7. Pazynich S. M. (2015) *Filosofs'ki porady* [Philosophical advice]. Kh.: Majdan,. 312s. [in Ukrainian].
8. Kapica P.L. (1987) *Hleb, maslo, no ne dzhem* [Bread, butter, but not jam] №3. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 13.12.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 316.46:159

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Ольга Квасник

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: kvasnykov@ukr.net

Вікторія Шаполова

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: viktoriasapolova@gmail.com

Юлія Чала

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: ju.chalaya@gmail.com

Вікторія Бондаренко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: victoria1701@ukr.net

ОБОВ'ЯЗКОВІ СКЛАДОВІ ОСОБИСТОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО УСПІХУ

***Анотація:** Розглянуто новітній погляд на сутність і структуру особистості лідера. Доведено, що одним з найпоширеніших різновидів лідерства виступає харизматичне*

©Олександр Романовський, Ольга Квасник, Вікторія Шаполова,
Юлія Чала, Вікторія Бондаренко, 2017

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА В ПАРАДИГМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ

лідерство, яке забезпечує адекватну життєдіяльність суспільства. Надано авторське тлумачення поняття харизми. Описано характеристики та якості структури харизматичного лідера. Зазначено важливість взаємодії під час функціонування досліджуваної особистості 4 коефіцієнтів інтелекту: $IQ + EQ + VQ + SQ$. Вперше додано та описано п'ятий коефіцієнт OQ та з'ясовано його роль у структурі та життєдіяльності харизматичного лідера. Розкрито потенціал використання даного інтелекту під час командоутворення та управління колективом.

Ключові слова: лідер, харизма, харизматичне лідерство, управління, структура харизматичного лідера, коефіцієнти інтелекту, коефіцієнт оригінальності.

Olexandr Romanovskiy

Professor (Pedagogy), a corresponding member of NAPS Ukraine, the Head of the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olga Kvasnyk

PhD (Pedagogy), Assistant Professor at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: kvasnykov@ukr.net

Victoria Shapolova

PhD (Pedagogy), a Senior Teacher at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: viktoriya-shapolova@mail.ru

Yuliya Chala

PhD (Psychology), Assistant Professor at the Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: ju.chalaya@gmail.com

Viktoriia Bondarenko

a postgraduate at the Pedagogy and Psychology of Social System Management Department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: victoria1701@ukr.net

THE OBLIGATORY COMPONENTS OF THE CHARISMATIC LEADER PERSONALITY AS A RECIPE FOR SUCCESS

Abstract: Considered the latest look at the essence and structure of the personality of the leader. It is proved that one of the most common varieties of leadership is charismatic leadership, which provides an adequate livelihoods of society. The author's interpretation of

the notion of charisma is given. The characteristics and quality of the structure of the charismatic leader are described. The importance of interaction during the operation of the investigated personality of 4 coefficients of intelligence is noted: IQ + EQ + VQ + SQ. For the first time, the fifth OQ coefficient was added and described, and its role in the structure and life of the charismatic leader was determined. The potential of using this intelligence during team development and team management is revealed.

**Олександр Романовський, Ольга Квасник, Вікторія Шаполова,
Юлія Чала, Вікторія Бондаренко**

An extended abstract of the paper on the subject of:
**“The obligatory components of the charismatic leader personality as a recipe
for success”**

Problem solving: The peculiarity of modern worldview is the diversity and latitude of information space, which prompts to the transformational changes, disorderly and not systematically in the processing and interpretation and then to subsequently modernization into the activity of its segment. Such situational orientation of the social existence leads to the crisis processes emergence in the economy, the complication of its functioning mechanisms, the dynamic changes in production technology, the exacerbation of competition, globalization and other processes. In turn, there is a need to streamline life in order to stabilize the socio-economic situation in the world in general and in the country in particular, which caused a significant increase in leadership issues interest. Solving a lot of today's problems is associated often with activities endowed with special features and abilities of leaders as charismatic individuals who can clearly identify ways to overcome the crisis phenomena, mobilize and lead followers. And nowadays, researchers have not found the answer to the question of determining a set of components in the structure of the individual which allow him to characterize it as a leader endowed with charisma and which give it special properties to unite collectives around and even find the aspects of solving force majeure situations in the right place and time.

The recent researches and publications analysis: Recent researches and publications analysis. The basic concepts devoted to the multi-vector characteristics of charisma and its manifestations were reproduced in the works of N. Freik, R. Tucker, V. Kravchenko, R. Itvel, J. Ritzer, G. Starovoytova, V. Titarenko and others. Repeatedly the topic of charismatic leadership was affected in the research by the scientists of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", that is O. Ponomarev, O. Romanovsky, Z. Chervaniiovf, V. Bondarenko, O. Kvasnik, V. Shapolova etc. The works of foreign scholars on the structure and essence analysis of the notion of leader and leadership, including charismatic, was unnoticed: M. Kets de Vries, S. Kovey, R. Katz, S. Kosson, R. Morris, D. Bass, R. Stogdill, L. Mumford, S. Bandell, J. Julian, E. Hollander, D. Cartwright, A. Zander, P. Secord, K. Backman, J. Donnelly, J. Gibson, J. Ivancevich and others. The works confirming the validity and relevance of research in the field of the essence and structure of charisma, as well as its manifestations during the activity of the professional leader were published by the national scientists of the 21st century as: O. Romanovsky, O. Nestulya, O. Tuliakov, V. Dubynska, S. Kalashnikova and others. And till nowadays, researchers have not found the answer to the question of determining a set of components in the structure of the individual which allow him to characterize it as a leader endowed with charisma and which give it special properties to unite collectives around and even find the aspects of solving force majeure situations in the

right place and time.

The paper objective: The study provides an explanation of the "leader" content definition, to indicate the essence of the term "charisma", to show the structure of charismatic leadership and to present the author's vision of a combination of components of his intellect, in particular with the first introduction of the originality intelligence.

The paper main body: Deeply convinced by the authors of the study, the term "leader" means a person who can inspire and lead people and their emotions into the space of creativity. In other words, the presence of the leader with the followers on the same wave leads to the members of the group having a creative atmosphere, which will increase the potential and professional level of everybody, as well as the percentage of the most effectively solved problems [1].

De Vries [5], summarizing the informational potential of the term under study, was pointed out the twofold nature of the concept: condition (set of characteristics, behavior patterns, personal qualities) and process (attempts by the leader to influence the members of the interaction and direct their efforts to achieve common goal). We propose to add a third party leadership, which can be conventionally marked as a result (concentration of skills and efforts of the leader to create and operate a team where he feels as a whole).

Among the diversity varieties of leadership today, the most widespread is charismatic leadership the essence of which is that the influence of the leader on people determines persons' personality attractiveness. Thanks to it the leader relatively easily gets recognition and receives support from people and their willingness to follow him. Moreover, his charisma provides the leader with quite often invisible, but real power over his supporters and followers. The analysis of scientific sources has allowed to distinguish the interpretation of the charisma phenomenon as a person's ability to cause other people to feel enthusiasm, respect, trust and thereby easily manage others.

A successful charismatic leader has a living potential for self-realization and self-affirmation and prompts others to join the ranks of his team, provided by tolerance, voluntariness and the unity of the value and motivational concepts of the person. Such a person has a substantiated independence of character, which is a way of purposefulness manifestation, also has perfect rhetorical skills and artistry, the art of persuasion, the ability to control the attention of any audience, etc.

The analysis of domestic and foreign scientific sources allowed to focus the study on the allocation of the main mandatory components of the success of the individual charismatic leader. Among the variety of scientific information, let us stop on the concept of intelligence and its structure, because according to our belief, this aspect of the leader charisma's structure allows him to realize his own potential at the maximum level of efficiency. So far, we have found references to four types of intelligence in the structure of a charismatic leader: IQ (the traditional level, the cognitive potential of the person, has been studied for 200 years), EQ – emotional (reflectivity, emotionality in activity, empathy and so on, which interest has been observed for the past 25 years), VQ – life energy (the ability to capture others with its energy, etc., whose research lasts for the last 20 years), SQ – spiritual potential (spirituality that attracts the attention of leadership researchers for 10 years). However, deeply conviction of the authors for a complete successful combination of personality charismatic leader should be introduced by the authors of the study of the coefficient of intelligence OQ - originality (the desire to create their own original world), which is being tested the last six month.

Conclusions and perspectives of further researches: Modern views on the system of interaction between society and personality suggest the need to modernize the concept of leadership, which comes in a link with the three components: the condition (characteristics and qualities), the process (implementation of the specified components) and the result (creation

on the operation of the team as parts of its essence). The leader should be an example for imitation and at the same time the factor that regulates the relationships and activities of his or her environment. Charisma contributes to the effectiveness of the accomplished tasks. There is a completely objective interdependence between the relative rarity of charisma and the level of its manifestations in a person and the strength of its influence on its environment and the scale of the personalities of those people who consciously follow this leader and ready to act in the direction of achieving the goals. It can be argued that the stronger the charisma of a certain person, the less it occurs and at the same time the more intense its manifestations in the activities of the leader and its impact on people.

Among all the content elements the researchers allocate 4 coefficients of intelligence, the essence of which includes the qualities, characteristics, knowledge, skills, experiences that are inherent the charismatic leader. However, this list, in our opinion, needs to be expanded using the coefficient of originality (OQ). Its meaningful content was firstly structured by the authors of the study and continues studying thanks to international projects, dissertations and practical methods, training and so on. The perspective direction of the study is the application of a systematic approach to the manifestations analysis of the originality coefficient during the life of future leaders specialists.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Особливістю сучасного світо-сприйняття є багатоманіття і широта інформаційного простору, що спонукає до трансформаційних перетворень, неупорядкованості та несистемності у обробці та трактуванні, а згодом модернізації у діяльність отриманого його сегмента. Така ситуаційна спрямованість існування суспільства спричиняє появу кризових процесів в економіці, ускладнення механізмів її функціонування, динамічних змін виробничих технологій, загострення конкуренції, глобалізаційних та ряду інших процесів. В свою чергу, виникає потреба в упорядкуванні життєдіяльності з метою стабілізації соціально-економічного становища у світі в цілому та в країні зокрема, що обумовило значне зростання інтересу до питань лідерства. Вирішення багатьох сучасних проблем нерідко пов'язується з діяльністю наділених особливими рисами й здібностями лідерів як харизматичних особистостей, здатних чітко визначити шляхи подолання кризових явищ, мобілізувати й повести за собою послідовників. Й досі не знайдено дослідниками відповіді на питання щодо визначення набору тих компонентів в структурі особистості, які дозволяють характеризувати її як лідера, наділеного харизмою, та які дають їй особливі властивості до згуртування навколо себе колективів та віднайдення аспектів вирішення навіть форс-мажорних ситуацій у потрібному місці і часі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, засвідчує їх переважно контекстуальну спрямованість. Основні концепції, що присвячені різновекторним характеристикам харизми та її проявам, було відтворено в роботах Н. Фреїк, Р. Такера, В. Кравченко, Р. Ітвела, Дж. Рітцера, Г. Старовойтової, В. Титаренко тощо. Психологічні аспекти харизматичного лідерства в управлінні найглибше проаналізовані Р. Кричевським і В. Шеклтоном. Неодноразово теми харизматичного лідерства торкалися у дослідженнях вчені кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», а саме: О. Пономарьов, О. Романовський, З. Черваньова, В. Бондаренко, О. Квасник, В. Шаполова тощо. Не залишилися поза увагою і роботи зарубіжних вчених щодо аналізу структури та сутності поняття лідера та лідерства, зокрема харизматичного: М. Кетс де Врієс, С. Кові, Д. Кан, Р. Кац, С. Коссен, Р. Моррис, С. Джиб, Б. Бас, Р. Стогдил, Е. Мамфорд, Ф. Олпорт, С. Бандель, Дж. Джуліана, Е. Холландер, Д. Картрайт, А. Зандер, П. Секорд, К. Бакман, Дж. Донелі, Дж. Гибсон, Дж.

Івансевич тощо. Роботи, що підтверджують правомірність та актуальність досліджень в сфері сутності та структури харизми, а також її проявів під час діяльності лідера, зокрема професійної, були опубліковані вітчизняними вченими 21 століття: О. Романовським, О. Нестулею, О. Туляковим, В. Дубинською, С. Калашниковою тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не зважаючи на чималу кількість публікацій щодо ролі лідера у контексті покращення умов життєдіяльності людства ХХІ століття та способів і причин реалізації його впливу, його можливостей та здатностей, на сьогодні не встановлено максимальні кордони для проявів його єства, так само як і не складено ідеальної структури його особистості. Ще одним питанням, у якого виявлено безмежний потенціал для дослідження, виявилася класифікація компонентів структури харизматичного лідера, а також його якостей та характеристик, опис змісту його інтелекту, аспектів успіху та взаємозв'язку із прибічниками та послідовниками, факторів згуртування команди з метою збільшення результативності діяльності організації, корпорації тощо.

Формулювання цілей статті (завдання дослідження). У дослідженні передбачено з'ясування змісту дефініції «лідер», позначити сутність терміну «харизма», показати структуру харизматичного лідерства та представити авторське бачення комбінації компонентів його інтелекту, зокрема із впровадженням вперше інтелектом оригінальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед найбільш перспективних концепцій, що сприяють оптимізації діяльності соціально-економічного середовища сучасності, перевагу віддають використанню лідерського потенціалу та впровадженню лідерства, яке суттєво покращить результативність вирішення складних, зокрема і форс-мажорних ситуацій, та спонукатиме до ефективної взаємодії всіх її учасників. Феномен лідерства є одним з найважливіших системоутворюючих чинників, що забезпечують організацію та функціонування суспільного виробництва в найширшому сенсі цього терміна [2]. На глибоке переконання авторів дослідження, лідер – особистість, здатна надихати і спрямовувати людей і їх емоції в простір творчості. Іншими словами перебування лідера з послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи матимуть творчу атмосферу, внаслідок чого зросте потенціал і професійний рівень кожного, а також відсоток максимально ефективно вирішених завдань [1].

Б.Д. Паригін під терміном лідерство розуміє процес організації та управління малою соціальною групою [3, с. 104], який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з таким же ефектом. Відомі концептуальні основи дослідження особистісної структури лідера доводять, що основними їхніми положеннями передбачено динамічний контакт під час організації діяльності групи. Значить можна констатувати факт існування прагнення створити комфортне професійне поле міжособистісного взаємодії, яке за своєю суттю є складовою частиною створення команди.

Така особистість як лідер прагне до ефективної соціальної взаємодії для здійснення спільної мети, для об'єднання групи в команду. Значить таке прагнення від природи закладено до її змісту. Тобто на поверхні потреба у включенні даного компонента, пов'язаного зі створенням і функціонуванням команди, в структуру поняття лідерства, і особистості лідера. Команда представляється в ракурсі сутнісної характеристики лідерства у всіх існуючих іпостасях і лідера як ефективного професіонала, і навпаки - лідерство стає невід'ємною складовою командування і команди в цілому. Саме тому виникла потреба щодо перегляду концептуальних основ сутності феномену лідерства, зокрема долучені до структури особистості лідера компоненту, пов'язаного з командуванням. Діяльність лідера відповідно розглядається як продукт відносин в колективі, які, в свою чергу, складаються з актів лідерства в особливих ситуаціях, а їх результати залежать від свідомості послідовників. Проте сьогодні треба не лише бути унікальним,

але й володіти адекватними методами впливу. Саме тому поняття лідерства потребує оновлення змісту та модернізації структури.

Де Вріес [5], узагальнюючи інформаційний потенціал досліджуваного терміна, вказував на двояку природу поняття: стан (набір характеристик, моделей поведінки, особистісних якостей) і процес (намагання лідера вплинути на членів взаємодії та спрямувати їх зусилля на досягнення спільної мети). Ми пропонуємо додати третю сторону лідерства, яку умовно можна позначити як результат (концентрація навичок та зусиль лідера для створення та функціонування команди, з якою він є єдиним цілим). Основна мета діяльності такої особистості – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але водночас один з елементів команди, які в єдності працюють на максимальний спільний результат.

Ми вважаємо, що команда не є доповненням до особистості лідера, а це необхідна третя умова для її прояву і реалізації, а значить обов'язкова складова поняття лідерство. (рис.1).



Рис.1. Модернізація змісту поняття лідерство

Тобто тісне переплетення змістовних складових лідера, послідовників з урахуванням ситуаційної компоненти сприяє побудові міцної команди, здатної взаємодіяти на високому рівні ефективності. Саме лідер нового зразка повинен так збалансувати елементи процесу, щоб мати єдиний ефективний життєздатний організм з максимальною результативністю виконаних завдань.

Серед розмаїття різновидів лідерства на сьогодні найбільшого поширення набуло харизматичне лідерство, сутність якого полягає в тому, що вплив лідера на людей обумовлює його особистісна привабливість. Саме завдяки їй лідер порівняно легко завойовує визнання і отримує підтримку людей, їх готовність слідувати за ним. Більш того, його харизма забезпечує лідеру часто незриму, але цілком реальну владу над своїми прихильниками і послідовниками. Аналіз наукових джерел дозволив виокремити трактування явища харизми як здатності людини викликати у оточуючих почуття захоплення, поваги, довіри і завдяки цьому легко керувати іншими. Спочатку цей термін використовувався в теології, де він означав «дар, наданий богом». Більшість переконана, що вона є вродженою якістю. Однак нами було доведено, що цю якість можна розвивати, оскільки вона пов'язана з внутрішніми психологічними якостями і з зовнішніми, поведінковими навичками: високою самооцінкою, емоційністю, цілеспрямованістю, упевненістю в собі, тощо.

Отже, харизма в сучасному тлумаченні наукової школи Романовського О. Г. постає як єдність компонентів, необхідних для його успішності та результативності про-

явів його діяльності, саме: 1. уміння уникати сформованих стереотипів нашого життя і використовувати парадокси; 2. уміння переходити від функціональних обов'язків до функціональних можливостей; 3. уміння робити те, що раніше ніхто, ніде і ніколи не робив, прагнення інноваційності, творчості; 4. набір навичок, які потребують великих зусиль, практики і правильного інструментарію. Проте набором означених характеристик не вичерпується трактування змісту означеного поняття. Ми переконані, що необхідним та важливим показником наявності харизми в особистості лідера буде уміння перемагати в будь-якій ситуації, а також поразку використовувати як досвід для опанування майбутніх висот. Неодмінно слід враховувати рівень уміння створювати привабливий імідж та ореол лідера самому собі і через свою діяльність. Не слід ігнорувати духовну, психологічну та енергетичну привабливість для оточуючих людей, що спонукає до співробітництва (пізніше вони стають частиною команди).

Отже, успішний харизматичний лідер має життєвий потенціал для самореалізації та самоствердження та спонукає оточуючих долучитися до лав своєї команди, за умови толерантності, добровільності та єднання ціннісного і мотиваційного концептів даної особистості. Він володіє вмінням обмінюватися енергією та сугестивними здібностями, володіє майстерністю перетворюватись в енергетичне поле, яке долучає до кордонів свого випромінювання тих, хто навколо нього знаходиться. Така людина має обґрунтовану незалежність характеру, що являє собою спосіб прояву цілеспрямованості, володіє досконалими риторичними здібностями та артистизмом, мистецтвом переконання, вмінням володіти увагою будь-якої аудиторії тощо.

З огляду на спостереження та численні опитування, проведенні кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ», нами було виділено найбільш привабливі характеристики харизматичного лідера з позицій його прибічників та послідовників: майже повна впевненість в правомірності своїх суджень і здібностях, вміння бачити перспективу відповідно до різних часових та вікових проміжків, здатність захопити своїми ідеями та цілями інших за допомогою переконання та роз'яснення, відданість меті, готовність до ризику та вміння брати на себе відповідальність в однаковій мірі за будь-які наслідки діяльності як свої, так і команди, нестандартне мислення, яке може відрізнитися від загальноприйнятих норм, вміння інтуїтивно відчувати та логічно усвідомлювати ситуацію, що склалася. Це дозволяє знаходити необхідні ресурси, засоби і методи для досягнення мети.

Проведений аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових джерел, дозволив зосередити увагу дослідження на виділенні головних обов'язкових складових успіху особистості харизматичного лідера. Серед багатоманіття наукової інформації, дозволимо собі зупинитися на понятті інтелекту та його структурі, адже на наше переконання саме цей аспект структури харизматичності лідера дозволяє йому реалізовувати власний потенціал на максимальному рівні результативності. Різними дослідниками біло виділено різну кількість компонентів, що входять до структури інтелекту, а згодом і різні його види. Дотепер ми зустрічали посилення переважно на чотири види інтелекту в структурі харизматичного лідера: IQ (традиційний рівень, когнітивний потенціал особистості, що досліджується протягом 200 років), EQ – емоційний (рефлексивність, емоційність в діяльності, емпатійність тощо, інтерес до яких спостерігається останні 25 років), VQ – життєва енергія (здатність захоплювати інших своєю енергією тощо, дослідження якого тривають останні 20 років), SQ – духовний потенціал (духовність, що привертає увагу дослідників лідерства років 10). Однак на глибоке переконання авторів для повної завершеної успішної комбінації особистості харизматичного лідера повинен бути впроваджений авторами дослідження коефіцієнт інтелекту OQ - оригінальність (прагнення створити свій оригінальний світ), який проходить апробацію останні півроку.

Для того, щоб переконатися в надійності та результативності діяльності саме контенту з 5 композитів, треба з'ясувати елементи, точніше характеристики та якості, що наповнюють зміст кожного з інтелектів.

Основи теорії людського інтелекту виникли з грецького філософії та вважалися досить суперечливими для досліджень в галузі психологічної науки. Концепція людського інтелекту включала до його структури декілька здібностей, в тому числі міркування, розуміння, вирішення проблем, абстрактне мислення, навчання і планування. У психології термін «людський інтелект» використовується для опису здатності застосовувати знання, щоб маніпулювати своїм середовищем або мислити абстрактно для вирішення проблем. Зоар і Маршал [7] також заявили, що цей тип інтелекту є одним з найбажаніших людських біхевіористських якостей в сучасному суспільстві. Існує думка, що саме інтелект є комбінацією життєвого успіху. Теорія множинного інтелекту була відкрита Говардом Гарднером [8] як модель людського інтелекту, в якій говорилося, що кожен тип інтелекту забезпечує теоретичну основу для розпізнавання різних талантів і здібностей, якими володіють люди. Гарднер (1993) і Зоар і Маршалл (2000) стверджували, що різні типи людського інтелекту анатомічно відокремлені один від одного. Дійсно, вони широко використовуються одночасно і доповнюють один одного в міру розвитку навичок. На думку вчених, людський інтелект ділиться на три основних типи інтелекту: коефіцієнт інтелекту (IQ), емоційний фактор (EQ) і духовний чинник (SQ) [7]. Концепція IQ насправді є однією з найбільш гострих тем в теорії інтелекту. Фактично, за визначенням інтелекту було знайдено мало консенсусу, згідно з яким Нейсер, Б'юд, Бушар, Бойкін, Броді, Лохлін, Перлофф, Штернберг і Пінкер тощо визначають інтелект як здатність досягати цілей перед обличчям перешкоди за допомогою рішень, заснованих на раціональних правилах.

Академіки (Androniceanu, Ciobanu, 2015), практичні працівники, бізнес-лідери та психологи продемонстрували величезну увагу до важливості EQ. Ще в 1990 році концепція EQ була вперше розроблена Саловеем і Майєром [15], і дослідники стверджували що емоційний фактор (EQ) – це тип соціального інтелекту, тобто індивідуальна здатність контролювати свої власні і чужі емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керівництва їх мисленням і діями. Насправді, співробітники стикаються з різними проблемами і відчують динамічні стани емоційних почуттів, таких як гнів, тривога, стрес і розчарування на роботі. Багато організацій намагалися підвищити здатність співробітників справлятися і контролювати свій емоційний стан, який впливає на їх роботу і задоволеність нею. Причина в тому, що ефективне управління позитивними і негативними емоціями самих співробітників і інших людей могло б допомогти впоратися з проблемами, пов'язаними з роботою, і заохочувати толерантні міжособистісні відносини. Інтелектуально, контролюючи свої емоції і розуміючи емоції інших людей в будь-якому середовищі, можна було б повністю досягати своїх цілей [15]. Проте останнім часом дослідники наголошують, що цього недостатньо і долучають до компонентів духовний інтелект (SQ). Сучасні дослідження встановили дивовижні знахідки, які підтвердили б поняття релігії і духовності, яке, як вважають, забезпечує належну функцію значущості життя [16]. Світова духовна мудрість завжди надавала великого значення очищенню серця, і ця чистота приводить до підвищення якості прийняття рішень, коли лише розуму замало [16]. В останні роки духовність розглядається як центральний елемент інтелекту, тому що він пророкує функціонування та адаптацію і пропонує можливості, що дозволяють людям вирішувати проблеми і досягати цілей. Крім того, духовний інтелект створений як життєздатний елемент, і це визнання активно проявляється в сферах ділового світу. Теорія множинного інтелекту Гарднера [8] передбачає, що поняття духовності як форми інтелекту засноване на серії взаємопов'язаних, але відмін-

них когнітивних процесів і здібностей, які приводять людину до розуміння її оточення і кращого життя. Пізніше дослідники припустили, що екзистенціальний і моральний інтелект може бути частиною теорії [8].

Модель цілісного розвитку людських ресурсів (NHRD) повинна включати елементи IQ, EQ і SQ в якості їх основного змісту, що сприяє в підвищенню ефективності та компетентності співробітників в організації. Отже, духовний інтелект (SQ) будується шляхом накопичення окремого досвіду. Крім того, визначає SQ як здатність розуміти світ і себе через богоцентричність і відповідним чином адаптувати своє життя. Фактично, це базова здатність, яка формує і спрямовує всі інші здібності, і є кілька атрибутів SQ, таких як віра, смиренність, подяка, інтегративні здатності, здатність регулювати емоції, мораль і здатність до моральної поведінки, а також до прощення і любові. Крім того, визначили SQ як здатність діяти відповідним чином, бути співчутливим і володіти вмінням підтримувати внутрішню і зовнішню свободу без урахування будь-яких умов. З іншого боку, Маршал і його колеги [8] інтерпретують SQ як інтелект, з яким ми звертаємося до наших найглибших цінностей, цілей і найвищих мотивів в позитивному етичному спектрі. Тому, SQ означає здатність вести себе мудро зі співчуттям при збереженні внутрішнього і зовнішнього світу (байдужість) незалежно від обставин [17].

Останнім часом все більше уваги дослідники звертають на коефіцієнт життєвої енергії VQ. Французькі психологи П'єр Касс і Поль Клодель [12] вивчають вплив VQ на здібності лідера. На їхню думку, чим вищий у людини VQ, тим більше вона намагається поліпшити навколишнє життя і, таким чином, впливає на оточуючих. А це як раз і є найважливішою якістю лідера - сприяти різним змінам, а також протистояти тим, що негативно позначаються на діяльності. Крім того, вміння контролювати свою енергетику має значення і в протилежних випадках - коли керівник стримує свою активність, не поводить, як диктатор, не втручається в ту або іншу ситуацію, дає можливість членам команди проявляти себе. На думку французьких дослідників, VQ є вродженою якістю, тому одні люди енергійні і активні, а інші - більш мляві і пасивні. З плином життя, рівень життєвої енергії може змінюватися, в залежності від різних обставин, в які людина поставлена, від стану здоров'я, від втоми, від особистого життя та інших факторів. VQ підрозділяється на два види: потенційний - та життєва сила, якою всі в тій чи іншій мірі володіють від народження, і реальний - та енергія, яка є в людині «тут і зараз» і за допомогою якої вона виконує різні завдання. Обидва види енергії можуть бути рівні, а може переважати якийсь один. Чим менше розрив між двома видами VQ, тим вище рівень життєвої енергії і тим краще лідер.

На думку авторів дослідження, коефіцієнт життєвої енергії, тобто його рівень бути мати показники, що переважно належать до емоційно-вольової сфери лідера. Неодмінними атрибутами харизматичного лідера виступають ініціативність, впевненість в собі і в своїй життєвій місії, життєстійкість (вміння «тримати удари» навколишнього середовища), відповідальність (перед Богом, людьми і своєю совістю), сприймання поразки як початку руху до перемоги, до успіху, оперативність, вміння зберігати свої принципи (і своє обличчя) в будь-якій ситуації, здатність вести за собою людей, володіння духовністю та енергійністю тощо.

Однак інноваційною концепцією авторів дослідження та численними науковими пошуками школи Романовського О.Г. підтверджено необхідність розширення структури інтелекту харизматичного лідера шляхом впровадження нового коефіцієнту OQ. В зв'язку з необхідністю подолання наслідків трансформаційних перетворень суспільства цей коефіцієнт є найбільш затребуваним. До його складу ми долучаємо наступний спектр компонентів: наявність своїх авторських секретів лідерства, небажання коритися стандартам і правилам, прагнення створити свій автономний, сучасний світ, вміння реалізувати свій потенціал без попередніх репетицій, прагнення йти тільки своїм шляхом, вміння постійно шукати істину, вміння бути суворим і тактовним одночасно, прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і на-

вколишнього середовища, уміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом, уміння ризикувати, відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні. Однак це нововведення перебуває у стані становлення. Тому на кафедрі існує певний спектр методів та методик з апробації даного коефіцієнта. Враховуючи наукові напрацювання та практичні апробації, можемо стверджувати, що всі перераховані характеристики можна зосередити в таких основних показниках «інтелекту оригінальності»:

1. Власні секрети впливу на оточуючих.
2. Індивідуальна парадоксальність.
3. Особливі відносини з оточуючими.
4. Важлива життєва місія.
5. Унікальна креативність.
6. Синергетичний потенціал.

Несхожість портрета особистих якостей харизматичного лідера з особистими якостями інших лідерів дає беззаперечну перевагу.

Всі види розумової, емоційної, фізичної та духовної діяльності особистості відображені в дії і їх реалізації. Хтось більше, краще і швидше досягає ефективності в реалізації цих показників. Відмінність кожного індивідуума виявляється в середньому прояві загальної дії їх суми. Показники одні й ті ж, але в різних пропорціях. І варіантів цих пропорцій може налічуватися безліч. Водночас цій множині є і визначення сталості зміни одних і тих же показників в одному і тому ж просторі.

Автори багаторічних досліджень, глибоко впевнені, що тільки так званий «інтелект оригінальності», дозволяє виявляти найбільшу успішність індивідуальної харизми особистості лідера. Тільки якості, які притаманні цьому лідеру, дозволяють взагалі заявляти про його природний дар, який вмотивовано наявністю «інтелекту оригінальності» для успішності його діяльності з управління та своєї самореалізації.

Відхід від інструкцій, стандартів, регламенту і правил завжди давали можливість для розвитку. І всі перераховані вище якості, що відображають суть інтелекту оригінальності дозволяють спроектувати особливий розвиток і особистості, зокрема харизматичного лідера, і її ефективності, і її діяльності з перспективою отримання найвищого результату.



Рисунок 2. Модель структури особистості харизматичного лідера (коефіцієнти інтелекту)

На рисунку зображено види інтелекту, що утворюють структуру харизматичного лідера (IQ + EQ + VQ + SQ), кожен з них робить значний внесок до реалізації успіху особистості, але інтелект оригінальності (OQ) займає особливе місце в цій структурі, тому що він неповторний і завжди виділяє особистість серед інших .

Боротьби з ним не може бути, тому що оригінальність людини неповторна і безцінна. Тому якість і велич цього інтелекту не можуть бути оскаржені «апріорі», якщо тільки ця оригінальність має місце, мотиви і підтверджується важливістю життєвого призначення. Модернізація структури сучасної особистості харизматичного лідера дозволяє сподіватися на ефективність змін та результативність адаптивних процесів відповідно до трансформаційних перетворень сучасного соціально-економічного суспільства, а це спонукатиме до створення ефективних управлінських структур та міцних колективів, що будуть мати на меті масштабне застосування особистісного та командного потенціалу для максимальної результативності життєдіяльності.

Висновки та перспективи досліджень. Сучасні погляди на систему взаємодії суспільства і особистості дозволяє стверджувати про потребу у модернізації змісту поняття лідерство, котре постає у нерозривному зв'язку із трьома компонентами: стан (характеристики та якості), процес (реалізація зазначених компонентів) та результат (створення на функціонування команди як частини його сутності). Лідер має бути прикладом для наслідування і одночасно тим фактором, що упорядкує взаємовідносини та діяльність свого оточення. Ефективності здійснення поставлених завдань сприяє харизма. Існує цілком об'єктивна взаємозалежність між відносною рідкістю харизми, рівнем її проявів у конкретної людини і силою її впливу на своє оточення і на масштаб особистостей тих людей, які свідомо йдуть за цим лідером і готові діяти у напрямі досягнення визначених ним цілей. Можна стверджувати, що чим сильнішою є харизма певної людини, тим рідше вона зустрічається, і одночасно тим інтенсивнішими є її прояви в діяльності лідера, і його вплив на людей.

Харизмою володіють відносно небагато людей, а будь-яке відхилення від звичної норми у більшості найчастіше викликає здивування. Однак харизму можна розвивати, розуміючи її структурні складові та компоненти особистості, що сприяють ефективній діяльності харизматичного лідера. Серед всіх змістовних елементів дослідники виділяють 4 коефіцієнти інтелекту, до сутності яких входить більша частина тих якостей, характеристик, знань, вмінь, навичок, досвіду, які притаманні харизматичному лідеру. Однак цей перелік, на нашу думку, необхідно розширити за допомогою коефіцієнту оригінальності (ОQ). Його змістовне наповнення було вперше структуровано авторами дослідження та продовжує вивчатись, завдяки міжнародним проектам, дисертаційним роботам та практичним методикам, тренінгам тощо. Перспективним напрямком дослідження вважаємо застосування системного підходу до аналізу проявів коефіцієнту оригінальності під час життєдіяльності майбутніх фахівців-лідерів.

Список літератури:

1. Романовский А.Г., Квасник О.В., Шаполова В.В. Трёхвекторная структура понятия лидерство // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана. Междунар. научно-практ., 17-18 ноября 2016 р. Алматы, 2016. II том. С. 73-77.
2. Романовський О.Г., Пономарьов О. С. Парадокси харизматичного лідерства // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. №1. С. 47-56.
3. Парыгин Б.Д. Социальная психология // Проблемы методологии, истории и теории. СПб.: ИГУП, 1999. 592 с.
4. Романовський О. Г., Середа Н. В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, // Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 3. С. 20-27. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4

5. Де Врис М. К. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. К. де Врис. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 311 с.
6. Danah Zohar and Ian Marshall: SQ - Spiritual Intelligence, the ultimate intelligence Bloomsbury, London 2000 Notes Alison Morgan January 2001
7. Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51. Retrieved from Business Source Complete database.
8. Gardner, H. (1999) "Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century." New York: Basic Books.
9. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Р., Макки Э. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.300 с.
10. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 224 с.
11. Фарсон Р., Кейес Р. Парадоксы лидерства. М.:София, 2006. 160 с.
12. Casse P. Claudel P. G. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. Athena Press, 2007. 280 p.
13. Conger J. A. Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.
14. Gunter M. Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*. 1979. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
15. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V 2.0. *Emotion*, 3, 97–105.
16. Miller-Perrin, C., Krumrei-Mancuso, E. Faith From a Positive Psychology Perspective. Springer, New York; 2014.
17. Wigglesworth, C. (2006, August). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*. retrieved January, 11, 2009, from <http://www.integralleadershipreview.com/archives/2006-08/2006-08-articlewigglesworth.php>

References:

1. Romanovskij A.G., Kvasnik O.V., Shapolova V.V. (2016) *Trehvektornaja struktura ponjatija liderstvo* [Three-vector structure of the concept of leadership] // *Innovacii v nauke, obrazovanii i proizvodstve Kazahstana. Mezhdunar. nauchno-prakt.* 17-18 nojabrja 2016 r. Almaty., II tom. S. 73-77. [in Russian].
2. Romanovskij O.G., Ponomarev O. S. *Paradoxi harizmatichnogo liderstva* (2017) [The paradox of charismatic leadership] // *Teoriya i praktika upravlinnja social'nimi sistemami*. №1. S. 47-56. [in Ukrainian].
3. Parygin B. D. *Social'naja psihologija* (1999) [Social Psychology] // *Problemy metodologii, istorii i teorii*. SPb.: IGUP. 592 s. [in Russian].
4. Romanovskij O. H., Sereda N. V. (2013) *Osobystist' suchasnoho kerivnyka v aspekti teorii dukhovnoho liderstva* [The peculiarity of the hourly curtain in the aspect of the theory of spiritual leadership] // *Teoriia i praktyka upravlinnja sotsial'nyh systemamy..* № 3. S. 20-27. [Elektronnyj resurs] - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4 [in Ukrainian].
5. De Vries MK (2004) *Mysticism of leadership. Development of emotional intelligence* [Mysticism of leadership. Development of emotional intelligence]/ M. K. de Vries. Moscow: Alpina Business Books. 311 p. [in Russian].

6. Danah Zohar and Ian Marshall: SQ - Spiritual Intelligence, the ultimate intelligence Bloomsbury, London 2000 Notes Alison Morgan January 2001
7. Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51. Retrieved from Business Source Complete database.
8. Gardner, H. (1999) "Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century." New York: Basic Books.
9. Bojancic R. (2007) *Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie i postroenie plodotvornyh otnoshenij s ljud'mi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma i jempatii* [Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people on the basis of active consciousness, optimism and empathy]. M.: Al'pina Biznes Buks.300s. [in Russian].
10. Gandapas R. (2013) *Harizma lidera* [The charisma of the leader] . M.: Mann, Ivanov i Ferber. 224 s. [in Russian].
11. Farson R., Kejes R. (2006) *Paradoksy liderstva*. [Paradoxes of leadership] M.:Sofija. 160 s. [in Russian].
12. Casse P. Claudel P. G. (2007) *Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders*. Athena Press. 280 p.
13. Conger J. A. Canungo R. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. № 15. P.439-452.
14. Gunter M. (1979) Charisma / M. Gunter // *Journal of communications*.. Vol. 29. № 2. P. 2-54.
15. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V 2.0. *Emotion*, 3, 97–105.
16. Miller-Perrin, C., Krumrei-Mancuso, E. Faith From a Positive Psychology Perspective. Springer, New York; 2014.
17. Wigglesworth, C. (2006, August). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership. *Integral Leadership Review*. retrieved January, 11, 2009, from <http://www.integralleadershipreview.com/archives/2006-08/2006-08-articlewigglesworth.php>

Стаття надійшла до редколегії: 15.11.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 378

Анатолій Кузьмінський

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки вищої школи і освітнього менеджменту, Черкаський національний університет

імені Богдана Хмельницького, Україна

ORCID ID 0000-0002-9678-000X

E - mail: lyubov-bugakova@ukr.net

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСЬКОГО ТАЛАНТУ АКАДЕМІКА ЗЯЗЮНА І.А.

Анотація: Розкрито роль академіка Зязюна Івана Андрійовича як сучасного лідера у сфері освіти, науки, людських відносин. На багатьох прикладах із життя і діяльності талановитої особистості показано проявлення лідерських якостей на різних посадах, в різних складних ситуаціях. Визначення життєвої мети у присвяченні себе служити людям, встигнути якомога більше зробити добра на землі – так визначено життєве кредо видатного вченого, організатора освіти, високоінтелектуальної і благородної людини.

Життя і діяльність, громадянська позиція, служіння справі освіти і науки, прояв кращих лідерських якостей у непростих життєвих ситуаціях видатного педагога-практика, педагога-вченого – неперехідна цінність і гарний приклад для наслідування нинішніми і майбутніми поколіннями керівників гуманітарної сфери діяльності.

Ключові слова: лідерство, лідер, освіта, наука, служіння людям.

Anatoliy Kuzminsky

Professor (Pedagogy) at the Department of Higher School Pedagogy and Educational Management, The Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Ukraine

ORCID ID 0000-0002-9678-000X

E - mail: lyubov-bugakova@ukr.net

THE LEADERSHIP PHENOMENON OF THE ACADEMICIAN IVAN ZIAZIUN

Abstract: The role of the Academician Ivan Ziaziun as a modern leader in education, science, and human relations is revealed. Numerous life and activity examples of a talented personality and demonstration of leadership qualities in different positions and difficult situations are shown. Determining the life goal in devoting oneself to serving people, having as much time as possible to do the good thing on the earth is the credo of an outstanding scientist, an educational organizer and a highly intelligent and noble person.

Life and activity, civic position, serving the education and science, a manifestation of the best leadership qualities in the difficult life situations of an outstanding pedagogue and practitioner, educator and scientist, all these are imperishable value and an excellent example for inheritance

© Анатолій Кузьмінський, 2017

by the present and future generations of the humanitarian sphere leaders activity.

Key words: leadership, leader, education, science, serving people.

Anatoliy Kuzminsky

An extended abstract of the paper on the subject of
“The Leadership Phenomenon of the Academician Ivan Ziaziun”

Problem setting. I.A. Zyazyun, the Academician of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, is renowned for his leadership capacities. His major concern as a scholar was to improve the system of education in Ukraine; while this was the case, he shared much understanding about what the Academy of Pedagogical Sciences was trying to accomplish. The assistance and support he provided in this area were extremely helpful.

Recent research and publications analysis. A number of scholars have addressed the scholarly activity of Academician I.A. Zyazyun. Specifically, the articles written by Academician V.H. Kremen “An outstanding Ukrainian educator-philosopher”, T. Levovitski “Humanistyka i pedagogika – filozofia edukacji Iwana A. Ziaziuna”, H. Vasyanovych “Philosophical and pedagogical ideas of Academician Ivan Zyazyun” and many others focus on the pedagogical heritage of I.A. Zyazyun. Furthermore, his works are being researched extensively and are at the core of many debated issues in the areas of education and pedagogy. Contemporary scholars keep studying a wide spectrum of various pedagogical and scientific activities of I.A. Zyazyun – an internationally recognized scholar and educator, a state and public figure, a manager of science and education.

Paper objective. This paper aims at studying the nature and genesis of managerial qualities of Academician I.A. Zyazyun at different leadership positions of scientific and educational incumbency.

Paper main body. At present the term leader is used to imply a holistic spectrum of qualities of a personality in various spheres of human activity. Concerning Academician Ivan Andriyovych Zyazyun, the concept of leadership may be adopted for a wide variety of his repertoires, first of all, as a well-known state and public figure, Doctor of Pedagogy, Professor, a scholar-educationist of an international level, and the full member of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. His life and productive functioning may serve as an example of leadership and a true leader in many areas in which he manifested himself as an effective leader, manager, innovator, educationalist and diplomat. A high level of practical intelligence, creativity, an aptitude to solve problems and sort out issues, self-confidence, an ability to influence people, emotional stability and stress resistance were I.A. Zyazyun’s immanent qualities that made him a true leader.

Due to his purposefulness, strong will power, sharp analytical mind, inexhaustible energy, competence, readiness to take a reasonable risk and accept responsibilities he succeeded in everything he was involved in.

Leadership qualities were genetically inherent in him. He argued that his spiritual and practical experience, a setting for a permanent victory and a competitive superiority were the organic properties of his personality. This can be illustrated by concrete facts. In adolescence, without a specialized education and proper life experience, he occupied the position of the head of a village club. He became a recognized charismatic leader of rural youth, an authority in the eyes of fellow villagers and senior management. The same success crowned his tenure as a youth leader and educator in a mining and industrial school.

Leadership qualities of Academician I.A. Zyazyun were already evident when he was a

University student. His dissident thinking, categorical rejection of injustice, dangerous courage in both the views and actions provoked the academic authorities to repeatedly raise the question of his expulsion from the University. The first time he severely criticized the arrogant instructor of Political Economy, and the second time – when he was accused of participating in the action of banishing from the classroom the Professor of the department of History of the KPSS for primitive lecturing. On this basis it may be concluded that the leadership qualities and abilities of the future educationalist and manager, recognized scholar and statesman gradually developed and strengthened yet since his youthful years.

Academician I.A. Zyazyun's leadership and managerial talents were fully revealed when he occupied the position of a rector of the University. Being the paragon of intellectuality and spiritual culture he set high moral standards and suggested shared responsibility for a purpose of community, encouraged students and University academics in striving for self-actualization and realization of educational and cultural synthesis in the educational process. For a short period of time a gifted rector-leader led his University to the forefront of science and education in the former Soviet Union and aroused a great interest in many countries of the world.

As a true leader I.A. Zyazyun was resistant to injustice, vile attacks, slander and insinuation due to his professionalism, resolution, strong spirit, perseverance and confidence in the rightness of his cause. Being a fervent fighter for promoting quality education, he drew attention of academic circles to pedagogical experience of such outstanding educators as A.S. Makarenko and V.O. Sukhomlynsky; moreover, he defended tirelessly and persistently scientific and pedagogical positions of coryphaei of humanistic approaches to education.

As an educationalist of wide interest, Academician I.A. Zyazyun was recognized as a leader in the field of management of education on the all-Ukrainian scale, and ultimately, he was appointed Minister of Education of Ukraine. Even under existing conditions of political rage and fierce political struggle his leadership qualities of a talented manager and his intuition proved unerring.

I.A. Zyazyun's organizational talent was also fully revealed in the period of establishing the Institute of Pedagogy and Psychology of Vocational Education in the newly formed Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, in which he was appointed director. His life and professional experience, his authority, perseverance and commitment allowed a newly appointed head manager to successfully establish a full-fledged scientific research institute virtually from scratch.

Complimentary to this, Academician I.A. Zyazyun fruitfully worked on the problem of enhancing pedagogical excellence in the theoretical domain; likewise, his efforts to implement theoretical assertions in practice were crowned with success. On his initiative and with his support and direct participation, a number of centers and laboratories for pedagogical mastery were formed in Ukraine. Due to the leadership qualities which were immanent to him he was always in the forefront of the field of education.

To sum up, professional life and activity, outstanding leadership capacities of a distinguished scholar, teacher, philosopher and manager are an example to follow by current and future generations of managers in the field of education.

Conclusions of the research. In conclusion, the inborn organizational skills, influence of parents and rural environment contributed to the development of a leadership talent of Academician I.A. Zyazyun. His intellectual growth, critical thinking and personal charisma allowed him to actualize his leadership qualities in successful management of science and education.

Further perspectives of the research. In the future, it is expedient to study circumstantially the manifestations of leadership abilities of Academician I.A. Zyazyun as the rector of Poltava Pedagogical Institute named after V.G. Korolenko, Minister of Education of Ukraine,

Постановка проблеми в загальному вигляді. На фактах життя і діяльності академіка Національної академії педагогічних наук України Зязюна Івана Андрійовича дослідити генезу і реалізацію його лідерського таланту на різних етапах освітньої, наукової, педагогічної, громадської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Щодо наукової діяльності академіка І.А.Зязюна в останні роки вийшла в світ велика кількість публікацій. Зокрема стаття академіка Кременя В.Г. «Видатний український педагог – філософ», «Humanistyka i pedagogika – filozofia edukacji Iwana A/ Ziaziuna» Тадеуша Левовіцкі, «Філософсько-педагогічні ідеї академіка Івана Зязюна» Г.Васяновича та ін. У цих, як і в багатьох інших працях, розкривається педагогічна й наукова діяльність видатного науковця-педагога міжнародного рівня, державного й громадського діяча, організатора освіти і науки.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У науковій літературі є чимало публікацій, у яких висвітлюється наукова і освітня діяльність академіка НАПН України І. А. Зязюна. В Україні і за кордоном він відомий своїми фундаментальними науковими працями з філософії освіти, теорії і методики професійної освіти, педагогічної майстерності, проблем естетичного виховання та ін. Але залишається недостатньо дослідженою організаторська, лідерська діяльність видатного вченого.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження природи і розвитку лідерського таланту академіка Зязюна І.А. на різних керівних посадах в освітній і науковій галузях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині термін «лідер» вживається в багатьох сферах людської діяльності – політиці, економіці, спорті та ін. У перекладі з англійської «лідер» – це «керівник», «командир», «вождь», «ведучий». «Лідерство – здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля всіх на досягнення цілей організації», – стверджує Л.Д. Столяренко [2, с. 245]. Лідера можна трактувати як особистість, здатну об'єднати людей для досягнення певної мети.

Розглядаючи на відстані років тернистий життєвий шлях академіка Зязюна Івана Андрійовича, переконуєшся, що на всіх ділянках людської життєдіяльності, у всіх складних, непересічних ситуаціях, на які так багата доля неординарної особистості, його принципи, дії і вчинки повністю відповідали визначенню понять «лідерство» і «лідер».

На кожному етапі діяльності перед ним і очолюваним ним колективом поставали різні цілі залежно від специфіки змісту і завдань ділянки роботи. Але загальним життєвим постулатом видатного лідера-філософа була мета зробити якнайбільше добра людям. Все життя Зязюна І.А. було підпорядковане досягненню цієї мети і це є однією із головних якостей, які свідчать про його непересічний лідерський талант. Адже роль лідера полягає в умінні згуртувати і повести людей за собою, забезпечити створення таких відносин між ними, які сприяли б розв'язанню конкретних завдань у досягненні спільної мети, а це можливо лише за умови, що очолювані лідером члени колективу відчують небайдуже, доброзичливе, турботливе ставлення до себе.

До сучасного лідера (справжнього) пред'являються доволі високі вимоги. Він повинен бути хорошим організатором, інноватором, вихователем, дипломатом, володіти оригінальним, нестандартним, критичним мисленням. Йому притаманні такі якості як креативність, високий практичний інтелект, здатність творчо розв'язувати завдання, упевненість у собі, домінантність – уміння впливати на підлеглих, емоційна рівновага і

стресостійкість. Всі ці якості в різні часи і на різних ділянках діяльності яскраво проявлялися в характері і діях І. А. Зязюна.

Цілеспрямованість, тверда воля, гострий аналітичний розум, невичерпна енергія, компетентність, готовність розумно ризикувати, брати на себе відповідальність – прояв усіх цих рис і якостей забезпечували успіх у будь-якій справі, за яку брався І. А. Зязюн.

Однією з переваг, якими так блискуче володів Зязюн, є здатність викликати до себе беззастережну довіру в людей, які його оточували в очолюваних ним колективах, у службових контактах, у побуті. Сам факт довіри – це свідчення визнання його високих людських якостей, права на керівництво людьми, визнання справедливості і правильності його дій.

Знаючи добре життєвий шлях Івана Андрійовича і спілкуючись з ним упродовж багатьох років у різних життєвих ситуаціях і колізіях, я твердо переконаний, що лідерські якості були притаманні йому генетично. І це виразно проявлялося на всіх щаблях його насиченого нелегкою працею, пересипаного труднощами й перешкодами, здобутими успіхами й тріумфальними перемогами життя. Про свою запрограмованість на лідерство, на першість він говорить так: «... вибудувана в моєму духовно-практичному досвіді установка на постійні перемоги, на мою конкурентну першість...» [1, с. 18].

На самому початку свого післяшкільного життя, після несправедливого фіаско зі вступом до Білоцерківського ветеринарного інституту юнак хоч і тяжко, але недовго рефлексував і, як він сам говорить, що його заполонила зухвала думка обійняти посаду завідуючого сільським клубом, яка тривалий час була вакантною. Здавалось би, на перший погляд, така кар'єрна амбітність є дещо авантюрною (юнацький вік, відсутність профільної освіти і брак досвіду), а тому задумка апіорі була приречена на провал. Але видатні організаторські здібності, невичерпна енергійність, велика емпатійність і атракційність юнака, визнання його лідерських якостей односельцями, сільським і районним начальством, ровесниками (комсомольці села обрали Івана своїм лідером – секретарем первинної комсомольської організації) забезпечили переконливий успіх молодому керівникові – периферійний запущений заклад культури запрацював на повну потужність (самодіяльний театр, змішаний хор дітей і дорослих, оркестр народних інструментів, глибокозмістовні святкові заходи наповнили життя села інтелектуальним, культурним і емоційним змістом).

Історія повторилася, коли вісімнадцятирічний Іван гаряче відгукнувся на звернення центральних органів комсомолу щодо молодіжної ініціативи відбудовувати економіку Донбасу, і став учнем гірничо-промислового училища за професією шахтного прохідника. Молодого талановитого організатора зразу ж помітили і рекомендували на посаду секретаря комітету комсомолу училища, а пізніше – вихователя. І тут лідерські якості майбутнього вченого проявилися на повну силу. За його ініціативою і зусиллями в училищі було створено кілька гуртків за інтересами, зокрема духовий оркестр, танцювальний ансамбль і театральну студію, керівництво якою здійснював сам ініціатор.

Лідерські якості молодого Зязюна яскраво проявилися під час навчання в університеті. Дисидентність мислення, категоричне несприйняття несправедливості, небезпечна сміливість у поглядах і вчинках були особливо виразними на тлі заполітизованих, заідеологізованих норм суспільного життя в епоху авторитаризму. На другому курсі його було обрано комсомольським лідером філософського факультету. Здавалось б, що ще треба? Вчися, підтримуй політику правлячої партії, піддакуй партійним чиновникам, і тобі забезпечено спокій і успіх. Так чинила абсолютна більшість тодішніх керівників. Але бунтівна, протестуюча натура Зязюна категорично не могла змиритися з таким стилем діяльності і життя. Двічі поставало питання про його відрядження з університету. Уперше, коли він на студентських комсомольських зборах різко виступив з

критикою викладача політекономії, який постійно демонстрував свою пихату зверхність над студентами і безпідставно принижував їх. Подібне сталося через рік, коли студента Зязюна звинуватили в організації акції з вигнання з аудиторії професора кафедри історії КПРС за примітивне читання лекцій.

Успішною була й організаторська педагогічна праця на посаді вожатого загону в піонерському таборі протягом трьох місяців літніх канікул. І особливо виразно проявилися лідерські якості студента Зязюна під час роботи на посаді командира студентського будівельного загону чисельністю 800 осіб у 1963 році в Казахстані.

Таким чином з юнацьких років формувалися і зміцнювалися лідерські якості і здатності майбутнього організатора освіти, визначного вченого, державного діяча.

Як і належить справжньому лідеру, І. А. Зязюн володів природною харизмою і атракційністю. Якщо доля зводила його з близькою йому за духом людиною, то навіть за короткий період спілкування він справляв відчутне позитивне враження, яке залишалося на все життя. Саме так було у випадку знайомства з прогресивним компартійним функціонером Ф.Т. Моргуном, який познайомився з Іваном Андрійовичем під час відвідування Дніпропетровського сільськогосподарського інституту, де він працював викладачем. Запам'ятавши неабиякі організаторські здібності молодого науковця, високий чиновник найвищого партійного органу на цих підставах рекомендував Зязюна І.А. на посаду ректора Полтавського педагогічного інституту імені В.Г. Короленка і в подальшому сміливо й наполегливо підтримував у всіх його інноваціях, і захищав від несправедливих нападок злостивців.

Повною мірою проявився лідерський, організаторський талант Зязюна І.А. на посаді ректора. Прийнявши в 1975 році занедбаний і відсталий у всіх сферах діяльності провінційний педагогічний інститут, переборюючи своєю наполегливістю і цілеспрямованістю впертий нафтаїний спротив традиційно консервативно налаштованого науково-педагогічного і студентського колективів, талановитий організатор за короткий часовий період вивів заклад на передові позиції у навчальній, науковій, культурно-естетичній і господарській сферах.

Варто відзначити, що, як справжній лідер, Іван Андрійович володів неабиякою резистентністю до несправедливих і непорядних наклепів, нападок, інсинуацій, підлостей і, як тепер прийнято говорити, стресостійкістю. Часткові невдачі, злісні наклепи, які в компартійні часи були в тренді, не змогли вибити з правильно обраної керівної колії мудрого і відданого педагогічній справі ректора. Для цього треба було володіти високим професіоналізмом, справжнім педагогічним талантом і неабиякою мужністю, адже певні позиції ректора йшли врозріз з вимогами компартійного режиму, і шалений тиск на нього чинився і знизу, і зверху. І лише тверде життєве кредо: «Я завжди вважав і вважаю, що ректор – педагог №1... Студенти повинні в ньому бачити найкращого лектора, найкращого науковця, найкращого організатора, найкращого захисника їхніх інтересів і ... найгіршого диктатора. Все це, поєднане в одній людині уможливило педагогічний авторитет» [1, с. 106].

Слід відмітити значний внесок Івана Андрійовича Зязюна у привернення громадської уваги до педагогічних надбань видатних педагогів-практиків А. С. Макаренка і В. О. Сухомлинського. Обидва корифеї педагогічної справи свого часу навчалися у Полтавському педагогічному інституті, який він п'ятнадцять років очолював. Прийнявши заклад, новий ректор зіткнувся з невинуватим ставленням до багаторої спадщини великих вітчизняних педагогів, яке так виразно висловив компартійний керівник інституту: « – А ви що, справді вважаєте, що Макаренко – великий педагог? Та це ж працівник тюрми! Тюрмна педагогіка в нормальних освітніх закладах, тим більше у вищих, не повинна культивуватись. А щодо Сухомлинського, то він біль-

ше писав, ніж робив насправді. У нас тут є декілька ентузіастів, але я особисто не поділяю їхніх захоплень. Треба робити сучасну комуністичну педагогіку!» [1, с. 103].

Працюючи на посадах ректора, міністра освіти, директора науково-дослідного інституту Національної академії педагогічних наук України, Іван Андрійович невтомно і наполегливо відстоював наукові-педагогічні позиції А.С. Макаренка у своїх працях, у практичній діяльності, в організаційних заходах. Певний період він очолював Міжнародну асоціацію Макаренка на посаді її Президента.

Будучи загальноновизнаним теоретиком і практиком педагогічної справи, Іван Андрійович ніколи не виділяв і не підносив свою персону. Навпаки, він завжди підкреслював, що у своїх наукових пошуках і здобутках він стоїть на плечах своїх попередників. «Для мене особисто А.С.Макаренко і В.О.Сухомлинський були одноосібними наставниками у моїй ректорській роботі. Я не тільки втішався повним збігом моїх уже сформованих педагогічних переконань з їхніми, а й набував у них досвіду перенесення найголовніших педагогічних ідей на викладацький і студентський загаль інституту» [1, с. 157].

Як і належить справжньому лідеру, тобто особистості, яка користується найбільшим авторитетом у колективі, Іван Андрійович на початку своєї ректорської діяльності відчув необхідність підвищення свого науково-кваліфікаційного рівня і наполегливою працею через два роки ректорства захистив докторську дисертацію, а ще через декілька років йому було присвоєно професорське звання по кафедрі філософії.

Пред'являючи високі вимоги до підпорядкованих йому працівників, І.А.Зязюн і від себе доволі багато вимагав. Інноваційний склад мислення, уміння інноваційно дивитися на світ і, головне, бажання й уміння інноваційно діяти, доволі швидко дали свої позитивні результати. Із посереднього провінційного ВНЗ педагогічного профілю імідж Полтавського педагогічного інституту вийшов на передові рубежі великої країни – Радянського Союзу. Свідченням високого визнання заслуг ректора було запрошення його у телестудію Останкіно на передачу для педагогів, які пропонували власні варіанти розв'язання назрілих шкільних проблем, де він сміливо й успішно виступив і відповів на понад 30 запитань різноманітного змісту.

Як сформованого й визнаного лідера, організатора освітньої справи всеукраїнського масштабу І.А. Зязюна було висунуто на посаду Міністра народної освіти України. Пройшовши «пекельне чистилище» у Верховній Раді УРСР, він був призначений Міністром у вересні 1989 року. Час був неспокійний, вирували політичні пристрасті і запекла політична боротьба. Іван Андрійович добре усвідомлював усі ті ризики, на які він наражався, давши згоду обійняти цю високу й відповідальну державну посаду. І знову ж таки, у тій непростій ситуації чітко спрацювала лідерська інтуїція й якості Зязюна. Ось як сформулював свою позицію новопризначений Міністр: «Нічого не змінювати, особливо коли йшлося про живих людей. Пізнати їхні спроможності, їхні пристрасті і використати в інтересах справи, підкреслюючи завжди особистий внесок кожного у зроблене – мов чи не найголовніша якість для згуртування навколо себе людей різних уподобань, характерів, світоглядних переконань. І звичайно ж, різними засобами переконати їх, що у різних життєвих ситуаціях вони матимуть у моїй особі захисника їхніх інтересів» [1, с. 243].

Перше, що зробив на міністерському посту Іван Андрійович, це аналіз стану освітньої галузі, виокремлення найсуттєвіших проблем і першочергові заходи щодо їх розв'язання. Розпочалася наполеглива робота. Але як і завжди, у благородну освітню справу брутально втрутилася політика, і талановитий організатор освіти, правдивий патріот своєї Вітчизни зазнавав болісних, несправедливих ударів з усіх сторін. І лише життєва стійкість, залізна витримка, тверда переконаність у своїй правоті, вроджена шляхетність і висока внутрішня культура допомогли гідно вистояти у цьому буремному

вируванні. Це ще раз підкреслює неабиякі лідерські якості, здібності і здатності високопорядної, мужньої і мудрої людини.

З усією повнотою і яскравістю проявився організаторський, лідерський талант Зязюна І.А. під час заснування Інституту педагогіки і психології професійної освіти у новоствореній Академії педагогічних наук України, де його було призначено директором-організатором. Інститут створювався практично на пустому місці – не було ні приміщень, ні будь-якої матеріально-технічної бази та ще й «доброзичливці» на кожному кроці створювали різні перепони. І лише набутий у минулі роки високий авторитет, наполегливість і заповзятливість дозволили новопризначеному директору створити справжній науково-дослідний інститут, який і донині здійснює велику й благородну справу – досліджує і розробляє теорію, методологію й методику важливих проблем педагогічної освіти і освіти дорослих. Про ці свої лідерсько-людські якості Іван Андрійович сказав так: «Щось у мені було закладене природою, що кликало невгамовність внутрішньої потреби до рішучої дії зробити для когось добротворне й величне, підняти когось до вершини людськості...» [1, с. 278]. Як справжній філософ-любомудр, блискучий теоретик і практик педагогічної справи, Іван Андрійович тонко й чутливо уловлював виклики часу і суголосно реагував на них. Будучи сам високопрофесійним, неординарним педагогічним майстром, розуміючи важливість і необхідність педагогізації збуреного українського суспільства, він багато й плідно працював над проблемою педагогічної майстерності як у царині теорії, так і в реалізації теоретичних положень у практичній діяльності. За його ініціативою, підтримкою і безпосередньою участю в Україні створена низка центрів і лабораторій з педагогічної майстерності.

Справедливо стверджується, що якщо людина від природи талановита, то вона талановита в усьому. Куди б не закинула доля Івана Андрійовича Зязюна – в сільський клуб завідувачем, прохідником шахтного штреку, працівником театру, викладачем вищого навчального закладу, ректором, міністром, директором науково-дослідного інституту – скрізь він був лідером, скрізь у нього на першому плані завжди була Людина. Йому як філософу-кордоцентристу іманентно були властиві генетично закладені лідерські якості й амбіції, риси людинолюбства, гуманітарно-екзистенційного світосприйняття, презумпції порядності у ставленні до людини. Цим духом пройняті й усі його твори. Він є глибоким прихильником, теоретиком і практиком педагогіки людяності, педагогіки добра. Свідченням високої оцінки людських, науково-професійних і лідерських якостей І. А. Зязюна є визнання його Людиною року (1998) і відзначення Золотою медаллю Американським біографічним інститутом.

Життя і діяльність, видатні лідерські якості й їх реалізація у практиці видатного вченого, педагога, філософа, організатора освіти і науки – неперехідна цінність і взірєць для наслідування нинішніми і майбутніми поколіннями працівників і, особливо, керівників гуманітарної сфери діяльності.

Висновки з даного дослідження та перспектива подальших розвідок. Вроджені організаторські здібності, виховний вплив батьків, сільське соціальне оточення сприяли розвитку лідерського таланту академіка Зязюна І. А. Інтелектуальний рівень, критичне, дисидентне мислення, харизма і атракційність науковця дали можливість повною мірою реалізувати лідерські якості у царині управлінської діяльності у сфері освіти і науки.

У подальшому доцільно детально дослідити прояви лідерських здібностей академіка Зязюна І. А. на посадах ректора Полтавського педагогічного інституту ім. В. Г. Короленка, Міністра народної освіти України, директора інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України з метою узагальнення і впровадження кращого досвіду менеджменту в освіті і науці.

Список літератури:

1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук. – метод. посіб. – К.: МАУП, 2000. 312 с.
2. Столяренко Л. Д. Психология управления: учебное пособие /Л. Д. Столяренко. Изд.4-е. Ростов н/Д: Феникс, 2007. 507 с.

References:

1. Zyazyun I. A. *Pedahohika dobra: idealy i realiyi: nauk.-metod. Posib.* [Pedagogy of good: ideals and realities: Science. - method. manual]. K.:MAUP, 2000.– 312 s. [In Ukraine]
2. Stolyarenko L. D. *Psihologiya upravleniya: uchebnoe posobie* [Psychology of management: a textbook]. Izd. 4-e. Rostov n/D: Feniks, 2007. 507 s. [In Russian]

Стаття надійшла до редколегії: 13.12.2017



УДК 324 : 007

Георгій Філіпчук

доктор педагогічних наук, професор, дійсний член Національної
педагогічної академії наук України
E - mail: georg.filipchuk@gmail.com

СОЦІОКУЛЬТУРНЕ СЕРЕДОВИЩЕ І ЛІДЕРСТВО

Анотація: Розглядаються проблеми суспільної значимості формування якісних характеристик лідера у вимірі цивілізаційного й національного розвитку. Аналізуються соціально-педагогічні, політичні, етичні, культурологічні аспекти взаємовпливів середовища, особистості, освітніх систем в контексті творення явища лідерства.

Ключові слова: лідер, ноетика, національна культура, освіта, виховання нації, діалог культур, людський капітал, сталий розвиток, стратегія національно-патріотичного виховання, соціальний авторитет педагога.

Georgy Filipchuk

Professor (Pedagogy), active member of the National Pedagogical
Academy of Sciences of Ukraine
E-mail: georg.filipchuk@gmail.com

SOCIO-CULTURAL ENVIRONMENT AND LEADERSHIP

Abstract: The problems of social significance of the leaders' qualitative formation characteristics in the framework of civilization and national development are considered. The social and pedagogical, political, ethical, cultural aspects of interactions of the environment, personality and educational systems in the context of leadership phenomenon creation are analyzed.

Key words: leader, ethics, national culture, education, education of the nation, dialogue of cultures, human capital, sustainable development, strategy of national and patriotic education, social authority of the teacher.

Постановка проблеми. Образ, сутність, якість лідера і лідерства знаходяться у безперервному стані змінюваності залежно від історичних та соціальних умов, об'єктивних запитів середовища, суспільних закономірностей, мотивацій. Світ завжди характеризувався необхідністю народжувати і виховувати провідників, правителів, просвітників, будителів людського духу. Ці тенденції розвивалися скрізь і всюди, навіть там, де соціокультурні і політичні середовища були найменш сприятливі для появи лідера. Але сам факт потреби і наявності в мікро- і макросоціумах морального, соці-

© Георгій Філіпчук, 2017

льного, духовного, інтелектуального, політичного авторитету засвідчував вічний процес формування таких особистостей з відповідними якісними ознаками. Вони зазнавали перманентної трансформації, оскільки дух часу, своєрідність епох, держав, народів, цивілізацій визначали причинно-наслідкові стани, критерії, оцінки, норми цього універсального архетипу людини. У суспільному житті постійно виникає потреба в лідерстві та лідерах, у ставленні до яких далеко не завжди формується однозначне сприйняття, навіть в межах свідомості одного народу чи громади. Герої, лідери, творці, захисники народних мас і націй часто можуть знаходитися на діаметрально протилежних полюсах оцінок їхньої ролі, морально-політичної, духовної, культурної, цивілізаційної значущості. Кожен народ, нація, держава формує в національній пам'яті, сучасній реальності, перспективі власного буття «свого» лідера, кумира, який водночас може бути для «іншого» антиподом у власній ніші світобачення. Тлумачення їхніх вчинків, подій, місій здійснюються по-своєму, формуючи світоглядні розбіжності, стаючи не лише предметом для дискусій і суперечок, але й часто підставою для політичних, ідеологічних, міждержавних протистоянь.

Очевидно, проходять століття, а консерватизм й усталеність оцінок щодо симпатій, ціннісних орієнтирів продовжують зберігатися, розглядаючи по-різному індикатори лідерства в контексті національних, державно-політичних, духовних, культурних вимірів та власних інтересів. Закономірно, історична еволюція буття вкарбувала в природні лекала життєдіяльності нації і держави «свої» цінності, ідеали, світовідчуття, надії, самостверджуючі канони існування.

Людство, розділене на національні квартали, у своєму розмаїтті самостійно творить і пише власну історію, вшановує своїх кумирів і провідарів. Воно наділене правом і даром на самобутність і своєрідність світобачення, а ще – етичною відповідальністю й моральним зобов'язанням, пам'ятаючи й відчуваючи дух сивої давнини предків. Священне правило для всіх – не віддавати ні за яких обставин цю національну працю світосприйнятності «іншим»: колонізаторам, завойовникам, колаборантам. Історія має писатися, а лідери й герої мають формуватися і виховуватися передусім душею власного Народу. Не всі нації, народи, етноси спроможні на одностайність спільного ціннісного бачення своїх лідерів. Часто єдиний національно-державний організм, ділений-переділений різнобічними оцінками ідеалів минулого, теперішнього і майбутнього, перебуває в стані суперечок і гострих дискусій. Буває, коли у взаєминах з іншими народами (агресивними й миролюбними, дружніми й ворожими, толерантними й нетерпимими) національні лідери в потрактуванні «іншого» трансформуються в антигероїв, змінюючи на осуд й образу гордість нації, її талант тощо.

Таким видається нинішній світ, так характеризується сучасна цивілізаційна культура у сфері міжнародних, міждержавних, міжнаціональних відносин. Ймовірно, що національну історію завжди прагнутимуть «переписувати», оцінюючи її по-своєму. Але вона і надалі залишатиметься сутнісною даниною конкретного народу, його об'єктивною реальністю. Цей доконаний факт потребує уваги, поваги, пошанування. Люди, етноси, народи здатні жити і бути «разом» на планеті, в конкретній цивілізації в один і той же історичний період, але вони неспроможні написати спільну (а не спільно!) історію двох або декількох народів та держав, долаючи межі національних інтересів, кордонів і світоглядів. У кожного – своя історія, а отже й власні прочитання національного поступу, героїки і героїв. Те, що значуще в моральному, ідейному, історичному сенсі для одних націй, часто не є таким для інших. Такою є реальність. Ця двозначність критеріальних порядків притаманна для всіх аспектів політичного, національно-культурного, ідеологічного, творчого, економічного життя нашої минувшини і майбутнього.

Виклад основного матеріалу. Справді, написана національна історія, історична пам'ять, культура, традиція і віра, стаючи конвертованими передусім для «себе», вибудовуючи протягом епох і віків образ національних святощів, очільників духу, мусять служити найвищим сенсам – вони зобов'язані зміцнювати єдність нації і силу держави. Адже в часи внутрішніх смут «інші» спільноти достатньо прискіпливо і ревниво виокремлюють дискурси національної пам'яті межових народів. Особливо уважно читається життєпис визначних постатей (лідерів), який інколи стає емоційно забарвленим, позбавленим правдивості. У контексті різних поглядів на світ, ціннісних ставлень і діяльності національних особистостей формується в значній мірі політичний і громадянський клімат, гуманітарний, міждержавний характер взаємовідносин. Напевно, в освіченій Європі, як і в інших частинах світу, не знайдеться жодного регіону, країни, стосунки яких були б побудовані узгоджено і гармонійно. Ніхто не є гарантом істини, оскільки не може знати, де розпочинається і завершується до неї правдивий шлях. Інколи ідеї, власні ідеали й герої, історичні рудименти, гіпертрофовані вартості заважають діалогу людей, культур, держав. У той час, коли в Україні, наприклад, на найвищих верховинах честі і гідності майорять імена багатьох лідерів української нації, з боку окремих держав і народів продовжують зберігатися й утверджуватися негативні стереотипи у ставленні до них. Причини існування такої позиції знаходяться в близькій і далекій історичній ретроспективі, яка зберігає інерцію експансіоністських зацікавлень й устремлінь частини політичних сил тих країн, які впродовж майже всього ХХ-го століття намагались колонізувати Україну й українців. Розділений і окупований п'ятьма державами народ, утративши незалежність, державність, суверенність, мав би розчинитися в європейсько-євразійському тілі. Уважалося, що Україна втратила шанс стати повноцінним суб'єктом світової політики, а отже, була й позбавлена права народжувати, виховувати, пишатися своїми лідерами, які гартували дух українства у боротьбі за волю і державу. Весь цвіт українських «передніх рядів», які виборювали природне й суверенне право народу на власну свободу, є для нас на всі часи великими лідерами Нації. Водночас для ворогів-україноненависників вони були і є «анафемними» постатями. Ймовірно, ця глибинна історична, політична, світоглядна суперечність супроводжуватиме існування народів і держав протягом всього ХХІ століття. Коли на межі життя і смерті українство заради свого національного збереження гуртувалося навколо своїх духовних і політичних Лідерів (князь Святослав, П. Сагайдачний, Б. Хмельницький, І. Мазепа, Т. Шевченко, І. Франко, А. Шептицький, М. Грушевський, І. Огієнко, С. Петлюра, Є. Коновалець, А. Волошин, С. Бандера, Р. Шухевич, В. Чорновіл тощо), основними категоріями, що визначили їхнє місце в історії Держави, були: патріотичний чин і визнаність їх Народом. В. Сосюра в поемі «Мазепа» писав: «Народ - мій Бог, йому я вірю, / А не історикам отим.. / За суверенність України / Боровся він і в цім був прав» [6, с. 92-93].

У найбільш жорстокому, людиноббивчому ХХ-му столітті світові правителі прийшли до думки, що Людина, Народ, захищаючи свою гідність, свободу, наділяються істинним правом на рідній землі на протистояння (збройне і культурне) відповідно до Гаазької (1907) і Женевської (1929) конвенцій. Тому для України надважливим завданням сьогодення є формування виховних державно-націєтворчих ідеалів для сучасних і майбутніх національних лідерів, оберігаючи історичну правду, національну гідність та цивілізовані добросусідські взаємини, мир і взаємоповагу. Очевидно, краще обмінюватися ідеями, аніж ракетами, шануючи право «кожного» на те, з якими національними героями і лідерами йому «йти у світ широкий».

Світ змінився. Він безперервно декларує цінності про права Людини, демократії, толерантності, хоча в реальності стає дедалі жорстокішим. Створені механізми балансів і протидій на рівні міжнародних інституцій для ефективного додання криз і конфліктів не справляються з покладеними на них функціями. Аргумент сили домінує над силою аргументу. У глобальному середовищі місця «під сонцем» для слабких не залишається. Народи і держави, що наділені кволим національно-оберігаючим імунітетом, здатні лише бути розчиненими серед «інших» або підкореними й асимільованими. Сила кожного великого і малого народу міститься в енергії його духу, культурі, свідомості, самоідентичності, лідерах і правителях. *Національна пам'ять (історія), національна культура, мова, віра (церква)* попри всі катаклізми і трагедії, соціальні, політичні й економічні негаразди, залишаються стрижневими базовими основами, які утримують існування й поступ Народу на шляхах цивілізаційного буття. Той народ, який у силу своєї несвідомості чи «модерності» наважився знехтувати, проігнорувати цими вічними цінностями, підмінює їх технологічністю всесвітності, втрачає шанс на життя, розкладається, розпорошується, йдучи з історичної сцени. Згадаймо, весь період існування українців був дорогою їхньої боротьби за збереження власної самобутності. У горнилі визвольних змагань формувалася героїка часу, народжувалися, возвеличуючи Народ, лідери нації. Саме такі жертвні й одержимі української самобутністю герої найгостріше відчували силу й спраглисть народного Духу. Таких маси обирали своїми провідниками. Скріплений невтомною працею і боротьбою союз був вічним і щирим у пошанівку національного «Я», вибудовуючи пантеон справжніх, а не визначених зайдями, українських героїв. Імена національних велетів навечно вкарбовані в історію національної пам'яті як найдорожчий скарб. Ними пишаються, їхніми помислами і діяннями скріплюються політика, національні системи освіти і виховання, їхня життєдіяльність лягає в основу творення ідеалів для майбутніх поколінь. Правда, найбільшою проблемою і досі залишається внутрішнє різночитання національної історії, героїки, цінностей. Очевидно, тривалий період бездержавності народу сформував психологію поневолення, унеможливив єдність світоглядності буття в гармонії й суголосності з тими, хто через віки і роки зберіг своє природне право називатися Лідером нації. Тотальний, багатовіковий антиукраїнський наступ переслідував єдину стратегічну мету щодо нівелювання народу як такого. Незалежно з якої частини світу проводилася експансія, яка держава (чи водночас кілька) здійснювала агресію, зайдям властива була одна спільна риса – нетерпимість, ворожість до національного «Я» українства. Саме тому історична правда, мова, культура ставали головними мішенями українофобських тоталітарних систем, ідеологій і практик. Терниста дорога еволюції людства засвідчує, втративши все – територію, ресурси, землю, атрибути влади, військо і, навіть державність, народ здатен повернути втрачене. Така ситуація може реалізуватися завдяки *народ збереження народом власної Душі*, духовної суверенності свого «Я». Можна стверджувати, що бездуховним, напівпритомним, напівживим він постає в середовищі світової спільноти тоді, коли губиться його суб'єктність, коли він не бере участі в діалозі культур. Світ, як правило, забуває про існування такого народу, оскільки національно «безкультурний», вегетуючи як реципієнт, він намагається увійти до загальнолюдської сім'ї без власного національного доробку, і тим самим перестає бути цікавим для людства. А якщо хто і зберігає інтерес до таких суспільних груп, які втратили суттєві характеристики нації, народу, то лише для того, щоби використовувати їх в «якості» перегнутою для зростання сильніших, амбітніших й експансивніших національних утворень. Ті народи, які недостатньо глибоко усвідомлюють небезпечність подібних загроз, значущість цих універсальних цінностей для виховання, не наділені необхідним ресурсом бажань, волі, мотивації в обстоюванні своєї життєствердності, перестануть бути здатними народжувати великих лідерів, утра-

чаючи спроможність для подальшого існування. Ці загрози стосуються всіх сфер існування етносів і народів. Прогнози, озвучені на міжнародній мовній конференції в Сіетлі (США), окреслили і трагедійність наслідків збіднення мовно-культурного розмаїття. Адже до середини ХХІ століття очікується зникнення з культурної мапи світу більше 3 тисяч мов, що є тототжним зникненню такої ж кількості національних етнокультур, народів, етносів, племен. Хоча нині офіційно ніким не пропагується теорія і практика «плавильного казана», яка активно впроваджувалася з початку ХХ-го століття, проте уніфікаційні процеси в умовах глобалізму діють достатньо агресивно. Чи доцільно впроваджувати нівеляційний підхід, свідомо йдучи на збіднення культурного розмаїття, коли сотні народів, ставши «червонокнижними», зникають? Чи багатшою стане Земля, Людство, коли катастрофічно швидко біднітиме як культурне розмаїття, так і біорозмаїття, назавжди зникатимуть унікальні культури, тисячі видів фауни і флори? Завдяки антропоцену (впливу людської діяльності) природна норма вимирання за короткий час збільшилася на 10 порядків. Деградація культурного розмаїття і біорозмаїття пов'язана передусім з Людиною, етика якої за період всіх епох і цивілізацій значно відстала від рівня досягнень матеріальної культури. Гуманна етика «відповідальності за все живе» не узгоджується з фетишем матеріальних інтересів та стимулів. Проте саме цей загальнолюдський принцип в сучасних умовах і на далеку перспективу формуватиме не лише провідні напрями гуманітарної політики, але й гуманізуватиме всю життєдіяльність суспільства. Цей аспект народжуватиме запити на появу нових громадянських і державних Лідерів. Він об'єктивно є затребуваним відповідно до принципів *сталого розвитку світу*, оскільки політика, культура, економіка, світогляд репрезентують себе не стільки явищем данини моді, скільки нагальною необхідністю для «універсуму» боротися одночасно і за прогрес, і за виживання. Таким чином, об'єктивний світ породжуватиме відповідно до стихійних й усвідомлених стратегій своєрідні соціокультурні середовища, які відображатимуть до певної міри виклики і загрози, напрямки розвитку й інноваційні прориви, *універсальність і націокультурність* у світобаченні Людства. Нові середовища в новій геологічній епосі розвитку людства зумовлять появу і нових облич, знакових особистостей, новітніх критеріїв й індикаторів, якими вирізнятимуть і нових Лідерів. Людство вимушене знову і знову наворачтати на шлях ноосферної політики «розумної достатності» за В. Вернадським. Ймовірно, будуть активно формуватися інноваційні політичні і громадські сегменти, які виховуватимуть нетривіальних лідерів, висуватимуть оригінальні, адекватні цивілізаційним викликам ідеї. Адже порядок дня окреслюватиме глобальна проблема, пов'язана не з усталеним завданням нарощування світової економіки, а з руйнуючою роллю сучасного Людства в системі цивілізаційних трансформацій. *Нооетична парадигма розвитку* стає найбільш затребуваною у ХХІ столітті. «Етика життя» – ціннісний вимір, який творитиме гуманістичні пріоритети в усіх життєдіяльнісних сферах: науці, освіті, економіці, політиці, мистецтві, екології, соціальній галузі, інформаційній сфері. Час, масштабні катаклізми, глобальні і національні виклики зумовлюють розгляд нооцентричної світоглядної домінанти в площині академічних, геополітичних, соціоекономічних, гуманітарних оцінок і рішень.

Нооетика проникатиме у найвіддаленіші закутки людської діяльності, яка стосується суто технократичних, технологічних чи інформаційних операцій. Принцип єдності і гармонії економічних, соціокультурних, екологічних складників, визнаний самітом світу (Ріо – 2012) як визначальний планетарний пріоритет цивілізаційного розвитку, потребує всезагального визнання і активного впровадження відповідно до цілей сталості світу. Досвід найрозвинутіших економік підтверджує аксіоматичне правило – розглядати економічну сферу лише в контексті соціальних, соціокультурних факторів.

Формування соціоекономічного типу суспільства вимагає такого ж адекватного типу світоглядного, який, у свою чергу, стимулюватиме якісні трансформації в соціально-економічній галузі. Саме культура Людини, якість людського капіталу здатні позитивно видозмінювати Світ відповідно до нооетичних поведінкових норм.

Проте лише загальних підходів і рекомендацій щодо практичного впровадження цієї парадигми, базових цінностей сталого розвитку в навчальні плани і програми освіти всіх рівнів, гармонізації національного законодавчого поля відповідно до положень світових самітів сталого розвитку та рішень ООН недостатньо для розуміння ноосферних проблем. Важливо виробляти та удосконалювати систему загальних критеріїв для таких перетворень. Отже, якщо домінантою теорії ноогенезу є пріоритетність ролі Людини в глобальних процесах, тоді світовий трансформаційний процес в усіх його сегментах зобов'язаний «олюднюватися». Етичні, духовні, світоглядні, психоментальні цінності як нематеріальні складники мають знаходити своє належне місце у вихованні нації, бути присутніми в усіх функціях (господарсько-економічних, творчих, політичних, науково-технічних) життєдіяльності країн, народів, міжнародних корпорацій. Етичний світогляд, передбачаючи відповідальність Людини за свій чин перед наступними поколіннями, має лягти в основу норм суспільної поведінки. Моральна оцінка вчиненого людиною в найрізноманітніших сферах діяльності і є тим визначальним критерієм, універсальним індикатором, яким необхідно послуговуватися у XXI столітті.

Реальність розмаїття суспільних проявів переконує в надзвичайних складнощах досягнення цієї мети, адже світ не переставє нарощувати мілітарний, агресивний потенціал, огортаючи людські душі ненавистю і нетерпимістю у ставленні до «іншого», демонструючи як данину часу несправедливість, черствість, збайдужілість до голодного і холодного, малого і старого, хворого і немічного. Справді, про рівень нооетичної культури Людства промовисто нагадують окремі глобальні явища і факти зростання кількості голодних, неписьменних, хворих людей. Третина населення планети щоденно відчуває гостру нестачу питної води. Статок і влада як головне джерело збагачення, економічне «зростання» будь-якою ціною стали домінувати в світовій політиці, економіці, сфері природокористування, а найгірше, такі «цінності» сучасної цивілізації викинули на узбіччя етику і людську мораль.

Проте, проігнорувавши етичний потенціал, не можна нарощувати людський капітал, який у світі розвинутих демократій є найголовнішим національним багатством. Чи здатне людство забезпечувати цивілізаційний прогрес, якщо провадитиме (нехай і досконалу) інноваційно-технологічну, проте бездуховну, антиетичну політику? Очевидно, ні. Відчутно, що Людина заплуталася в тенетах технократичного «прогресу». Тому нагально необхідно змінити, суттєво відкоригувати вектори подальшого суспільного і особистісного та саморозвитку. Без *етичного самоудосконалення* унеможливлюються ноосферні процеси. Суперечності глобального характеру, які реально проявляються на даний час, полягають в тому, що надвисока затребуваність нооетичних трансформацій не супроводжується системними змінами щодо етизації суспільної свідомості. Тому логічним було твердження В. Вернадського (понад 70 років тому), що Людство лише розпочало свій поступ на шляху до нооеферної політики, ключовою фігурою якої є Людина. Це дуже складний і тривалий процес, адже наскільки є реальними різючі прогресивні зміни (у загальному контексті) в матеріальній, науковій, технічній, господарській сферах, настільки мало позитивних еволюційних змін відбулося в морально-етичному, духовному образі та людській свідомості.

Сформована величезна різниця, *масштабна суперечність* між рівнем технологічно-інформаційного прогресу і морально-етичним станом людського ества. Ця провідна тенденція розвитку завжди супроводжувала еволюцію історичного процесу. Проте, ко-

ли вона доходила до критичної точки, демонструючи крайню полярність у досягненнях матеріального і нематеріального (морального), тоді наступали цивілізаційні кризи, суспільні катаклізми і катастрофи. Водночас людська діяльність характеризувалася також безперервною творчою працею над удосконаленням етики життя. Тому, вибудовуючи архітектуру сучасного і майбутнього *нооетичного ренесансу*, слід збагачувати свої ідеї, ідеали також цінностями «сивої давнини». Бо інтелектом і благородством почуттів, вірою і традицією наших предків і попередників закладалися вартісні підвалини «мертвих, живих і ненарождених». Важко здійснювати сходження на омріяні вершини, коли втрачена мапа потаємних стежин, якими ходили і піднімалися наші батьки, діди і прадіди. Перед Людством постає як суперечність нова проблема. Воно, як і його лідери мусять адекватно усвідомити значимість *минулого для майбутнього*. Що, як, для чого пізнавати минуле в сучасному постінформаційному суспільстві, яке щодня народжує понад 175 томів фундаментальних знань і творчих доробків, а в персональному гатжеті міститься бібліотека принаймні в 600 тисяч книг. Це актуальне запитання стосується всіх «нас».

Фахівці обрахували, що сучасні земляни (майже 7,5 млрд) складають лише 14% від усіх тих, хто в різні часи проживав на планеті. Цінності, створені у свій час понад 50 мільярдною спільнотою наших пращурів мають право на пізнання і життя. І коли загальнонаціональні, державні, політичні лідери не проявляють до історичної пам'яті, спадщини матеріальної і духовної культури ні інтересу, ні розуміння, не здатні засвоювати, опановувати дух «сивої давнини» свого Народу, то знаймо, що ці «лідери» самопризначені, вони не від Бога. В Україні надзвичайно високою є затребуваність *суспільних лідерів*. Далеко не всяке «нове обличчя» може претендувати на будь-яке лідерство, адже передусім необхідно володіти новими ідеями, чеснотами, які вічно були притаманними кращим лідерам. Доконаним фактом відсутності системи виховання національних лідерів різного ґатунку є соціокультурне і політичне середовище, яке є найбільш впливовим вихователем.

Аксіомою є те, що вкрай потрібні лідери, особистості, які здатні чинити вплив на інших людей, громаду, суспільство. Особистий авторитет, як дуже конкретне соціально-психологічне явище, у значній мірі достатньо впливово діє на поведінкові норми «інших», їхні емоції, ставлення, світоглядні цінності. Помисли, переконання, почуттєві реакції, ідеї, слово, вольові зусилля, чин і особистий приклад – все це, а також інші емоційно-дійові характеристики є ресурсним капіталом, механізмами, з допомогою яких лідер спроможний консолідувати людей заради досягнення певних цілей, реалізації відповідних завдань. Мета, яку по-різному можна оцінювати щодо інтересів, мотивацій, наслідків у часі і просторі, є невід'ємним складником для функціонування соціального феномену лідерства. Проте окрім конкретних цілей (особистих, корпоративних, суспільних, національних, державних тощо) лідер мусить опиратися на підтримку бодай окремих людей, людських спільнот і систем. Він народжується, формується, набирає суспільної ваги лише в соціальному середовищі, серед людей, які потребують від лідера, відповідно до власних очікувань, переживань, поглядів на життя, певних емоційно-діяльнісних, ціннісних якостей. При цьому слід визнати, що *середовище і лідер* (навіть якщо він характеризується авторитарністю) завжди перебувають у стані взаємовпливів. І хоча роль лідера у цих взаєминах часто буває домінуючою, проте середовище людей, в якому здійснюється лідерство, у тій чи іншій мірі чинить на нього «свій» тиск, висуваючи своєрідні вимоги, побажання, інтереси. Незалежно від сфер життєдіяльності і специфіки роду занять, якості компонентів лідерства (емоційного, ділового, інформаційного), своєрідностей концептуальних характеристик (системна, авторитарна, харизматична), типу лідерства (від організатора, творця і до борця), конструктив-

ності і деструктивності, соціально-психологічний процес творення лідерства є традиційним суспільним явищем. Очевидно, кожна історична епоха, цивілізація, традиція буття народу й інтереси людини, громади, держави формують запити на певні когнітивні, емоційно-вольові, діяльнісні, світоглядні, морально-етичні, духовні, фізичні якості лідера. Проте важливим є передусім те, що лідер з його різними та суперечливими характеристиками є тією особистістю, що здатна суттєво впливати на суспільні процеси, долю людей, цивілізаційний поступ у близькій і далекій перспективі. Логічним є твердження, що *питання лідерства* завжди хвилювало людство з найдавніших часів. Усе інше – інтереси й мотивації людей, характер формування (стихийний, спонтанний, організований), способи й засоби, функції, мета і завдання, формальні й неформальні системи, критерії й соціально-психологічні архетипи, політичні й ідеологічні замовлення, етичні особливості становлення лідера містять у собі специфіку своєрідностей. Незалежно від того, які понятійні образи вкладатимуться в сутність поняття «лідерство», мусимо визнати його об'єктивну даність, що це є суспільно-історично сформований людський попит для організації соціальної діяльності. Причому лідерство притаманне не лише людському виду. Вся жива природа, фауна і флора, виживає, зростає, удосконалюється завдяки впливу унікального феномену лідерства. Генеза його творення у кожній *екоантропоцентричній ніші* наділена специфічними особливостями. Час, епоха, характер цивілізації, суспільна потреба, ступінь соціалізаційного розвитку, державні, національні й культурні традиції та інтереси, психологічні й політичні компоненти реальності, спосіб життєдіяльності націй і народів корегують становлення й критерії, потреби, змістову спрямованість лідера. Кожен із зазначених чинників може мати переважаючий вплив при формуванні лідерства. Тому стрижневі *принципи сталого розвитку* в соціально-економічно-екологічному вимірі ХХІ століття визначатимуть у значній мірі пріоритети психологічних, педагогічних, соціальних, політичних, гуманітарних завдань сучасного світу щодо формування філософії лідерства.

З точки зору глобалізації реальних викликів, загроз і стратегічних завдань, що стоять перед людською спільнотою Землі, ця проблема особливо актуалізується. В ХХІ столітті почалася нова геологічна епоха – *антропоцен*, що означає домінуючу залежність як екосистеми так і антропосистеми від людського фактору, коли культура, помисли, дії, ціннісне ставлення й ідеали Людини визначатимуть долю цивілізації, планети. Підтвердженням цієї взаємозалежності є нещодавно оприлюднений результат учених Австрійського університету, який засвідчив, що людська діяльність впливає на зміни клімату в 170 разів більше, аніж природний фактор.

Такий стан сьогодення означає, що людина вийшла за «червону» лінію своєї етичної межі, заплутавшись у тенетах власного прогресу. У свій час Г. Гегель застерігав людину не переходити природні межі, бо природа буде жорстоко карати, відучуючи її від свавілля. Понад сто років тому М. Грушевський, подорожуючи Карпатами, написав маловідомий досі твір «На горах» (1912), в якому передав, переживаючи болі рідної природи, трагедію виродження і замирання життя «під рабівничою і жадібною рукою чоловіка – цього ненаситного, погибельного племені, котрого черево – могила для всього живущого: для рослини, і звіра, і риби, і птаха... Всі вони мають певні границі для свого насичення, для свого уживання, – лише цей ненаситний рід не мав їх ніколи...» [1, с. 178]. Які зміни відбулися з тих часів, наскільки етика відповідальності за «все живе», принципи «розумної достатності» і «незначності бажань», закладених у філософії життя А. Швейцера, В. Вернадського, Г. Сковороди, знайшли належне місце в сучасній цивілізованій парадигмі? Можна лише ствердно зазначити, даючи відповідь на риторичні запитання, матеріальна культура і фетиш наживи, значно випереджують морально-етичний стан людства. Світові лідери держав і націй, наукова еліта і «передні»

ряди громадянського суспільства, духовні поводири й соціальні авторитети не спромоглися, не зуміли спільними зусиллями (*Viribus unitis*) й окремішньо успішно зреалізувати парадигму ХХІ століття – «*майбутнє, якого ми хочемо*», задекларовану на світовому саміті в Ріо-де-Жанейро (2012), затверджену Генеральною Асамблеєю ООН [4]. Діяльність, еволюція людства та його лідерів доволі часто характеризувалися антигуманністю і бездуховністю. Людство у ХХ-му столітті, яке досягло неймовірних цивілізаційних успіхів, було «нагороджено» двома кровопролитними світовими війнами. Світовим лідерам не вдалося гуманізувати суспільну модель «людина-людина», як і «людина-природа». Нині витрати на військові потреби складають біля 15 трлн доларів щорічно, хоча кожен третій житель відчуває дефіцит води, 2,2 млрд – голодують, 1 млрд – безграмотні (250 млн дітей!). Якщо до 1960-го року тільки у 5 % птахів шлунки були забиті пластиком, то до 2050-го їх стане вже 99 %. Ці окремі факти промовисто доводять про аморальні виразки сучасної глобальної і регіональної (національної) політики, деформовану цивілізаційність, неетичну поведінку лідерів та хиби лідерства. Таке ствердження важко заперечується, адже численні факти засвідчують про нечувані речі цинізму, збайдужілості до проблем суспільного добробуту і людини. Оприлюднена в листопаді 2017 року інформація про 32 трлн євро, захованих олігархами, правителями держав і багатіями в офшорних зонах для уникнення оподаткування в своїх країнах, показує наскільки масштабною є поляризація між людьми, який величезний дефіцит совісті правлячих фінансово-політичних «еліт», що приводить до руйнування суспільної злагоди і гармонії, деформуючи засадничі принципи сталого розвитку світу. Здавалося б опанування людством величезної суми знань, освоєння галактик, створення штучного інтелекту дозволяє йому піднятися на більш високий рівень цивілізаційних поведінкових норм. Проте мусимо, на жаль, констатувати, що розум, технології пізнання Світу значно випереджують еволюцію етики, моралі, совісті, «олюднення» Особистості. Ті ж вади, що раніше були властиві вождям, правителям, провідникам, головам держав і народів, зберігають свій усталений консерватизм і понині. Найбільш яскраво ці негативи помітні на вищих щаблях влади, політики, національної олігархії, де загальнолюдські цінності, як правило, підмінені «культурою» грошей і влади. Вони практично з найдавніших часів не перестають правити державами, людьми, їхніми душами, визначаючи сутність законів, суспільних правил, державних устроїв. Платон у своєму знаменитому трактаті «Держава» так описує явище, що опинилося над цінностями доброчесності: «Вимірюючи все грішми вони (правителі й володарі – авт.) запроваджують закон, що є основою й нормою олігархічного устрою, закон про встановлення майнового цензу ... Ті, у кого немає визначеного майнового цензу, до влади не допускаються. Такий державний устрій здійснюється або насильно, зі зброєю в руках, або за допомогою залякування згори» [3, с. 230].

Для України, її народу дуже важливим (для сучасного і майбутнього) є усвідомлення не тільки необхідності зрощення пасіонарної лідерської верстви на всіх рівнях, у всіх сферах життєдіяльності, але й розуміння сутнісних критеріїв, за якими слід оцінювати таких особистостей. І чим ширший і більший суспільний ареал охоплює своїм впливом лідер, тим прискіпливішим, вимогливішим має бути до нього ставлення. У зрілому громадянському суспільстві, в країнах з розвинутими демократичними традиціями ставлення до лідера містить значно вищі норми оцінювання, причому морально-етичні якості є домінантою в ієрархії цінностей. Д. Локк у «Думках про виховання...» зазначав, що головним виховним засобом є *приклад і середовище*. 9 з 10 людей робляться такими, які вони є, завдяки вихованню [2, с. 412].

Отже, соціокультурне, виховне, політичне, духовне середовище творить образ і

характер особистості, наділяє лідерів і правителів своєрідними рисами, поведінкою, світоглядністю залежно (у значній мірі) від «здоров'я» суспільного устрою. Цьому впливу піддаються як всі верстви населення, так і вся ієрархічна драбина бюрократії, в середовищі якої формуються, знаходяться і діють «лідери» громад, професійних і громадських інституцій, політичних і державних організацій. Справді, найбільший вплив на виховання має «суспільство і поведінка тих людей, які за ними доглядають» [2, с. 458].

Культура середовища, форми і зміст державного устрою часто визначають сутнісну характеристику лідера (правителя) найвищого рівня. *Який народ, таким є і його «провідна» верства.* Платон у «Державі» так моделював творення державного ієрарха у конкретних соціальних середовищах: «коли люди на своїй батьківщині скоюють багато зла, хоч і дріб'язкового: крадуть, підкопуються під стіни, відрізають гаманці, роздягають перехожих, зазіхають на пожертви в храмах, продають людей, висувають фальшиві звинувачення... Коли в державі набереться багато таких людей, та ще тих, хто намагаються їх наслідувати, відчують, що їх багато, тоді з їхнього середовища з'являється тиран... Такий віддасть в рабство свою стару вітчизну-матір. Упродовж цілого життя він по-справжньому ні з ким ніколи не дружить – завжди або панує над іншими, або перед кимось плазує, свобода і справжня дружба для тиранічної натури зостаються незвіданими» [3, с. 256-257].

Опис Платоном тодішньої ситуації розкриває цілу гаму суспільних обставин, явищ, умов, людських характеристик і якостей, які формуючи конкретну атмосферу соціуму, безпосередньо впливають на тип, сутність, етичне начало державного лідера. Правда, система взаємозалежностей не підпорядковується лінійному порядку, адже часто в історії зустрічаються факти, коли в антисоціальному, бездуховному, аморальному середовищі народжуються лідери, що є абсолютними антиподами реальностей, виступаючи як провідники. Протест проти аморальності породжує моральність чинників і діяльності. Проте теза і антитеза формування лідера, характеристика філософії його життєдіяльності лише підкреслює універсальність і всезагальність впливу суспільного стану на Людину.

Висновки та перспективи. Перекладаючи дію принципу взаємозалежностей в умовах народження і виховання лідера на мову сучасних українських реальностей, варто виокремити ряд аспектів цього процесу. Насамперед, слід привернути увагу громадянського суспільства, держави до пріоритетності завдання стратегічного характеру – *виховання Нації*, без чого унеможливиться її поступ, модернізація, конкурентоспроможність, формування на всіх рівнях, включно загальнонаціональному, ефективної системи лідерства. Серед безлічі різноманітних чинників, що впливають на даний процес, особливо варто окреслити *освітній аспект* проблеми. Треба визначити міру сприятливості і здоров'я середовища для виховання лідерських якостей у молоді, формування відповідних компетенцій освітньої галузі усіх рівнів.

Місія Освіти – «оздоровлювати» суспільне довкілля, «олюднювати» Людину. Для цього необхідно безперервно удосконалювати освітню галузь, роблячи її конкурентною, а отже, *доброю, гуманною, інтелектуальною, національною*. Головною метою національної освіти має стати зростання якості *людського капіталу* для забезпечення інноваційного, високотехнологічного, громадянського розвитку України, її конкурентоспроможності та безпеки, самореалізації Особистості. Зважаючи на те, що освіта в рейтингу світових пріоритетів відповідно цілей розвитку ООН знаходиться на 4 місці, враховуючи національні інтереси, необхідно визнати її найголовнішим складником у реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», зарахувавши її та науку до «*вектору розвитку*» та до десятки першочергових цілей модернізації. Успіх у значній мірі залежатиме передусім від політичної, етичної, соціальної *відповідальності держави*,

бізнесу, неурядових інституцій, їхньої фінансової кооперації і партнерства щодо підтримки освіти, науки, підготовки й перепідготовки висококваліфікованих фахівців. В Україні, де рівень роздержавлення сягнув 90 відсотків, ці галузі потребують нині особливої підтримки, як з боку держави, так і приватного капіталу. Гарвардський університет, наприклад, отримує величезні фінансові пожертви від великих фінансово-промислових компаній світу, і їх розміри сягнули понад 26 млрд доларів. У той же час допомога освіті, яка надається українським бізнесом, у загальному балансі складає біля 1%.

Лідерство країни, нації, суспільних індивідуумів передусім залежить від якісної освіти. Вона є найбільш значущим суспільним благом, основним правом людини і має відповідати 3-м основним принципам: 1) *якісне викладання* (високоякісна педагогічна освіта, кваліфіковані фахівці, безперервне удосконалення професійних компетентностей, належні зарплата і умови праці педагогів); 2) *якісні інструменти* (добротні змістовно й дидактично навчальні плани, програми, підручники, сучасні навчальні матеріали та ресурси, інформаційно-комп'ютерні технології); 3) *якісне соціосередовище* (здоров'язберігаючі, безпечні, комфортні, культуровідповідні умови, які забезпечують якість навчання, виховання). Національна освіта має стати не лише добротною, інтелектуальною, але й громадянською, патріотичною, а отже, націє-державотворчою. При цьому в умовах складної політичної, соціально-економічної ситуації в країні важливо не допустити науково-технічної контрреволюції, наступу політичного олігархату на освіту, а також перестати науку і освіту використовувати для кон'юктурної політики, ідеологічного обслуговування. Слід виходити з того, що вони потрібні передусім народу, без яких будь-яка держава стає напівколоніальною. Дуже складно виховувати націю, формувати майбутніх лідерів громадянського суспільства, коли найвищий «передній» ряд проводить політику нівелювання усталених цінностей, забуваючи (чи не знаючи), що після «хліба найважливішою є школа». На сьогодні Україна продовжує посідати останнє місце в Європі за кількістю друкованих книг на душу населення (0,3-0,5 книги. Середньоевропейський показник - 10-12). Наразі мусимо визнати, що саме через книгу, ЗМІ, правдиву історію, національну культуру і мистецтво можна удосконалити гуманітарну політику держави, національну безпеку. Культура, освіта, наука, система національного виховання, формуючи громадянина і патріота, інтелектуальну і духовну особистість, мають ефективно протидіяти згубній зовнішній гуманітарній, ідеологічній, інформаційній інтервенції, впливу чужих нашому народу «цінностей».

В Україні надзвичайно суттєвою потребою є усвідомлення суспільством і державою тієї вартості (відповідно до світового і європейського досвіду), що освіта всіх рівнів за змістом і формою має бути не тільки інтелектуально-компетентнісною, але й національно-культурною, оскільки у світі безнаціональним є лише безкультур'я. Виховання з раннього дитячого віку і впродовж життя, любов, повага до України, батьків, народних традицій і звичаїв, державної мови, власної історії, національної культури, рідної природи, духовних символів і цінностей українського народу, соборної державності, духовного суверенітету – найважливіше стратегічне завдання освітньої політики.

Тому необхідно якісно удосконалити концепції і зміст історичної, літературної та мистецької освіти, реалізуючи їхній значний націо-державотворчий і людиноцентричний потенціал. Національна культура і мистецтво мають стати *методологією освіти*.

Мають бути зреалізовані ті засадничі підвалини і критерії для формування лідерських якостей, що закладені в *Стратегії* національно-патріотичного виховання української молоді, в основі якої – українська національна ідея, принцип людино-україноцентризму, громадянськість і відданість українському народу і Батьківщині. Окрім цього, освітня практика на всіх рівнях покликана, формуючи суб'єкт-суб'єкту

модель навчально-виховного процесу, вибудовувати атмосферу психологічного оптимізму, закладаючи впевненість і етичну зобов'язаність кожного змінювати світ на краще. Постійний діалог і дискусія; спільний й індивідуальний пошук істини; інформаційні компетентності; самореалізація і самоствердження «себе» в культурі; внутрішня свобода; особиста, державна й національна гідність; мотивація безперервного навчання; філософське сприйняття нелінійності життєдіяльності; громадянська мужність самостійно приймати обґрунтовані рішення – якісні характеристики, які сприятимуть виробленню лідерських ознак. Надзвичайно ефективною формою зрощення лідерських позицій особистості в дошкільних установах, школах, університетах, позашкільних закладах є командна робота, спільна діяльність, змагальність. Морально-емоційні, вольові, когнітивні якості завжди отримують шанс для оптимального розвитку, коли за різноманітних обставин і ситуацій час від часу виникає нагальна потреба «брати гру на себе» у колективі, громаді, команді. Спрямовання людини на шлях пошуку істини і знань, умінь і навичок, ставлення і громадянської позиції – місія, яку завжди здійснював *Учитель*. Яким є і має бути його місце в сучасному суспільстві? На думку автора, універсальним індикатором й об'єктивним показником авторитету педагога є спроможність молоді до набуття вчительської професії, коли ця посада стає моральною, соціальною, економічною цінністю. Чимало прикладів, коли запропонована в інтересах людини і суспільства реформа освіти забезпечує в цьому контексті блискучий результат. У Фінляндії, наприклад, конкурс серед молоді на право стати вчителем 10 абітурієнтів на 1 місце. Для України час підвищення соціального статусу педагога настав уже давно. Адже, виховуючи народ і його лідерів, потрібно, щоб педагог сам був суспільним лідером і прикладом для наслідування. Історія містить багато гідних уроків, коли народи і держави творились і возвеличувалися саме завдяки Вчителю. 150 років тому, коли німецька нація боролася за свою єдність, державний муж і воєначальник О. Бісмарк сказав, що битви виграють не генерали, а педагоги. Саме до українського педагога спрямовані наші устремління і надії, щоби його добрими помислами і любов'ю виховувалися, як писав В. Симоненко, «корифеї і справжні вожді. / Вставали Коперники і Джорджоне, / Шевченко підводив могутнє чоло, / І біля вічного їхнього трону / Лакузи жодного не було» [5, с. 100].

Список літератури:

1. Грушевський М. Предок. На горах. К.: Веселка, 1990. С.177-182.
2. Локк Дж. Мысли о воспитании. Соч. в трех томах: Т. 3. М.: Мысль, 1988. С. 409-63.
3. Платон. Держава / Платон; перекл. з давньогр. Дз. Коваль. Київ: «Орієнтир», 2016. 340 с.
4. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Майбутнє, якого ми хочемо». – 66 сесія. – 27 липня 2012р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//daccess-dds-ny.org/doc/UNDOC/GENN11/476/12/PDF/№1147](https://daccess-dds-ny.org/doc/UNDOC/GENN11/476/12/PDF/№1147)
5. Симоненко В. А. Монархи. Твори: У 2 т. - Т.1.: Поезії. Казки. Байки. З неопублікованого. Проза. Літературні статті. Сторінки щоденника. Листи. Черкаси: Брама-Україна, 2004. 424 с.
6. Сосюра В. М. Мазепа. Поема. Лірика. К.: Дніпро, 2001. 221с.

References:

1. Grushevs'kij M. (1990) *Predok. Na gorah*. [Predik. On the mountains.] K.: Veselka,. S.177-182.

2. Lokk Dzh. (1988) *Mysli o vospitanii*. [Thoughts about upbringing.] Soch. v treh tomah: T. 3. M.: Mysl'. S. 409-63.
3. Platon. (2016) *Derzhava* [Power] / Platon; perekl. z давн'охр. Dz. Koval'. Kyiv: «Oriientyr». 340 c.
4. *Rezoliutsiia Heneral'noi Asamblei OON «Majbutnie, iakoho my khochemo»* [Resolution of the General Assembly of the United Nations "Maybutne, what do I want"]. – 66 sesia. – 27 lypnia 2012r. [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: //daccess-dds - nu.org/doc/UNDOC/GENN11/476/12/PDF/№1147
5. Symonenko V. A. (2004) *Monarkhy*. [Monarchs.] Tvory: U 2 t. - T.1.: Poezii. Kazky. Bajky. Z neopublikovanoho. Proza. Literaturni statii. Storinky schodennyka. Lysty. Cherkasy: Brama-Ukraina,. 424 c.
6. Sosiura V. M. (2001) *Mazepa. Poema. Liryka*. [Mazepa. The pome. Lirika.] K.: Dnipro,. 221s.

Стаття надійшла до редколегії: 10.12.2017



УДК-37.01(092)

Григорій Васянович

доктор педагогічних наук, професор кафедри гуманітарних наук і соціальної роботи
Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, Україна

ORCID ID 0000-0002-2346-193X

E-mail: wasianowych@ukr.net

Олена Будник

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки початкової освіти,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», Україна

ORCID ID 0000-0002-5764-6748

E-mail: olena.budnyk@pu.if.ua

**ПЕДАГОГІЧНА ЕЛІТА ЯК ФЕНОМЕН СУЧАСНОСТІ:
ДУХОВНО-МОРАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ**

Анотація: Розглянуто сутність і зміст поняття «педагогічна еліта» та обґрунтовано причини недостатньої ефективності впливу української педагогічної еліти на процес «виращування» нової генерації молодого покоління. За результатами аналізу встановлено, що головними причинами такого стану є: соціально-економічна і духовно-моральна криза українського суспільства; міграційна компонента демографічної кризи; недосконале й некритичне запозичення зарубіжного досвіду і його впровадження у навчально-виховний процес; недостатнє усвідомлення значною кількістю суб'єктів навчально-виховного процесу необхідності духовно-морального самоудосконалення. Визначено місце і роль духовно-морального ресурсу у процесі формування педагогічної еліти, проаналізовано пріоритети і духовно-моральні цінності елітної особистості педагога та роль педагогічної еліти у процесі освоєння і впровадження в життя європейських цінностей.

Ключові слова: еліта, педагогічна еліта, особистість педагога, навчально-виховний процес, духовність, моральність.

Hryhorii Vasianovych

Professor (Pedagogical Sciences) at the Department of Humanities and Social Work,
Lviv State University of Life Safety: Ukraine

ORCID ID 0000-0002-2346-193X

E-mail: wasianowych @ ukr. net

Olena Budnik

Professor (Pedagogical Sciences) at the Department of Primary Education Pedagogy,
Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ukraine

ORCID ID 0000-0002-5764-6748

E-mail: olena.budnyk@pu.if.ua

©Григорій Васянович, Олена Будник, 2017

**PEDAGOGICAL ELITE AS PHENOMENON OF MODERNITY:
SPIRITUAL AND MORAL CONTEXT**

Abstract: *The substance and content of the "pedagogical elite" concept are considered and the reasons for the lack of effective influence on the process of "growing" the new elaboration of a younger generation are substantiated. According to the results of the analysis, the main reasons for such situation are: the social and economic, spiritual and moral crisis of Ukrainian society; migration component of the demographic crisis; imperfect and uncritical usage of foreign experience and its implementation in educational process; insufficient awareness of a subjects' significant part of the educational process and the necessity for spiritual and moral self-improvement. The place and the role of a spiritual and moral resource in the process of the pedagogical elite formation are determined, also priorities, spiritual and moral values of the elite personality of a teacher and the role of the educational elite in the process of mastering and implementation of European values are analyzed.*

Key words: *elite, pedagogical elite, a personality of a teacher, educational process, spirituality, morality.*

Hryhorii Vasianovych, Olena Budnik

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Pedagogical elite as the phenomenon of modernity: spiritual and moral context”

Problem setting. *In the conditions determined by the Ukrainian government development strategy and changes dynamics, enclosing all spheres of restructuring, the role of pedagogical elite is objectively strengthened. It is elite, a leading component of intelligentsia who is a mover of the society modernization, its spiritual and moral sanitation, an active means of corruption and spiritual impoverishment counteraction.*

The lined problem is also updated by the fact that just now the level not only general citizen in Ukraine as well as its elite, especially the pedagogical one, reduced considerably and there is a necessity to investigate the reasons of appearing this phenomenon and determining the ways of its increasing.

Recent research and publication analysis. *In political and administrative contexts the theory of elites was investigated actively by V. Pareto, G. Moska, Ch. Mills and other foreign philosophers, politologists, sociologists, culture experts. These contexts were also investigated by Ukrainian scholars V. Kremen, I. Zyazyun, V. Ilyin, M. Piren, O. Romanovskyi and others.*

They emphasized their attention on the process of Ukrainian elite formation, typology and classification of political and administrative elites, formation ways of Ukrainian political elite.

The culturological aspect of the elite theories is represented scientifically in the creative work of the Spanish philosopher José Ortega y Gasset. This context of elite was also developed by Ukrainian scholars I. Ohiyenko, M. Hrushevskyi, I. Franko, I. Bekh, Yu. Bilodid, R. Voitovych and others.

Paper objective. *Among general problems in the theory of elite there were not developed the issues of pedagogical elite essence and content. Outside the attention of scholars there are such issues: definition of the essence of the pedagogical elite concept; reasons of Ukrainian pedagogical elite deformation and its insufficient influence on good breeding of a new generation of youth; priorities, spiritual and moral values of elite individuality of a pedagogue; a role of pedagogical elite in the process of mastering and implementing in life the European values etc.*

***Paper main body** is an analysis of essence and content of spiritual and moral factors and their influence on formation of pedagogical elite in conditions of modern development of Ukrainian society.*

***Conclusions of the research.** The concept elite is a central one in elite theories which affirm that the necessary component of any social structure is the most prepared professionally, spiritually and morally part of society that realizes creatively the functions of management, development of science and culture. The concept pedagogical elite has not still a stable definition. In our opinion this concept reflects the activity of the most consummate scientific and pedagogical stratum for spiritual and moral, cultural and educational increasing the learning subject.*

According to the results of the implemented analysis it was established that the main reasons of insufficient effectiveness of Ukrainian pedagogical elite influence on the process of bringing up a new generation of youth are: social and political as well as spiritual and moral crisis of a society; a migratory component of the demographic crisis; imperfect and uncritical borrowing the foreign experience and its implementation in educational process; imperfect understanding by a considerable quantity of subjects of educational process of the necessity of spiritual and moral improvement. Spiritual and moral potential of Ukrainian elite has to be reformed in all spheres of education and for its further development it is necessary to change the status of the pedagogue, conditions of its being and activity. The priority of spiritual and moral value of elite pedagogue individuality is a high level of liability, honour and dignity, conscience and fairness, sense of duty, love to children. The Ukrainian pedagogical elite takes into consideration mastering and implementing the European values as well as national traditions and mentality into educational process. There is made conclusion in the article about insufficient investigation of the lined issues; the necessity of eliminating the reasons of weak influence of Ukrainian elite on the process of forming the young generation; there is shown the dependence of Ukrainian education reforming from creation of conditions for active spiritual and moral activity of pedagogical elite.

Постановка проблеми. Україна здійснює потужні зусилля у напрямі саморозвитку, вона прагне інтегруватися з Європейським Союзом, який набув надзвичайно великого досвіду, поступу на засадах демократії і гуманізму. Визначена українським урядом стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» передбачає підготовку і реалізацію цілої низки реформ, серед них одне із найважливіших місць посідає освітня реформа. У прийнятому Верховною Радою новому Законі України «Про освіту» (вересень 2017 р.) наголошується: «Освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави» [5]. У цьому контексті об'єктивно посилюється роль педагогічної еліти, оскільки саме від неї визначальною мірою залежить процес динамічних змін і потреб модернізації сучасного українського суспільства, отже, й особистісного розвитку людини, зокрема її духовно-моральних якостей. Педагогічна еліта як одна із провідних складових інтелігенції, є синонімом колективної совісті і просвітництва нації. Доконаним є той факт, що духовно-моральне оздоровлення суспільства є важливою умовою зростання культури, духовності, моральності окремо взятого індивіда, а це активно сприяє позбавленню від тягаря корупційних проявів, виробленню європейських цінностей, «перезавантаженню» мислення особистості з авторитарного на справді людське – гуманістичне. Окреслена проблема актуалізується ще й тим, що останнім часом значно знизився не лише рівень духовності, моральності пересічного громадянина України, а й її еліти, педагогічної зокрема. Завдяки педагогічній еліті уможливлується своєчасне виявлення талановитих

дітей і подальше піклування про їх розвиток. Своєю чергою, розвинена обдарована дитина зможе реалізувати себе на рівні елітності у тій чи іншій сфері життєдіяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. «Теорію еліт» у її політичному контексті, активно обґрунтовували: В. Парето, Г. Моска, Ч. Міллс та інші зарубіжні соціологи, політологи, етики, культурологи. Зокрема, італійський політичний мислитель, економіст, соціолог В. Парето (1848-1923), спираючись на економічну теорію рівноваги, доводив, що предметом політичної соціології повинна бути поведінка людини. Вона переважно є ірраціональною, тому сприйняття людиною навколишнього світу значною мірою не відповідає дійсності. Людина приречена здійснювати логічні і нелогічні, інстинктивні вчинки, які здатні шкодити іншим і, власне, – собі. Логічні вчинки притаманні еліті суспільства, і, навпаки, для більшості людей (нееліта), характерні нелогічні вчинки. На думку В. Парето, еліта – це ті, хто має найвищий життєвий, творчий потенціал. Крім політичної еліти, мислитель виокремлював управлінську еліту [12].

Суголосним у цьому контексті було вчення іншого італійського вченого, правознавця, державного діяча – Г. Моска (1858-1941). На основі багатолітніх досліджень учений дійшов висновку про те, що в усіх суспільствах, незалежно від форми правління, існує організована меншість – політичний клас («еліта»), який формує систему державного управління, керує неорганізованою більшістю, що не бере участі в реальному здійсненні влади, а лише підпорядковується їй [11].

Американський соціолог Ч. Міллс (1916-1962), продовжуючи обґрунтування «теорії еліт» своїх попередників, головним чином акцентував на посиленні антидемократичних тенденцій у діяльності «владних еліт», їх прагненні до корумпованості, самозбагачення тощо [10].

Політичний та управлінський контексти еліт досліджують також сучасні українські вчені. Аналіз їх праць доводить, що вони охоплюють таку основну проблематику:

а) процес становлення української еліти та концептуальні засади її розвитку (В. Кремень, В. Ільїн, М. Пірен, С. Пролєв, Ф. Рудич, О. Сугоняко та ін.).

б) сутність і зміст понять «політична еліта», «управлінська еліта» (В. Андрущенко, Ф. Кирилюк, Б. Кухта, В. Ніконенко та ін.);

в) типологія і класифікація політичної й управлінської еліти (Т. Авксентьєва, М. Логунова, Л. Тіхонова, Н. Чорна, В. Штанько, О. Романовський та ін.);

г) шляхи формування української політико-управлінської еліти (І. Бех, І. Зязюн, О. Майборода, А. Півченко, Г. Савоненко);

д) взаємовплив політико-управлінської і педагогічної еліт у контексті розвитку особистості й суспільства (Н. Авер'янова, В. Бабаєв, Л. Губерський, І. Зязюн, В. Кремень, І. Лопушинський, В. Олійник, М. Розумний, П. Саух, І. Сурай та ін.).

Культурологічний аспект «теорії еліт» науково представлений у творчості відомого іспанського філософа Хосе Ортеги-і-Гасета (1883-1955). Вчений вважав, що суспільство поділяється на «еліту» і «маси». «Маса» живе і діє без духовної напруги, рівень її культурного розвитку є надто обмеженим, емпіричним, безвідповідальним. Натомість «еліта» живе наповненим життям, вона активно не лише пізнає навколишній світ, а й перетворює його, формує культурне обличчя нації, гуманізує й олюднює його. Культуру мислитель розглядав не лише як живий організм, а й як сукупність прагнень самих людей. Головною загрозою для функціонування і розвитку культури, еліти вважав втрату людяності, відчуття трагізму, перебування у стані самозаспокоєності. Еліта як інтелектуальний і культурний феномен, на думку Ортеги-і-Гасета, повинна не лише сама жити ідеями культури, а й піднімати маси до можливо вищого рівня справжньої людської духовності, моральності [19, с. 15-139].

Варто зазначити, що культурологічний аспект «теорії еліт» розроблявся й українськими філософами, вченими (М. Аркас, В. Винниченко, Б. Грінченко, М. Грушевський, М. Драгоманов, І. Зязюн, О. Кониський, І. Огієнко, Г. Сковорода, І. Франко, А. Шептицький). Сучасні українські вчені (І. Бех, Ю. Білодід, Р. Войтович, М. Савчин, Г. Шевченко, Г. Щерба та ін.) зосереджують свою увагу на питаннях взаємозв'язку і впливу педагогічної еліти у процесі розвитку культури, духовності, моральності особистості і суспільства.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У царині теорії еліт залишаються малодослідженими такі важливі питання: а) причини недостатньої ефективності впливу педагогічної еліти на «виращування» нової генерації молодого покоління; б) визначення місця і ролі духовно-морального ресурсу у процесі формування педагогічної еліти; в) «перезавантаження» мислення педагогічної еліти в процесі реформування освіти в Україні; г) пріоритети і духовно-моральні цінності елітної особистості педагога; д) роль педагогічної еліти у процесі освоєння і впровадження в життя європейських цінностей тощо.

Формулювання цілей статті. *Метою статті* є аналіз сутності і змісту духовно-моральних чинників та їх впливу на формування педагогічної еліти в умовах сучасного розвитку українського суспільства.

Виклад основного матеріалу. *Еліта* трактують як (франц. Elite) найкраще, добірне, вибране. [18, с. 170]. Поняття «еліта» є центральним в елітарних теоріях, які стверджують, що необхідними складовими будь-якої соціальної структури є вища привілейована верства або верстви, які здійснюють функції управління, розвитку науки і культури (отже, творчі функції), і решта маси населення (та, що виконує нетворчі, репродуктивні функції) [14, с. 403]. Сьогодні серед деяких учених існують намагання поняття «еліта» замінити терміном його буквального значення – «кліократія». Пропонуються й інші категорії, наприклад, «технократія». До складу технократів належать ті, хто посідає провідні посади у сфері техніки, технічної науки. Близьким до цього нині існує поняття «когнітаріат» – ті, що займаються пізнавальними процесами розвитку науки і техніки [9].

Що ж стосується поняття «педагогічна еліта», то воно ще не набуло не лише сталого визначення, а навіть його бракує у найновіших педагогічних, психологічних, соціологічних енциклопедіях і словниках. Натомість у публікації О. Картавова, знаходимо таке визначення: «національна педагогічна еліта – це ... група представників етносу, яка володіє високим рівнем соціокультурного й інтелектуального розвитку, що усвідомила національно-культурну специфіку й історію свого народу, рефлексує своєрідність національного духа, мови, культури, традицій, формулює духовні, інтелектуальні, економічні, освітні, релігійні ідеали, інтереси, потреби своїх народів». Далі автор продовжує свою думку у такому формулюванні: «З іншого боку, педагогічна еліта – вияв суспільного, у тому числі суспільно-педагогічного руху, вона розвивалася поза офіційними рамками, але не тільки і не стільки як форма конфронтації з офіційними структурами, а як форма, що заповнювала «ніші» шляхом створення навчальних закладів, ініціювала окремі офіційні акти, узагальнюючи і теоретично осмислюючи філософські, соціальні, політичні, духовні, педагогічні, естетичні, релігійні тощо аспекти утворюваної еліти. Проте необхідно говорити і про національну педагогічну еліту, яка інтегрує всі ці аспекти і напрями духовного життя» [7].

Безумовно, кожна думка має право на життя, і це стосується наведеного визначення поняття «педагогічна еліта». Натомість вважаємо необхідним зробити певні уточнення. По-перше, як це видно із тексту, автор застосовує до цього визначення дескриптивний, а не сутнісний підхід. Але навіть у цій дескриптивній формі порушується науково-

пізнавальний опис, оскільки такий аналіз має справу з описом вже здійснених процесів. По-друге, важко зрозуміти думку автора, згідно з якою педагогічна еліта є виявом суспільно-політичного руху. Будь-який рух, у тому числі педагогічний, має зовсім інші характеристики. По-третє, те, що педагогічна еліта розвивається, як правило, поза офіційними рамками, особливих заперечень не викликає. Заперечення викликає те, що автор наголошує: «...педагогічна еліта розвивалась не як форма конфронтації з офіційними структурами, а як форма, що заповнювала «ніші» шляхом створення навчальних закладів, ініціювання окремих офіційних актів...» тощо. Ця позиція багато в чому не витримує критики тому, що справжня педагогічна еліта за своєю сутністю приречена була йти на конфронтацію з офіційними структурами, які здебільшого характеризувалися бюрократизмом, недемократичністю, антигуманізмом. Доречно у цьому аспекті згадати життєдіяльність видатних педагогів: Я. Коменського, А. Дістервега, К. Ушинського, М. Пирогова, С. Макаренка, В. Сухомлинського та багатьох-багатьох інших педагогів-практиків, які працюють все своє життя за покликанням (Педагогічна й наукова еліта нами представлена у науково-енциклопедичній праці «Педагогічний пантеон») [3]. По-четверте, автор у своїх визначеннях «заплутався» навіть у родових відмінках. От і виходить, що педагогічна еліта – це «група представника етносу», і як така, що «формує (правильніше вже формує) ... ідеали, інтереси потреби своїх народів» [7].

На нашу думку, поняття «педагогічна еліта» віддзеркалює діяльність найбільш досконалої науково-педагогічної верстви у напрямі духовно-морального, культурного-освітнього і професійного зростання суб'єктів учіння. Очевидно, така діяльність ґрунтується на засадах наукового світогляду, гуманістичних цінностях, свободі і демократії. У цьому контексті варто зазначити й інше: діяльність педагогічної еліти набирає особливої ваги ще й тому, що вона отримує статус мета-діяльності, отже, завдяки їй виховується цілісна нова людина. Як складова української інтелігенції, педагогічна еліта є потужним носієм духовності, моралі, усіх культурних надбань нації і всього суспільства. Об'єктивно оцінюючи цей надскладний процес, мусимо констатувати, що далеко не у всьому зусилля педагогічної еліти дають свої позитивні результати. Закономірно постає запитання щодо з'ясування причин.

Причини недостатньої ефективності впливу української педагогічної еліти на «виращування» нової генерації молодого покоління. Безумовно, однією із першопричин є те, в якому реальному стані опинилася наша педагогічна еліта. Тут маємо на увазі не лише матеріальний стан, а й духовно-моральний. Тривалі роки економічної, суспільно-політичної, духовної руїни зробили свою недобру справу: педагогічна еліта, (найбільш законослухняна й морально-духовна частина суспільства), небезпідставно почала втрачати довіру до влади, державницьких інституцій, а разом з тим, почала втрачати і морально-правову відповідальність за покладені на неї функціональні обов'язки. Це не могло не призвести до «втечі в себе», байдужості, апатії до раніше улюбленої справи, навіть – внутрішньої деморалізації і вигорання. Вкрай понижений і принижений соціальний статус педагога став надто відчутним і для нього самого, і вихованців, і всього суспільства. Справа в тому, що педагогічна еліта почала втрачати одну із найбільш сутнісних своїх рис – безкомпромісність. Залежна і пригнічена вона приречена була пристосовуватися до ганебних умов життя, втрачати своє «Я». Її конформізм став надто відчутним, що мало свої негативні наслідки, одним із яких стало роздвоєння свідомості, деформація світогляду. Усе це не могло не позначитися й на учнях, студентах, аспірантах тощо. З іншого боку, дійшло до того, що до педагогічних закладів (як непрестижних), стали вступати ті, що не мають жодного покликання до педагогічної справи, любові до дітей, ті, яким байдуже якого фаху вони набудуть, аби

отримати диплом про вищу освіту. Нині, за умов реформування, ця ситуація стала дещо виправлятися, натомість добре відомо, що процеси, пов'язані із духовністю і моральністю людини, є набагато складнішими, ніж суто матеріально-речові. До цього варто додати, що незначне підвищення зарплатні вчителям ще не вирішує проблеми. На нашу думку, тут має бути розроблена і впроваджена комплексна державна програма, у якій чітко б визначалася реальна підтримка вітчизняної педагогічної еліти, як у матеріальному, так і духовно-моральному плані. Якщо цю ситуацію ближчим часом не виправити, то проблема однозначно буде поглиблюватися, в результаті чого будемо мати деморалізовану педагогічну еліту.

Іншою сутнісною причиною, яка послабила вплив педагогічної еліти на виховання підростаючого покоління стала міграційна компонента демографічної кризи. Сьогодні Україну полишають, як правило, особи в найбільш активному щодо працездатності віці – 35-45 років. Згідно з аналізом цієї ситуації, понад 7 млн. наших громадян легально чи нелегально працюють за кордоном [4, с. 81]. Серед них, як відомо, значна кількість педагогічної еліти. Ми втрачаємо найцінніше – людський інтелектуальний капітал. Варто додати, що це підриває інститут сім'ї: шлюби стають нестабільними, знижується роль сім'ї у вихованні та соціалізації дітей, зростає кількість неповних сімей і нелегальних одностатевих шлюбів. Отже, в сім'ї має місце духовно-моральна криза, підривається генофонд нації: діти, без належного сімейного виховання, стають слабко керованими, апатичними, агресивними. Педагогові все важче і важче працювати з такими дітьми, у значній їх, найбільш відповідальній частині, розвивається депресія, від безпорадності відбувається творчий спад, утворюється байдужість, небажання самовіддано працювати. Як правило, молоді педагогічні кадри не витримують таких умов праці та часто залишають навчальні заклади [1, с. 157].

Сучасні реалії дозволяють впевнено стверджувати і про наступну причину недостатньої ефективності впливу української педагогічної еліти на «виращування» нової генерації молодого покоління, а саме – недосконалого й некритичного запозичення зарубіжного досвіду і його впровадження у навчально-виховний процес. Особливо це стосується проблем духовно-морального виховання, яке в українській ментальності має великий досвід й унікальні традиції. Показовими в цьому сенсі є роздуми видатного вченого, педагога К. Ушинського про те, що «... моральний вплив є головним завданням виховання, набагато більш важливим, ніж розвиток розуму взагалі, наповнення голови пізнаннями і пояснення кожному його особистісних інтересів» [15, с. 31]. Водночас, визначаючи принципи виховання, вчений наголошував, що загальної системи виховання для всіх народів немає ні в теорії, ні на практиці; у кожного народу своя особлива національна система виховання; а тому запозичення одним народом в іншого виховних систем є неможливим; досвід у справі виховання є дорогоцінною спадщиною для всіх народів, але в тому розумінні, в якому досвід всесвітньої історії належить усім народам [16, с. 109].

Ще однією важливою причиною, на нашу думку, є те, що значна кількість педагогічного корпусу недостатньо усвідомлює необхідність самоудосконалення в духовно-моральному сенсі, набуття нових знань, умінь, навичок культури поведінки тощо. Це спонукає до явищ душевного розриву між педагогом і вихованцем, натомість перше місце у відносинах починають посідати кон'юнктурні речі (репетиторство, індивідуальні консультації за відповідну платню і т. ін.). Отже, як справедливо зазначає В. Кремень: «Елітарність потребує високої моралі, високої гуманності. Інакше вона небезпечна» [8, с. 8].

Визначення місця і ролі духовно-морального ресурсу у процесі формування педагогічної еліти. Духовно-моральний ресурс педагогічної еліти є субстанційною ве-

личиною, є її сутністю. Ми розглядаємо духовність як: один із складових елементів відродження національного в культурі; інтегративний чинник єдності народів; нову якість людини, її мислення, свідомості; шлях до реалізації духовного потенціалу особистості. У цьому сенсі доречним говорити про те, що від повноти і якості цього ресурсу залежить порятунок нації, її майбутнє. У ширшому контексті можна сказати, що сформований духовно-моральний ресурс педагогічної еліти – це доленосний дороговказ успішного і щасливого життя людини на планеті Земля. Гуманність, моральна чистота, добродія, любов до інших, правдивість і працелюбство, цнотливість і милосердя, громадянськість і патріотизм – це ті характерні риси педагогічної еліти, що спонукають її до відповідальності, добросовісного виконання свого обов'язку. Безумовно, що цей ресурс найбільш активно формується у майбутнього педагога під час навчання у вищому навчальному закладі. Для цього застосовуються різноманітні форми, методи, засоби. Але надзвичайно важливим є те, наскільки активно у цей процес включається сама особистість, наскільки вона є мотивованою і відчуває внутрішню потребу самовиховання. Важливою мотиватором для цього має слугувати зміст навчання, його реалізація з використанням сучасних інноваційних технологій. А тут є чималі проблеми. Досліджуючи процес формування духовно-морального ресурсу, В. Андрущенко зауважує: «Парадоксально, але факт: співчуття, милосердя та інші цінності практично виведені з орбіти освіти, згоріли в горнілі псевдоринкових пріоритетів... Нове суспільство, що тільки-но створюється, потребує нової духовної інтеграції. Її забезпечують освіта і культура, мистецтво і релігія, нова державницька ідеологія і мораль» [1, с. 397]. З цією думкою важко не погодитися, але духовно-моральний потенціал еліти ніколи не обмежувався зусиллями лише держави. Тут надзвичайно важливою є громадська активність кожного, хто вважає себе причетним до педагогічної еліти. Особливо це стає відчутним в умовах побудови громадянського суспільства. Одним із позитивних прикладів цьому є недавнє ініціювання педагогічною елітою Національного університету «Острозька академія» Першого Всеукраїнського з'їзду освітян (2017) з предметів духовно-морального спрямування. У його роботі брали участь представники 24 областей України та м. Києва. Учасники з'їзду проаналізували комплекс проблем, пов'язаних з духовно-моральним вихованням дітей, підлітків і молоді, визначили перспективи викладання предметів духовно-морального змісту в Україні та прийняли відповідні рішення. Більш активно почали створюватися в Україні «Центри духовності», філософсько-богословські факультети, навчальні плани і програми яких максимально орієнтовані на духовний розвиток особистості студента, освоєння ним глибинних пластів людської культури, пізнання різних видів і жанрів мистецтва, а головне – включення майбутнього педагога в живий, творчий процес діяльності.

«Перезавантаження» мислення педагогічної еліти в процесі реформування освіти в Україні. Педагогічний елітний прошарок суспільства з притаманним йому новим мисленням формується у просторово-часових межах надто важко і суперечливо. Це зумовлено як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами. Однією із провідних причин об'єктивного характеру є те, що ми ще не збудували меритократичного суспільства, головним принципом функціонування якого є послідовне визнання здобутків особистості відповідно до її духовно-моральних якостей, реального рівня здобутих знань і їх реалізації у процесі життєтворчої діяльності. Натомість з упевненістю можна говорити про те, що протягом всієї історії вітчизняного державотворення надто виразно спостерігалися суперечливі періоди цього процесу – справжні злети і трагічні падіння, розчарування. А тому цивілізаційні процеси в рамках нашого суспільства відбувалися за рахунок і на збиток особистості, у першу чергу тих, хто належав до педагогічної еліти.

Щодо причин суб'єктивного характеру, то тут, на нашу думку, перше місце посідає недостатньо розвинена саморефлексія особистості педагога, його світоглядні позиції і цінності. В результаті цього з'явилися і представники «квазіеліти», особливо на верхніх щаблях управління освіти і науки, які своєю некомпетентністю, аморальними вчинками руйнували освіту, а українському народові приходиться за це дорого платити ще й сьогодні. Як справедливо зазначав академік І. Зязюн: «Назріла необхідність змін в теорії і практиці освіти, з одного боку, і рефлексоване осмислення шляхів просування її на засадах гуманізму, з другого, – дозволяє помітити головні теоретико-практичні орієнтири, що сприяють поступові. Вони окреслюють три кола проблем, які вирішує практико-орієнтована методологія: філософія особистості, філософія культури, філософія освіти. Ці три кола взаємопов'язаних проблем мають місце в дійсності завжди, однак сьогодні їх необхідно переглянути в іншому методологічному ключі» [6, с. 16].

Отже, мова йде про те, що сучасна педагогічна еліта має піднятися на значно вищий щабель не лише інтелектуального, а й загальнокультурного, духовно-морального розвитку. Сучасна педагогічна еліта має бути вкоріненою в українську культуру, в її традиції, вона має стати консолідуючим ядром нації. Саме на цей бік проблеми звертає увагу Г. Філіпчук, який пише: «...прагнення «годуватися» культурою – універсальне у вимірах людського буття, а парадигма – «культура – освіта – людина – суспільство – світ» є методологічною базою для глобального і національного розвитку. І завдання, яке мусить вирішувати практична і наукова педагогіка, як освіта, культура змінюватимуть сучасний агресивний, нетолерантний, мілітарний і конкурентний світ на краще» [17, с. 9].

Націєтворчість педагогічної еліти має свій конкретний вияв у її реальних спроможностях модернізувати освітній процес. Передусім це має стосуватися змісту педагогічної освіти. Тут варто подолати застарілі міфи про те, що «найкращою у нас була радянська освіта». Справді найкращу освіту педагогічній еліті України ще треба створити.

Поряд з цим, необхідно відмовитися й від старих «ідеологем», які спотворювали реальне сприйняття світу, губили душу особистості. Вдосконалення освіти має йти в ногу з модернізацією мислення педагогічної еліти, домінантою якої постає реальне прогнозування майбутнього у напрямі децентралізації системи освіти, підвищення самостійної діяльності навчальних закладів, мобільності як викладачів, так і студентів тощо.

Інноваційні процеси, які відбуваються нині у всьому цивілізованому світі, вимагають від педагогічної еліти України посилення профорієнтаційної роботи, адже надто важливим є те, щоб до педагогічних закладів приходили кращі із кращих випускників шкіл, справжні симпатки вчительської справи.

Педагогічна еліта сьогодні має презентувати досконале володіння інформаційними технологіями, іноземними мовами, а головне – прагнути пізнавати і розуміти душу, смисли буття і духовно-моральні цінності свого вихованця. Без цього не може бути ноосферного розвитку, чого так прагнув і про що мріяв В. Вернадський у своїх космологічних пошуках. Отже, постає питання щодо пріоритетних цінностей особистості педагога.

Пріоритети і духовно-моральні цінності елітної особистості педагога. Розглядаючи особистість педагога в аспекті цінностей, зазначимо, що саме вони віддзеркалюють в людині найбільш сутнісне, вартісне, є якісною її характеристикою. Особливо це стосується духовно-морального виміру. Важко собі уявити справжнього педагога без таких якостей, як: відповідальність, честь, гідність, совість, справедливість, розвинене почуття обов'язку і т. ін. Педагог має світитися відповідальністю, оскільки йому довірено найдорожче – живі душі дітей. У своїх дослідженнях ми робимо акцент на проблемі саме морально-правової відповідальності педагога, причому наголос ставимо на перспективній, а не ретроспективній стороні відповідальності. Справа в тому, що сутнісною відмінністю від ретроспективної відповідальності, в основу якої покладається по-

карання за скоєний вчинок, перспективна морально-правова відповідальність характеризується випереджальною самосвідомістю особистості, яка не дозволяє їй чинити аморально, протизаконно [2]. Взаємозв'язку морально-правової відповідальності на сучасному етапі розвитку суспільства й освіти притаманні свої особливі закономірності. Вважаємо, що таким закономірностями виступають: залежність взаємозв'язку морально-правової відповідальності особистості від морально-правового прогресу, гуманізації навчально-виховного процесу, що мають тенденції до зростання; посилення процесу «моралізації» правової відповідальності в її взаємодії з моральною; визначальна роль взаємозв'язку перспективних аспектів у змісті моральної і правової відповідальності стосовно ретроспективної; процес поглиблення суперечності взаємозв'язку моральної і правової відповідальності, зумовлений звуженням сфери дії другої з них стосовно першої і т. ін.

З високим рівнем відповідальності педагога тісно взаємопов'язана його честь і гідність. Справжній педагог – честь нації, і там, де бракує поваги до педагога, там марно шукати гідно вихованої нації. Честь і гідність людини виявляється не тоді, коли за її вчинками споглядають, а тоді, коли вони є непомітним для інших і відомі лише самій особистості. Натомість, як колись, так і тепер, зустрічаємося з фактами гіперпідконтрольності над педагогом з боку адміністрації, затятих бюрократів від освіти і науки, що надзвичайно негативно позначається на його духовно-моральному стані, оскільки це скоує свободу, гальмує творче начало його діяльності. Честь і гідність повинні самоусвідомлюватися. Душа і розум є відповідальними не лише за тіло, але й за честь і гідність людини, і в цьому виявляється духовно-моральне її наповнення та шляхетність. І в цьому вияві легко побачити тісний зв'язок між духовно-моральним і естетично-прекрасним в діяльності педагога.

Безумовно, що честь і гідність педагога є невід'ємними від почуття совісті. Совість як особистісне утворення віддзеркалює оцінне ставлення людини до своїх вчинків, думок про взаємодію з іншими людьми і характеризується єдністю знань, мотивів, практичних дій та емоційно-вольових чинників. Світло совісті педагога творить справжні духовно-моральні цінності, робить їх стійкими й високовартісними в індивідуальному і суспільному житті.

Оскільки духовно-моральні вимоги претендують на абсолютність, незаперечну обов'язковість, то однією з можливих позитивних вимог до педагога, є вимога бути справедливим. Надто важливим у педагогічній діяльності є дотримання формули: свобода – рівність – справедливість. Тенденція у цьому питанні має бути такою: чим менш вільним є суспільство, тим більш зразково й наполегливо цю формулу має впроваджувати педагогічна еліта. Саме такої думки дотримувалися й дотримуються видатні зарубіжні і вітчизняні педагоги-гуманісти: Я. Коменський, Ж.-Жак Руссо, М. Монтень, Е. Роттердамський, Й. Песталоцці, К. Ушинський, С. Русова, Г. Ващенко, В. Сухомлинський та ін. Вони одностайно дотримувалися надзвичайно цікавої і слушної думки: виховання справедливості, як і моральне взагалі, є продуктивним тоді, коли воно здійснюється не стільки за функціональним обов'язком педагога, скільки за його покликанням та реальною участю в діяльності суб'єктів навчання, коли учитель як батько сімейства співпрацює разом з ними, а вони разом з ним.

Роль педагогічної еліти у процесі освоєння і впровадження в життя європейських цінностей. Європейські цінності сьогодні все активніше стають базовою основою суспільно-політичних, економічних і духовно-моральних змін в Україні. І це цілком закономірно, адже в нашій державі зроблено чимало рішучих кроків і продуктивних заходів щодо реформування практично у всіх сферах буття. Найбільш важливою

сферою залишається соціальна – освіта, наука, культура. І тут педагогічна еліта України повинна діяти потужно і радикально.

З погляду української вченої М. Пірен, основними європейськими цінностями, на яких базується європейська спільнота, є: повага до людської гідності; фундаментальні права, включаючи права спільноти та родин; свобода (свобода волевиявлення, свобода слова, свобода ЗМІ); демократія; рівність усіх членів суспільства, в тому числі меншини та незалежно від гендеру; верховенство закону; плюралізм думок; відсутність дискримінації; толерантність; справедливість; солідарність; відповідальність; рівні гендерні права тощо [13, с. 14-15].

Варто зазначити, що практично всі перелічені європейські цінності є суголосними підходам наших вітчизняних учених, оскільки тут в основу покладається ідея людиноцентризму. Натомість існують значні застереження щодо реальних умов реалізації цих цінностей, а їх зазвичай бракує або ж ними просто нехтують, найбільше ж ті, хто мав би і сам дотримуватися їх і контролювати їх виконання іншими. За таких умов діяльність педагогічної еліти значно паралізується або ж призводить до вкрай негативного явища – розщеплення свідомості у суб'єктів навчально-виховного процесу. Справа в тому, що педагогічна еліта покликана спрямовувати свідомість тих, хто навчається, як має бути (рівень належного), а учні, студенти в реальному житті бачать зовсім інше (рівень сутнього). Часто це призводить до зневіри, душевно-моральних розчарувань, соціальної апатії тощо. Тому вкрай важливо – змінити ситуацію, всіма доступними засобами досягати того, щоб прагнення педагогічної еліти не розбивалися до айсбергів формалізму, бюрократизму, людської байдужості.

На основі викладеного можна зробити такі **висновки**:

1. Аналіз значної кількості наукових джерел засвідчує, що окреслена проблема залишається малодослідженою як на теоретико-методологічному, так і на науково-понятійному рівнях.

2. Доведено, що духовно-моральні чинники мають визначальне значення у формуванні педагогічної еліти України.

3. Встановлено основні причини недостатньої ефективності впливу української педагогічної еліти на процес формування у молодого покоління духовно-моральних цінностей.

4. Визначено основні пріоритети і цінності елітної особистості педагога на сучасному етапі розвитку суспільства і реформування освіти.

До подальших наукових пошуків відносимо питання: критичного використання позитивного зарубіжного досвіду у руслі «виращування» педагогічної еліти держави; дослідження спільного і відмінного у науковому розумінні понять «лідер», «лідерство», «еліта», «педагогічна еліта»; взаємовідносини: корупція і педагогічна еліта та ін.

Список літератури:

1. Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: філософія та методологія / В. Андрущенко. К.: «МП Леся», 2012. 784 с.
2. Васянович Г. П. Морально-правова відповідальність педагога: теоретико-методологічний аспект : монографія / Г. П. Васянович. Вибрані твори у 7-ми т. Т. 2. Львів : Норма, 2015. 352 с.
3. Васянович Г. П. Педагогічний пантеон Г. П. / Васянович. Львів : Норма, 2016. 328 с.
4. Гусев В. Державна інноваційна політика: аспект інтернаціоналізації / В. Гусев // Економіка України. 2003. № 6. С. 77-84.

5. Закон України «Про освіту», Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39.
6. Зязюн І. Філософія педагогічного світогляду / Іван Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія.. № 6. К.: 2004. С. 209-231.
7. Картавов А. Ю. Национальная педагогическая элита / А. Ю. Картавов // Регионология. № 3. 2008 .— [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://regionsar.ru/ru/node/145>
8. Кремень В. Г. Освітня діяльність і інтелект: проблеми формування національної інтелігенції / В. Г. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. № 2. 2008. С. 3-11.
9. Кузнецова Н. В. Правящие элиты в истории России // Русская нация: историческое прошлое и проблемы возрождения. М.: АКИРН, 1995. 224 с.
10. Миллс Р. Властвующая элита / Р. Миллс. М. : Издательство иностранной литературы, 1956. 536 с.
11. Моска Г. Правящий класс / Г. Моска // Социологические исследования. 1998. С. 187-198.
12. Парето В. Компендиум по общей социологии / пер. А. А. Зотова. 2-е изд. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. 511 с.
13. Пірен М. І. Європейські цінності – детермінанти змін в сучасній Україні : навч. посібник-практикум / М. І. Пірен. Чернівці : Друк Арт, 2016. 256 с.
14. Аверьянов Ю. И. Политология: Энциклопедический словарь. М.: Изд. Моск. коммерч. ун-та, 1993. 431 с.
15. Ушинский К. Д. О нравственном элементе в русском воспитании / К. Д. Ушинский // Педагогические сочинения: в 6 т. Т. 2. М. : Педагогика, 1988. С. 31.
16. Ушинський К. Д. К. Д. Ушинський про народність у громадському вихованні / К. Д. Ушинський // Твори у 6 т. Т. 1. К. : Радянська школа, 1954. С. 50-109.
17. Філіпчук Г. Г. Час культурних цінностей у вимірі «педагогіки Зязюна» / Г. Г. Філіпчук // Націєтворчість освіти : монграфія. Чернівці : Зелена Буковина, 2014. С. 5-16.
18. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. – 2-ге вид. перероб. і доп. К. : УРЕ, 1986. 800 с.
19. Хосе Ортега, Гасет. Бунт мас. Вибрані твори / переклад з іспанської В. Бурггардта, В. Сахна, О. Товстенко. К. : Основи, 1994. 420 с.

References:

1. Andrushchenko V. P. (2012) *Rozdumy pro osvitu: filosofiia ta metodolohiia* [Reflections on Education: Philosophy and Methodology] K.: «MP Lesia». 784 s. [in Ukrainian].
2. Vasianovych H. P. (2015) *Moralno-pravova vidpovidalnist pedahoha: teoretyko-metodolohichniy aspekt : monohrafiia* [Moral and legal responsibility of the teacher: theoretical and methodological aspect: monograph] Vybrani tvory u 7-my t. T. 2. Lviv: Norma. 352 s. [in Ukrainian].
3. Vasianovych H. P. (2016) *Pedahohichniy panteon* [Pedagogical Pantheon] Lviv : Norma. 328 s. [in Ukrainian].
4. Husiev V. (2003) *Derzhavna innovatsiina polityka: aspekt internatsionalizatsii* [State Innovation Policy: an Internationalization] // *Ekonomika Ukrainy*. № 6. S. 77-84. [in Ukrainian].

5. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu», Vidomosti Verkhovnoi Rady* [Law of Ukraine "On Education", Information from the Verkhovna Rada] (VVR), 2017, № 38-39. [in Ukrainian].
6. Ziaziun I. (2004) *Filosofiiia pedahohichnoho svitohliadu* [Philosophy of the pedagogical outlook] // *Profesiina osvita: pedahohika i psykholohiia* Za red. T. Levovytskoho, I. Ziaziuna, I. Vilsh, N. Nychkalo). № 6. K.: S. 209-231. [in Ukrainian].
7. Kartavov A. Yu. (2008) *Natsionalnaya pedagogicheskaya elita* [National pedagogical elite] // *Regionologiya*, № 3. [Elektronniy resurs]. – Rezhim dostupu: <http://regionsar.ru/ru/node145>[in Russian].
8. Kremen V. H. (2008) *Osvitnia diialnist i intelekt: problemy formuvannia natsionalnoi intelihtentsii* [Educational activity and intellect: problems of the formation of the national intelligentsia] // *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*. № 2. S. 3-11. [in Ukrainian].
9. Kuznetsova N. V. (1995) *Pravyaschie elityi v istorii Rossii* [The ruling elites in the history of Russia] // *Russkaya natsiya: istoricheskoe proshloe i problemy vrozhdzheniya*. M. : AKIRN. 224 s. [in Russian].
10. Mills R. (1956) *Vlastvuyuschaya elita* [Owning elite] M. : Izdatelstvo inostrannoy literatury. 536 s. [in Russian].
11. Moska G. (1998) *Pravyaschiy klass* [The ruling class] // *Sotsiologicheskie issledovaniya*. S. 187-198. [in Russian].
12. Pareto V. (2008) *Kompendium po obschey sotsiologii* [Compendium on general sociology], 2-e izd. M. : Izd. dom GU VShE. 511 s. [in Russian].
13. Piren M. I. (2016) *Yevropeiski tsinnosti – determinanta zmin v suchasni Ukraini : navch. posibnyk-praktykum* [European values - the determinant of change in modern Ukraine: teach. manual-workshop] Chernivtsi : Druk Art. 256 s. [in Ukrainian].
14. Averyanov Yu. I. (1993) *Politologiya: Entsiklopedicheskiy slovar* [Political Science: An Encyclopedic Dictionary] M.: Izd. Mosk. kommerch. un-ta. 431 s. [in Russian].
15. Ushinskiy K. D. (1988) *O npravstvennom elemente v russkom vospitanii* [About the moral element in Russian upbringing] // *Pedagogicheskie sochineniya: v 6 t. T. 2*. M.: Pedagogika. S. 31. [in Russian].
16. Ushynskiy K. D. K. D. Ushynskiy pro narodnist u hromadskomu vykhovanni [K.D. Ushinsky about the nationality in public education] // *Tvory u 6 t. T. 1*. K.: Radianska shkola, 1954. S. 50-109. [in Ukrainian].
17. Filipchuk H. H. (2014) *Chas kulturnykh tsinnostei u vymiri «pedahohiky Ziaziuna»* [Time of cultural values in the dimension of "Zyazyun's pedagogy"] // *Natsiietvorchist osvity: monhraiia*. Chernivtsi: Zelena Bukovyna. S. 5-16. [in Ukrainian].
18. Shynkaruka V. I. *Filosofskiy slovnyk* [Philosophic dictionary] 2-he vyd. K.: URE, 1986. 800 s. [in Ukrainian].
19. Khose Orteha-i-Haset. (1994) *Bunt mas* [Mass rebellion] *Vybrani tvory*. K.: Osnovy. 420 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 15.12.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК: 37.04:340.6

Алла Семенова

доктор педагогічних наук, професор кафедри політології Одеського національного політехнічного університету, Україна

ORCID ID 0000-0001-8077-3385

E-mail: semenova.alla.vasilivna@gmail.com

Лариса Зуєва

кандидат юридичних наук, суддя Одеського апеляційного адміністративного суду, докторант Одеського національного політехнічного університету, Україна

ORCID ID 0000-0001-5092-3012

E-mail: 378653@gmail.com

СОЦІАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ У СИСТЕМІ СУДДІВСЬКОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ І КАНАДИ В АСПЕКТІ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА

Анотація: Обґрунтовано, що судова реформа, яка послідовно відбувається в Україні, потребує удосконалення не тільки нормативно-процесуальної діяльності, але й врахування психолого-педагогічних закономірностей у сфері судочинства, системи суддівської освіти. Здійснено аналіз стану розробленості проблеми психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України і Канади в аспекті інтегральної теорії лідерства. Конкретизовано сутність і принципи соціального контексту як основоположного чинника суддівської освіти в Канаді. Розкрито сутність феномену «добročесність судді» у цілісному системному аспекті з психолого-педагогічних позицій вивчення національного соціального контексту. Схарактеризовано важливість та перспективи щодо запровадження соціального контексту психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України на основі інтегральної теорії лідерства.

Ключові слова: соціальний контекст, психолого-педагогічна підготовка, професійний суддя, система суддівської освіти, інтегральна теорія лідерства, публічна служба.

Alla Semenova

Professor (Pedagogy) at the Department of Political Sciences at the Odessa National Polytechnic University, Ukraine

ORCID ID 0000-0001-8077-3385

E-mail: semenova.alla.vasilivna@gmail.com

Larisa Zueva

Judge at the Odessa Appellate Administrative Court, Ph. D. (Law), Ph.D. (Pedagogy) at the Odessa National Polytechnic University, Ukraine

ORCID ID 0000-0001-5092-3012

E-mail: 378653@gmail.com

© Алла Семенова, Лариса Зуєва, 2017

SOCIAL CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGIC TRAINING OF PROFESSIONAL JUDGES IN THE SYSTEM OF JUDICIAL EDUCATION IN UKRAINE AND CANADA IN THE ASPECTS OF INTEGRAL THEORY OF LEADERSHIP

Abstract: It is substantiated that judicial reform which is consistently carried on in Ukraine calls for improvement of not only normative-and-procedural activity but also taking into consideration psychological-and-pedagogic regularities in the system of legal proceedings and judicial education. There has been undertaken analysis of the state of elaborating the problem of psychological-and-pedagogic training of professional judges in the systems of judicial education of Ukraine and Canada in the aspect of leadership integral theory. The essence and principles of social context as a primary factor in judicial education in Canada are concretized. The essence of the phenomenon of “morality of a judge” is disclosed in the wholesome systematic aspect from psychological-and-pedagogic positions of studying the national social context. Importance and perspectives as to introduction of social context to psychological-and-pedagogic training of professional judges within the system of judicial in Ukraine on the grounds of leadership integral theory has been characterized.

Keywords: social context, psychological and pedagogic training, professional judge, system of judicial education, integral theory of leadership, Public service.

Alla Semenova, Larisa Zueva

An extended abstract of the article on the subject of:

“Social context of psychological and pedagogic training of professional judges in the system of judicial education in Ukraine and Canada in the aspects of integral theory of leadership”

Problem setting. Judicial reform, which is consistently carried on in Ukraine calls for improvement of not only normative-and-procedural activity but also taking into consideration psychological-and-pedagogic regularities in the system of legal proceedings and judicial education. This process supposes providing judicial education with academic-and-teaching staff, improvement of methodological and pedagogic activity. At present, however, a number of problems concerning coordination and applying the principles of psycho-pedagogic communication to judicial education exists there. Thus, there is the need in studying and scientific substantiation of the essence and peculiarities of considering social context in psychological-pedagogic training of professional judges in Ukraine. Such need is based on the experience of Canadian judicial education system in the aspect of leadership integral theory recognized in many countries.

Recent research and publications analysis. Analysis of the state of elaboration of the problem of psychological-and-pedagogic training of professional judges within judicial education system in Ukraine and Canada in the aspect of leadership integrated theory has proved that leadership is a process of social influence, due to which a leader obtains support on behalf of other community members for goal attainment. Communicative aspect of a judge's activity is realized in the course of communication of a judge in legal proceedings where a judge is a leader in communication (for this a judge needs to possess such traits as sensitiveness, emotional steadfastness, honesty with themselves, openness and politeness in communication with colleagues, ability of listening and speaking, humaneness); court interrogation which demands coordination of interrogation techniques with individual traits

of the interrogated person's personality, interacting with mass media and public. The peculiarity of administering justice nowadays demands that it is studied in detail and concretized from the standpoint of judicial education. Special attention of this education should be directed at the issues of taking into account social context of psychological-and-pedagogic training of professional judges, implementation of such training's content integration into the judicial education system of Ukraine in the aspect of leadership integrated theory on the grounds of the Canadian experience.

Paper objective. To disclose the essence of social context of psychological-and-pedagogic training of professional judges within the system of judicial training in Ukraine and Canada in the aspect of leadership integrated theory.

Paper main body. The essence and principles of social context as the primary factor in judicial education in Canada has been concretized. A considerable contribution to the processes of judicial reforming in many countries of the world was made by Canada. Participation of Canadian judicial bodies in international work is grounded by their reputation and popularity with the public, ethical norms, trust, and progressiveness. On its road to building a modern democratic state Canada has passed a long way of relevant transformations. The work with social context considerably influences the way judicial activity is being treated by the Canadian society. Currently, "The ten social context principles in judicial education" have become obligatory in Canada. They act as a model for preservation and integration of judicial education's social context in all forms of judges' professional training. These ten principles do not act in isolation, but produce a synergetic effect just owing to their integrated application.

The National School of Judges of Ukraine (NSJU) is a state institution, an education establishment and a methodological centre of judicial education. The current Law of Ukraine "On Judiciary and Status of Judges" has for the first time consolidated on the legislative level the basic standards in professional judges training and opened broad possibilities for judges' community to partake in organizing a scientific-and-methodological centre of theirs. The National Judges Institute of Canada (NJI) is ready to share with the NSJU the experience of their activities in Canada and abroad.

Morality is an integrative personality trait which is characterized by humaneness, honesty, responsibility, adherence to principles, patriotism. We concretize the essence of the morality phenomenon in the wholesome aspect of spiritually-reflexive dimension in terms of: 1) Spiritually-moral maturity; 2) Concentration on "emotional I" proper; 3) Goodness-assertive component; 4) Social-activity context. The essence of the judge's morality phenomenon in a wholesome systematic aspect from the standpoint of studying national social context consists in the fact that this notion has to be treated in a broad sense which is stipulated by social existence, economic basis, and which is immediately dependent on the values system offered by society, on social communication conditions, on ways of public opinion circulation, on ways of social regulation (legislative, state-administrative and so on).

The programs of psychological-and-pedagogic training of professional judges with different work experience and teachers of different age considering social context developed and being introduced by the authors provide opportunities for practicing in accumulating value-oriented experience, enhance mutual understanding and intraception through clearly focused imitation games and situations.

Conclusions of the research. Analysis and introduction into native scientific circulation of little known works in foreign languages which disclose the organization of judges' psychological-and-pedagogic training system in Canada as well as our personal professional experience have enabled disclosing the most significant aspects of the conceptual wholesome

synergic model of professional judges' psychological-and-pedagogic training in the system of judicial education of Ukraine. Within this model the authors have concretized concept-stages, regularities, approaches, and principles in the wholesome system aspect of spiritually-reflexive social dimension. As for the practical realization of professional judges' psychological-and-pedagogic training within the judicial education system of Ukraine in general and a judge's activity in particular, it can be realized by means of applying scientific works in pedagogy and psychology to the sphere of legal proceeding that will promote a more qualitative and efficient work of judges, improve their mental health, contribute to strengthening of lawfulness and law order in the state, rise in people's trust to judicial establishment.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Сильна, незалежна судова влада здатна виконувати істотний, всебічний вплив на життєдіяльність держави, тому значення процесу формування високопрофесійного суддівського корпусу для здійснення справедливого правосуддя важко переоцінити. Цей процес передбачає забезпечення суддівської освіти науково-викладацькими кадрами, удосконалення науково-методичної та педагогічної діяльності. Тому спільна наукова та освітня діяльність установ – є необхідністю. Натомість, нині існує коло проблем щодо узгодження і застосовності принципів психо-педагогічної теорії комунікації й так званої “універсалістської макроетики” [16] до суддівської діяльності як такої та до низки її сфер – зокрема (оскільки дієвість цих принципів ускладнюється нормативними, адміністративними, державними, політичними та іншими чинниками, що здатні скласти протипагу вищеназаним принципам). Судова реформа, яка послідовно відбувається в Україні, потребує удосконалення не тільки нормативно-процесуальної діяльності, але й врахування психолого-педагогічних закономірностей у сфері судочинства, оскільки діяльність судді є дуже складною, багатогранною і відповідальною у зв’язку з розглядом різних за своїм характером справ [4]. Саме тому виникла необхідність вивчення й наукового обґрунтування сутності та особливостей врахування соціального контексту у психолого-педагогічній підготовці професійних суддів в Україні на основі визнаного багатьма країнами досвіду системи суддівської освіти Канади в аспекті інтегральної теорії лідерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Лідерство* – процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети [19]. Пояснення феномену лідерства знайшло відтворення у багатьох теоріях: ситуаційній, функціональній, поведінковій та інших, а також *інтегральній теорії лідерства* [11]. Питаннями про те, що відрізняє лідерів від пересічних людей, цікавилися ще філософи від Платона до Плутарха [22], тим самим стверджуючи, що витoki лідерства полягають в індивідуальних особливостях людини. У XIX столітті лідера протиставляли натовпу, рабам і намагалися знайти цьому пояснення. Одну з найбільш впливових теорій того часу сформулював Френсіс Гальтон [1], який вважав лідерство проявом природного, спадкового таленту. Сесіль Родс [20], у свою чергу, переконував, що лідера можна виховати з обдарованої людини шляхом відповідного навчання.

У 20-х роках XX століття, коли вперше почав з’являтися інтерес до управління як до науки, перше, на що звернули увагу дослідники, це на можливу наявність схожих рис характеру у різних відомих лідерів. Так з’явилася «Теорія рис» або «Теорія великих людей». Але виявилось, що конкретизувати загальні риси дуже складно – створити загальний портрет лідера не вдалося [8]. У 1940-х–1950-х роках численні оцінки раніше висунутих теорій [18] привели до висновку про необхідність розробки нового підходу до вивчення проблеми лідерства. Так з’явилася ситуаційна теорія лідерства. Відповідно до неї поява лідера зумовлюється ситуацією, що склалася. Ф. Фіддер, провівши низку

досліджень, виявив залежність стилю лідерства від ситуації у колективі. Якщо в колективі сприятлива ситуація, доброзичливі відносини, і співробітники сприймають лідера, поважають і слухають його, ефективним буде така особистість, що орієнтована на завдання. Злагоджений колектив виконує роботу швидше. Та ж схема працює і в несприятливій екологічній ситуації, де лідера не сприймають і не поважають. Лідер, орієнтований на вирішення завдання, також буде ефективним. У атмосфері середнього ступеня сприятливості, де є проблеми в колективі і співробітники не знають, як сприймати лідера, успішнішим буде той лідер, який орієнтований на відносини. Створити сприятливу ситуацію, налагодити відносини у колективі – першорядне завдання лідера. Третій крок дослідників – системна теорія лідерства. В ній лідерство і лідер розглядаються з точки зору групової динаміки [8]. Корпоративний лідер, який хоче залишатися ефективним тривалий час, має швидко адаптуватися до мінливих обставин і гнучко варіювати свою поведінку. На жаль, більшість керівників повністю зосереджується на одному стилі поведінки, який, наприклад, виявився ефективним у часи становлення організації, але зовсім не відповідає періоду інтенсивного росту і утримання нових позицій [11]. У результаті ефективність роботи організації знижується. Сутність *теорії лідерства*, таким чином, полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тоді, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Лідер отримує владу, і для її утримання він повинен надавати підлеглим можливість задовольняти свої потреби. У відповідь вони задовольняють потребу лідера у владі над ними і надають йому необхідну підтримку. Ідеальним варіантом вважається поєднання формального і неформального лідерства, тобто офіційний керівник визнається членами групи і як лідер [15]. У тих випадках, коли керівник і лідер не збігаються в одній особі можуть виникати незадоволеність роботою та збільшення конфліктності.

Особливе значення в науково-методичному забезпеченні підготовки ефективних лідерів мають ідеї формування управлінських компетентностей. З цих позицій, *компетентність* – це здатність діяти в ситуації невизначеності. Підвищення управлінських компетентностей може здійснюватися в межах консультаційної та тренінгової діяльності. Вони, проявляючись у поведінці людини, перетворюються у її особистісні якості, властивості та, відповідно, стають такими, які характеризуються і мотиваційними, і смисловими, і регуляторними складовими, поряд зі знаннями та досвідом. Засновник судової етики О. Ф. Коні вважав, що вивчення судочинства в тій його частині, що стосується судової діяльності, повинно мати своїм предметом не лише властивості й умови цієї діяльності, але й поведінку судді стосовно осіб, із якими він контактує внаслідок її здійснення [2]. *Професійна компетентність судді* – інтегрована характеристика особистості фахівця, під якою розуміють наявність необхідного для успішного виконання професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь й навичок, що проявляються у спроможності сприймати індивідуальні, професійні та соціальні потреби; у забезпеченні соціальної і професійної самореалізації у сфері судочинства, а також дають можливість професійного та особистісного самовдосконалення протягом всього життя [6]. При цьому саме суддя впливає на такі аспекти суспільної думки як: формування правосвідомості громадян; створення впевненості у невідворотності покарання за вчинені правопорушення; наявність високої культури судочинства і справедливості вироку, що формують атмосферу суспільного осуду злочинності й особистості злочинця; судовий процес привертає увагу громадськості до виявлення причин і умов злочинності та проблем її профілактики [7]. Головне – формує відчуття поваги до держави та захищеності. Це зумовлене тим, що судова практика здійснюється в умовах безпосереднього спілкування та взаємодії з людьми, а отже, вимагає розуміння психологічних особли-

востей всіх процесуальних осіб, мотивів та змісту їхньої поведінки, взаємовідносин, що виникають у процесі життєдіяльності. Психологічна структура діяльності судді складається з таких її різновидів, як: пізнавальна, комунікативна, організаційна, конструктивна, профілактична та посвідчувальна [10]. Велике значення при здійсненні вище перерахованих різновидів судової діяльності відіграє соціальний контекст.

Відтак, *соціальний контекст суддівської освіти* обумовлений тим, що суддя має дбати не тільки про те, щоб належним чином, відповідно до закону, розглянути і вирішити кримінальну або цивільну справу, але і тим, щоб максимально використовувати судові процеси, судову практику і матеріали для попередження злочинних проявів й інших порушень законності. Це характеризує і професійну спрямованість особистості судді, що виражається, зокрема, у постійному підвищенні рівня знань і вдосконаленні професійної компетентності, у прагненні до панування справедливості, до встановлення істини, у почутті професійної гідності та ін. Соціальний аспект діяльності судді розкривається в справедливому винесенні вироку, що повинно стати початком вирішення конфлікту особистості та суспільства; відповідальності перед суспільством за соціальний прогноз розвитку особистості підсудного; використанні судових процесів для запобігання і попередження правопорушень (публічні процеси), тощо. В умінні виявляти ці якості полягає одна зі специфічних особливостей комунікативних властивостей особистості судді. Він обов'язково повинен володіти такими якостями, як тактовність, уважливність, стриманість у манерах поведінки, емоціях, мові. Комунікативний аспект діяльності судді реалізується в його спілкуванні під час судового процесу, де суддя є *лідером комунікації* (необхідні такі особистісні якості судді, як чуйність, емоційна стійкість, чесність із самим собою, щирість і чемність у спілкуванні з колегами, вміння слухати і говорити, гуманність); судових допитів, що вимагають узгодженості прийомів їх здійсненості з індивідуальними особливостями особистості допитуваного, взаємодії зі ЗМІ та громадськістю.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Зміна цінностей суспільства відбувається постійно: змінюються пріоритети та ієрархія, знецінюються одні і висуваються інші. На думку І.А. Зязюна, педагогічна дія, що спрямовується на розвиток особистості, стає можливою тоді коли вона ґрунтується на одвічних загальнолюдських духовних цінностях: «...необхідна побудова цілісного процесу набування знань, адекватних життю, побудова органічного комплексу гуманітарно-соціально-історичних, природничо-наукових і художніх дисциплін, об'єднаних єдністю гуманістичних смислів і духовно-моральних цілей» [5, с. 215]. В активному віці дорослі люди можуть впливати на історичні події, керуючись тими цінностями, на яких вони сформувалися як особистості [12]. Крім того суддя повинен додержуватися присяги та зобов'язаний: 1) своєчасно, справедливо та безсторонньо розглядати і вирішувати судові справи відповідно до закону з дотриманням засад і правил судочинства; 2) дотримуватися правил суддівської етики; 3) виявляти повагу до учасників процесу; 4) не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом, у тому числі таємницю нарадчої кімнати і закритого судового засідання; 5) виконувати вимоги та дотримуватися обмежень, установлених законодавством у сфері запобігання корупції; 6) подавати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 7) систематично розвивати професійні навички (уміння), підтримувати свою кваліфікацію на належному рівні, необхідному для виконання повноважень в суді, де він обіймає посаду; 8) звертатися з повідомленням про втручання в його діяльність як судді щодо здійснення правосуддя до органів суддівського самоврядування та правоохоронних органів упродовж п'яти днів після того, як йому стало відомо про таке втручання.

Також частиною 6 Ст. 55 Закону «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що суддя, призначений на цю посаду вперше, проходить щорічну підготовку у Національній школі суддів України (НШСУ). Суддя, який обіймає посаду безстроково, проходить підготовку у НШСУ не менше, ніж раз на три роки. Так само суддя, згідно Ст. 57 Закону, повинен дотримуватися етичної поведінки, яка визначається Кодексом суддівської етики, що затверджується з'їздом суддів України. З метою встановлення відповідності рівня життя судді до наявного у нього та членів його сім'ї майна і одержаних ними доходів стосовно цієї людини проводиться моніторинг способу життя відповідно до закону. Інформація, отримана за результатами моніторингу, включається до суддівського досьє. Окрім Закону України «Про судоустрій і статус суддів», посада судді належить до посад, які входять до реєстру публічної служби, яка також має певні особливості. Так, відповідно до пункту 15 частини 1 статті 3 КАС *публічна служба* – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба в органах місцевого самоврядування [6]. Загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють в державних органах та їх апараті, визначено Законом України «Про державну службу». Відповідно до статті 1 цього Закону *державна служба в Україні* – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Таким чином, специфіка здійснення сучасного правосуддя вимагає детального та конкретизованого його вивчення з позицій суддівської освіти. Особливої уваги від цієї освіти вимагають питання урахування соціального контексту психолого-педагогічної підготовки професійних суддів, реалізація інтеграції змісту такої підготовки у системі суддівської освіти України в контексті інтегральної теорії лідерства на ґрунті канадського досвіду.

Формулювання цілей статті: розкрити сутність соціального контексту психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України і Канади в контексті інтегральної теорії лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вагомий внесок у процеси судового реформування в багатьох країнах світу внесла Канада. Участь судових органів Канади в міжнародній роботі ґрунтується на їх репутації і громадській популярності, етичних нормах, довірі та прогресивності. На своєму шляху до побудови сучасної демократичної держави Канада пройшла складний шлях відповідних трансформацій. У галузі суддівської освіти, Західний Суддівський освітній центр Канади (WJEC) ще наприкінці 1980-х років почав розробляти та впроваджувати значну низку програм для судової освіти з акцентом на соціальний контекст, в тому числі велика увага приділялася гендерним питанням та питанням корінних народів [21]. Лекції і семінари були інтенсивними і використовували сучасні ідеї педагогіки, освіти дорослих. Серед методик запроваджувалися, в тому числі відеоплівки, групові дискусії, групове обговорення і пленарні доповіді. Але виявилось, що соціальний контекст не можливо опанувати у процесі групової лекції: це не просто предметна галузь, яка може бути представлена таким чином. Традиційна модель соціологічного дослідження також виявилася недоступною. Адже в кінці 1980-х і на початку 1990-х років, була нестача зареєстрованих інцидентів в сфері соціального контексту. Це пояснюється тим, що соціально-контекстні суб'єкти не можуть самі обговорювати власні проблеми без значного дискомфорту у великих групах. Тому виявилася необхідність, щоб змістовні дискусії проводилися в форматі невеликих

групових занять. Для того, щоб проводити такі заняття, також було необхідно, щоб вони легко сприймалися суддями, тобто треба було *розробити відповідні методики і готувати викладачів*, які були б навчені особливостям застосування цих процедур. Нарешті, виявилось неможливим вирішення питань щодо вивчення соціального контексту тільки за участю суддів. До цієї роботи були залучені як науковці, так й члени колегії адвокатів. Одним з ключових нововведень вивчення і програмування завдань соціального контексту стала участь на всіх етапах процесу представників широкої громадськості і громадянського суспільства.

У 1988 році був створений Національний суддівський інститут Канади (NJI). Визнаючи центральну важливість соціального контексту суддівської освіти, у 1994 Канадська Судова Рада (*Canadian Judicial Council – CJC*) прийняла резолюцію, що закликала до розробки питань *соціального контексту (social context)* у суддівській освіті, вивчення якого було би «всеосяжним, глибокими і заслуговувало на довіру» і включало аспекти рівності рас і статей. Робота з соціальним контекстом, і як практична реальність, і як предмет суддівської освіти значно впливає на те, як до суддівської діяльності ставляться у Канаді. Саме під гаслом аргументу, що NJI створена для вивчення *національного соціального контексту*, почалися революційні зміни, які являли собою «сміливий крок у бік зрушення в підходах до утворення сучасної системи суддівської освіти у Канаді». Наразі *«Десять принципів соціального контексту суддівської освіти»* стали обов'язковими у Канаді. Вони посідають місце в якості *моделі* для збереження та інтеграції соціального контексту суддівської освіти в усіх формах професійної підготовки суддів. Слід зазначити також, що ці десять принципів не діють ізольовано, а саме завдяки інтегрованому, спільному застосуванню *мають синергетичний ефект* [21, с. 40-43]:

1. Судове керівництво. Первісне і постійне прагнення до вивчення соціального контексту у системі суддівської освіти повинно починатися з Голів Судів та інших місцевих судових лідерів – це має вирішальне значення.

2. «Три стовпи» інтегрованого соціального контексту судової освіти. Соціальний контекст суддівської освіти, як правило, визначає питання, про які судді не знають або не можуть мати досвід. Хоча суддівська освіта повинна завжди бути на чолі судової системи, суддя в «замкненому суддівському середовищі» не може розвиватися, розробляти і здійснювати ефективні освітні програми соціального контексту або інтегрувати питання щодо цього аспекту в навчальні програми. Опанувати соціальний контекст суддівської освіти самі судді, які мають юридичну вищу освіту, не можуть. Адже вони не є досвідченими фахівцями-експертами в соціально-культурних та психолого-педагогічних питаннях. Тому залучення експертів із цих галузей знань є необхідним, що дозволяє розглядати питання різнобічно, і усунути недоліки та урахувати відмінності, щоб допомогти вивчити питання соціального контексту суддям. Науковці-викладачі обов'язково беруть участь на всіх етапах розробки, проектування навчальних планів та під час навчання за суддівськими програмами. Цей досвід найкраще реалізується у авторитетному співтоваристві: *громадських лідерів* – стовп один, - які мають безпосередній досвід роботи з цими питаннями; *вчених-педагогів та юристів-адвокатів* (стовп два), які потім можуть допомогти фільтрувати і перевести цей досвід у відповідні правові поняття і завдання. Нарешті, *судді* (стовп три), можуть формувати і зосередити їх на тому, що вони – судді і громадяни відчують у процесі вирішення означених проблем». У цьому інтерактивному режимі три стовпи соціального контексту суддівської освіти забезпечують найкращу основу для структурування розвитку, проектування і постачання інтегрованого соціального контексту суддівських навчальних програм і процесу навчання.

3. Стійка інтеграція соціального контексту. Питання рівності та соціальний кон-

текст настільки різноманітні, широко розповсюджені і постійно змінюються, що зусилля мають бути систематичними і постійно ідентифікуватися у всіх темах суддівської освіти, програмах і плануванні навчальних дисциплін.

4. Специфіка введення і актуальність. Комплексні програми соціального контексту вимагають від розробників виявлення соціальних контекстних елементів та їх включення у програми з урахуванням специфіки цільових аудиторій суддів, виходячи, зокрема, з юрисдикції учасників.

5. Оцінка потреб. Ідентифікація потреб в освіті суддів при розробці навчальних планів і програм має здійснюватися при безпосередній участі і консультаціях не тільки з суддями, але й з тими, від кого залежить їх робота, особливо в несприятливих ситуаціях, і тих осіб, у кого є професійний і життєвий досвід вирішення означених питань. Участь всіх «трьох стовпів» є надважливою в початкових оцінках потреб.

6. Зосередження на ролі судді. З метою забезпечення рівності та питань соціального контексту слід розуміти, що особистісне ставлення є важливою умовою у всіх формах судового навчання, вивчення особливостей міжособистісних стосунків має бути включено до тематики опанування правових та інших питань, з якими стикаються судді повсякденно. Це обґрунтовує практичний підхід з'єднання суддівської освіти із завданнями і функціями взаємодії. «Три стовпи» полегшують зв'язок і балансування між суддівством і доступом до правосуддя.

7. Кваліфіковані розробники і команда. Соціальний контекст суддівської освіти явно поєднує цінності і відносини і порушує питання світогляду. Тим, хто планує програми соціального контексту, обов'язково потрібно мати певні навички, що охоплюють знання педагогіки, навчання дорослих і ефективної розробки програм. Оптимально, планування робочих команд з викладачів, суддів та науковців, в тому числі як посередників, що будуть мати можливість розвивати навички суддів у підтримці цілісного уявлення соціального контексту програми і навчання шляхом участі у попередній пілотній програмній сесії спільно зі всіма «трьома китами».

8. Ефективна програма і розробка навчального плану. Соціальні контекстні програми повинні бути ретельно розроблені, щоб сприяти створенню процесу, який «зачіпає емоції» та є перцепційним навчанням, що ґрунтується на когнітивних та емоційно-поведінкових особливостях суддів. Навчальні програми містять у собі проблемні вправи, які вимагають застосовувати свій власний судовий досвід щодо питань соціального контексту з урахуванням закономірностей навчання дорослих.

9. Принципи навчання дорослих для суддів. Судді є унікальною групою учнів. Як дорослі учні, вони мають широкий діапазон навичок і досвіду, що є важливим ресурсом при викладанні і навчанні. Суддівська освіта, таким чином, найбільш ефективна, коли вона спирається на цей досвід. Створення специфічного соціально-освітнього простору і підходів у роботі викладачів, полягає у тому, що викладачі повинні дотримуватися конфіденційності, відповідність знань і навичок повинні бути надані до проведення процедури вирішення проблем або практичної діяльності.

10. Оцінка і зворотний зв'язок. Ефективність вивчення соціального контексту у суддівській освіті та розробка навчальних програм вимагають постійного зворотного зв'язку і оцінки на всіх етапах планування та навчання. Забезпечення зворотного зв'язку приймається від членів кожного з «трьох стовпів». Саме це допомагає гарантувати дотримання тези про те, що суддівська освіта може постійно розвиватися, щоб відповідати постійним суддівським і мінливим потребам соціального контексту.

«Десять принципів» і практика, які були розроблені з них SCEP, докорінно змінили характер суддівської освіти в Канаді. Це призвело до розвитку професійної педагогі-

ки та освіти дорослих, структурованості підходів до суддівської освіти у Канаді. Вплив соціального контексту на суддівську освіту в цій країні виявився надзвичайно позитивним.

В Україні 21 грудня 2010 року рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України на виконання вимог Закону України «Про судоустрій і статус суддів України» для проведення активної роботи щодо налагодження процедури забезпечення формування якісного суддівського корпусу, було створено Національну школу суддів України (НШСУ) – державну установу, науковий заклад та методичний центр суддівської освіти. Чинний Закон «Про судоустрій і статус суддів» вперше на законодавчому рівні закріпив базові стандарти підготовки професійних суддів та відкрив широкі можливості для участі суддівської спільноти у створенні власного науково-методичного центру. Такі стандарти закріплені у наступних положеннях: 1) НШСУ створена при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України і здійснює свою діяльність відповідно до Закону та статуту, що затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України; 2) на НШСУ не поширюється законодавство про вищу освіту; 3) НШСУ є державною установою зі спеціальним статусом, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науково-дослідну діяльність.

В успішних західних демократіях репутація кандидата та громадська думка про нього є визначальними при призначенні на посаду судді. Ми поділяємо думку *члена Громадської ради доброчесності, Голови Третейської палати України Тараса Шепеля про те, що «судова реформа в Україні відбудеться, коли доброчесність стане цінністю для самих суддів»* [17]. Але поняття «доброчесність судді» здебільшого трактується тільки у сенсі діади «доброчесність – недоброчесність», де останнє поняття розуміється як «хабарництво» та «корумпованість», а «доброчесність» – як обов’язок. Перелік особистісних якостей, які мають бути притаманні професійному судді не є усталеним. Адже процедури його конкретизації спираються на законодавство й професіограми судді, функції професійної діяльності, тощо. Ці переліки налічують вже десятки (іноді тотожних між собою) характеристик. Звісно, серед інших багато й таких, які можна віднести до інтегративної якості особистості – *доброчесності*. У загальному вигляді, на особистісному рівні це – *Гуманність, Чесність, Відповідальність, Принциповість, Патриотизм* – всі інші характеристики виявляться похідними. Але саме для судді, перш за все, має бути притаманна *рефлексія у самопороджувальній формі* – тобто *самоцінністьна форма рефлексії* й буде власне *чеснотою*. Суддя, як високо-духовно-відповідальна особистість, має відчувати самозадоволення (радість/гордість) за свою професію та за себе, як суддю-професіонала. Для того, щоб цей процес відбувся, необхідні навички емоційно-ціннісної саморефлексії. Людина має пройти емоційно-рефлексивний шлях до становлення/розвитку високої духовності.

Визначення методологічного концепту психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти на ґрунті *системного, людиноцентричного, аксіологічного та акмеологічного* підходів [3, с. 33–36] дозволило нам розкрити сутність феномену «доброчесність судді» в цілісному системному аспекті духовно-рефлексивного соціального виміру:

1) Духовно-моральна дорослість. «Я сприяю духовному піднесенню іншого / Я не спричиняю нічого для духовного падіння іншого».

2) Зосередження на самості «емоційного Я». Свідома вільна самоорганізація на основі «Я прагну». Тут для свідомого приборкання власного Его треба усвідомити власні вади: «Я борюся зі своїми поганими поштовхами»

3) Добростверджувальна частина. «Я прагну творити Добро». «Я маю духовно-практичну позицію». «Я живу цінностями добра на рівні самосвідомості». Цей критерій на думку академіка І. Д. Беха, має виняткову значущість особливо для тих, у кого ще в

особистісних характеристиках присутні елементи моральних вад. Саме на цьому етапі й виявляється необхідною комунікативна допомога з боку колег-професіоналів, тощо.

4) Соціально-вчинковий контекст. Самооцінювання духовно-відповідальної особистості професійного судді. «Природне призначення людини – бути духовною».

Сутність феномену «добročесність судді» у цілісному системному аспекті з психолого-педагогічних позицій полягає в тому, що це поняття необхідно трактувати у широкому сенсі феномену, що обумовлюється суспільним буттям, економічним базисом та безпосередньо залежить від системи цінностей, які пропонує суспільство, від умов соціального спілкування, від способів функціонування громадської думки, від способів соціальної регуляції (правових, державно-адміністративних та інших).

НJI готовий ділитися з НШСУ досвідом своєї діяльності в Канаді та за кордоном. Освітні установи України і Канади – НШСУ та НJI – є спорідненими організаціями, завданням яких є забезпечення ефективної професійної підготовки суддів у своїх країнах. Канадські судді та інші учасники проекту прагнуть зрозуміти потреби української сторони і бути корисними.

Впродовж часу функціонування НШСУ підготовку пройшли тисячі суддів. Так, у лютому 2013 року стартувало навчання першого добору кандидатів, яке тривало півроку. Це, зокрема, потребувало від НШСУ підготовки більше 50 локальних нормативних актів і навчально-методичних матеріалів, розробки тестів і модельних судових справ для проведення контрольних заходів за програмами кожного блоку підготовки. Окрема тема – дослідницька та наукова діяльність НШСУ: вона явно не достатня і практично не впливає на наукові дослідження в царині судоустрою, правосуддя, суддівської освіти у цілому. Йдеться взагалі про зміну пріоритетів, – адже НШСУ («в чистому вигляді») не є ні навчальним, ні дослідним закладом. Тому перевага віддана підготовці саме науково-методичних матеріалів: посібників, методик, тренувальних програм, тощо. Вони мають бути доопрацьовані, більше того, переглянуті. Програма спеціальної підготовки суддів має включати більше модельних засідань, майстер-класів відомих суддів, охоплювати не тільки стажування в судах, але і в прокуратурі та адвокатських конторах і об'єднаннях [9]. Незважаючи на розуміння і всебічну підтримку українським законодавством необхідності функціонування такого навчального закладу як НШСУ, інституційне її зміцнення є сьогодні основним завданням, реалізація якого лише розпочалась.

Програми психолого-педагогічної підготовки професійних суддів з *різним досвідом роботи та викладачів різного віку*, які розроблені і запроваджуються авторами цієї статті, надають можливості практикуватися у збагаченні ціннісного досвіду, сприяють порозумінню з представниками інших поколінь та самопізнанню за допомогою чітко сфокусованих імітаційних ігор, ситуацій [14]. Такі заняття можна розглядати як варіант груп «емпатійного професійного спілкування» у режимі реального часу. Адже своєрідність педагогічної діяльності полягає в тому, що педагог завжди творить на живому «людському матеріалі», втілення його задумів пов'язане із безпосередньою взаємодією з людьми – складною внутрішньою роботою на ґрунті багатоступеневого емоційного усвідомлення ціннісного досвіду [13, с. 58–68]. Психопедагогічна технологія проведення групових занять передбачає діяльність у малих групах (забезпечуючи синергетичний ефект), кожна з яких виконує певний вид практичної роботи (диференційоване навчання). Психолого-педагогічна підготовка професійних суддів також спрямовується на застосування нових зразків саморегуляції поведінки, настрою, позитивного емоційного реагування на зовнішні подразники, розвиток стресостійкості, на ефективні зміни внутрішнього діалогу, ставлення лідерів до самих себе та інших, до своїх цінностей, професійної мотивації, саморозвитку та самовдосконалення, усвідомлення важливості ство-

рення позитивного іміджу лідера. Психодіагностика проводиться самими слухачами та її індивідуальна інтерпретація стає відома тільки респонденту.

Окремі компоненти підготовки об'єднуються в ціле на основі єдиної синергетичної емоційно-регуляційної моделі. Ця модель допомагає учасникам тренуватися одночасно як в площині сталої емоційно-позитивної професійної поведінки, реальних дій, так і в когнітивній площині розвитку стійкої мотивації до саморозвитку. Надзавданням психолого-педагогічної підготовки професійних суддів є допомога їм, кандидатам на посаду судді в усвідомленні свого призначення, місії та сенсу в житті на сучасному етапі розвитку Української держави.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. Аналіз і введення у науковий обіг маловідомих англomовних робіт стосовно зарубіжної практики, які розкривають організацію системи психолого-педагогічної підготовки суддів у Канаді, особистий професійний досвід дозволив нам розкрити найбільш вагомі аспекти концептуальної цілісної синергетичної моделі психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України. У межах цієї синергетичної моделі видалось за можливе конкретизувати концепти-етапи, закономірності, підходи і принципи, критерії доброчесності судді в цілісному системному аспекті духовно-рефлексивного соціального виміру. Логічним є те, що будь-яка ідея, особливо ідея соціального контексту, не може бути повно осмислена, поки вона не буде сформульована на тлі знань тих витоків-цінностей, з яких вона розвинулася, оскільки тільки через минуле можна краще зрозуміти сьогодення і майбутнє. Практична ж реалізація психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України загалом і діяльності судді зокрема може бути здійснена шляхом використання наукового доробку педагогічних та психологічних засад у сфері судочинства, що сприятиме більш якісній та ефективній роботі суддів, їх психічному здоров'ю, зміцненню законності та правопорядку в державі, підвищенню довіри громадян до суддівського корпусу.

Список літератури:

1. Бендас Т. В. Психология лидерства. Учебное пособие. / Т. В. Бендас. СПб.: Питер, 2009. 448 с.
2. Бондаренко О. Ф. Специфіка психологічного знання та його місце в діяльності судді / О. Ф. Бондаренко. 2016. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.judges.org.ua.
3. Зуєва Л. Є. Дослідження теоретичних засад психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти / Лариса Зуєва // ScienceRise: Pedagogical Education. 2017. № 1. С. 33-36.
4. Зуєва Л. Є. Критерії педагогічної майстерності І. А. Зязюна – підґрунтя психолого-педагогічної підготовки професійних суддів в Україні / Л. Є. Зуєва // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. Х.: НТУ “ХПР”, 2016. Вип. 45 (49) Ч. 2. С. 122-134.
5. Зязюн І.А. Освітні парадигми в контексті філософських ідей / Іван Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія. Українсько-польський журнал за ред. І. Зязюна, Т. Левовицького, Н. Ничкало, І. Вільш. – Ченстохова. К.: Видавництво Вищої Педагогічної школи у Ченстохові, 2003. Вип. № 5. С. 213-226.
6. Катаєва Е. В. Юрисдикція адміністративних судів України щодо вирішення адміністративних справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / Катаєва Елла Валеріївна. К. : ДНДІ. 2016. 235 с.

7. Леко Б. Юридична етика: Навчальний посібник. / Б. Леко. Чернівці: Книги – XXI, 2008. 280с.
8. Любошинкина Е. Лидерство / Елена Любошинкина // Mental Skills. 2017. [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: <http://www.mental-skills.ru/dict/liderstvo/>
9. Оніщук М. В. Роль Національної Школи Суддів України у підготовці кадрів для судової системи: реалії та перспективи. / М. В. Оніщук. // Стандарти підготовки суддів: міжнародний досвід, завдання для України. К.: 2013. 24 с.
10. Радухівська Л. Л. Психологічний зміст діяльності судді в кримінальному судочинстві : дис. ... канд. юрид. наук : 19.00.06 – юридична психологія / Радухівська Людмила. К.: Національна академія внутрішніх справ. 2012. 253 с.
11. Семенова А. В. Психопедагогічний супровід ефективного лідера XXI століття: синергетичний підхід / Алла Василівна Семенова // ScienceRise: Pedagogical Education. 2017. №7 (15). С. 30-36.
12. Семенова А. В. Розвиток ціннісного досвіду педагогічної майстерності І. А. Зязюна у вимірах теорії поколінь / А. В. Семенова // Теорія і практика управління соціальними системами. Х.: НТУ “ХП”. 2017. № 2. С. 72-84.
13. Семенова А.В. Емоційне усвідомлення як конструкт оцінювання динаміки розвитку педагогічної майстерності викладачів вищих технічних навчальних закладів: психопедагогічний підхід. / А.В. Семенова. // Теорія і практика управління соціальними системами. Х. : НТУ “ХП”, 2014. № 4. С. 58-68.
14. Семенова А.В. Ціннісний вимір досвіду суб’єктів педагогічної дії : монографія / Алла Семенова . Одеса : Бондаренко М. О. 2016. 436 с.
15. Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лидерство: навч. посібн. Івано–Франківськ. «Лілея-НВ», 2015. 296 с.
16. Токарська А. С. Правова комунікація в контексті посткласичного праворозуміння : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.12 – “філософія права” / Антоніна Токарська. К.: 2008. 37 с.
17. Шепель Т. Добросовісність як перепустка на посаду судді нового Верховного суду / Тарас Шепель // Українська правда. 2017. [Електронний ресурс] –Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2017/01/5/7131205/>.
18. Bird C. Social Psychology / C. Bird. New York : Appleton Century Company, 1940. 564 p.
19. Chermers Martin. Lawrence Erlbaum Associates, Psychology, 1997 200 p.
20. Donald Markwell. Instincts to Lead: On Leadership, Peace, and Education. – Connor Court: Australia, 2013. 500 p.
21. Lennox Brian W., Williams Natalie. Social context and judicial education in Canada. / Brian W. Lennox and Natalie Williams // Judicial Education and Training. Journal of the International Organization for Judicial Training. 2013. Volume 1, Number 1. August P. 31-44.
22. Plato. The Dialogues of Plato translated into English with Analyses and Introductions by B. Jowett, M.A. Oxford University Press. 2013. Vol. 3.

References:

1. Bendas, T. V. (2009). *Psihologija liderstva. Uchebnoe posobie*. [Psychology of leadership. Tutorial] SPb. : Piter. [in Russian].
2. Bondarenko, O. F. (2016). *Specyfika psychologicznego znanja ta jogho misce v dijalnosti suddi* [Specificity of psychological knowledge and its place in the activity of a judge] [Elektronnyj resurs] Rezhym dostupu : www.judges.org.ua. [in Ukrainian].

3. Zujeva, L. Je. (2017). *Doslidzhennja teoretychnykh zasad psykhologho-pedagoghichnoji pidghotovky profesijnykh suddiv u systemi suddivs'koji osvity*. [Research of theoretical foundations of psychological and pedagogical training of professional judges in the system of judicial education] ScienceRise: Pedagogical Education. Vol. 1. pp. 33-36. [in Ukrainian].
4. Zujeva, L. Je. (2016). *Kryteriji pedagoghichnoji majsternosti I. A. Zjazjuna – pidgruntja psykhologho-pedagoghichnoji pidghotovky profesijnykh suddiv v Ukrajinі*. [I.A. Zyazyun's Criteria for Pedagogical Excellence - The Basis for Psychological and Pedagogical Training of Professional Judges in Ukraine] “Problemy ta perspektyvy formuvannja nacional'noji ghumanitarno-tekhnichnoji elity” Kharkiv : NTU "KhPI", Vol. 45 (49) 2. pp. 122-134. [in Ukrainian].
5. Zjazjun, I.A. (2003). *Osvitni paradyghmy v konteksti filosofsjkykh idej*. [Educational paradigms in the context of philosophical ideas] “Profesijna osvita: pedagoghika i psykhologhija”. Ukrajin's'ko-poljs'kyj zhurnal za red. I. Zjazjuna, T. Levovyc'kogho, N. Nychkalo, I. Vil'sh. Chenstokhova – Kyjiv : Vydavnyctvo Vyshhoji Pedagoghichnoji shkoly u Chenstokhovi, Vol. 5. pp. 213-226. [in Ukrainian].
6. Katajeva, E. V. (2016). *Jurydykcija administratyvnykh sudiv Ukrajinі shhodo vyrishennja administratyvnykh sprav : dys. ... kand.. juryd. nauk : 12.00.07 – administratyvne pravo i proces; finansove pravo; informacijne pravo* [Jurisdiction of administrative courts of Ukraine in relation to the resolution of administrative cases: dis. ... kund .. law. Sciences: 12.00.07 administrative law and process; finance law; information law] Kyjiv : DNDI. [in Ukrainian].
7. Leko, B. (2008). *Jurydychna etyka: Navchal'nyj posibnyk*. [Legal Ethics: A Manual] Chernivci: Knyghy – XXI. [in Ukrainian].
8. Ljubovinkina, E. (2017). *Liderstvo [Leadership] Mental Skills. [Elektronnij resurs] Rezhim dostupu do resursu: <http://www.mental-skills.ru/dict/liderstvo/>*. [in Russian].
9. Onishhuk, M. V. (2013). *Rolj Nacional'noji Shkoly Suddiv Ukrajinі u pidghotovci kadriv dlja sudovoji systemy: realiji ta perspektyvy*. [The role of the National School of Judges of Ukraine in training personnel for the judicial system: realities and perspectives.] “Standarty pidghotovky suddiv: mizhnarodnyj dosvid, zavdannja dlja Ukrajinі”. Kyjiv. [in Ukrainian].
10. Radukhiv's'jka, L. L. (2012). *Psykhologhichnyj zmist dijal'nosti suddi v kryminal'nomu sudochynstvi : dys. ... kand.. juryd. nauk : 19.00.06 – jurydychna psykhologhija* [Psychological content of judge's activity in criminal proceedings: diss. ... kund .. law. Sciences: 19.00.06 - legal psychology] Kyjiv : Nacional'jna akademija vnutrishnikh sprav. [in Ukrainian].
11. Semenova, A. V. (2015). *Psykhopedagoghichnyj suprovid efektyvnogho lidera XXI stolittja: synerghetychnyj pidkhid*. [Psycho-pedagogical support of an effective leader of the XXI century: a synergistic approach] ScienceRise: Pedagogical Education. Vol. 7 (15). pp. 30-36. [in Ukrainian].
12. Semenova, A. V. (2017). *Rozvytok cinnisnogho dosvidu pedagoghichnoji majsternosti I. A. Zjazjuna u vymirakh teoriji pokolinj*. [Development of valuable experience of pedagogical skill of IA Zyazyun in dimensions of the theory of generations] “Teorija i praktyka upravlinnja social'nymy systemamy: filosofija, psykhologhija, pedagoghika, sociologhija”. Kharkiv : NTU „KhPI”. Vol. 2. pp. 72-84. [in Ukrainian].
13. Semenova, A. V. (2014). *Emocijne usvidomlennja jak konstrukt ocinjuvannja dynamiky rozvytku pedagoghichnoji majsternosti vykladachiv vyshhykh tekhnichnykh*

navchalnykh zakladiv: psykhopedagoghichnyj pidkhid. [Emotional awareness as a construct of evaluation of the dynamics of pedagogical mastery development of teachers of higher technical educational institutions: psycho-pedagogical approach] "Teorija i praktyka upravlinnja social'nymy systemamy" Kharkiv : NTU „KhPI”, 2014. Vol. 4. pp. 58-68. [in Ukrainian].

14. Semenova, Alla (2016). *Cinnisnyj vymir dosvidu sub'ektiv pedagoghichnoji diji : monohrafija.* [Valuable dimension of the experience of subjects of pedagogical action] Odesa : Bondarenko M. O. [in Ukrainian].

15. Serghejeva, L. M. (2015). *Liderstvo : navch. posibn.* [Leadership: Teacher manual] Ivano-Frankivsk. «Lileja-NV». [in Ukrainian].

16. Tokarsjka, A. S. (2008). *Pravova komunikacija v konteksti postklasychnoho pravorozuminnja : avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja dokt. juryd. nauk : spec. 12.00.12 – "filosofija prava"* [Legal communication in the context of postclassical legal thinking: author's abstract. dis for obtaining sciences. degree doc. lawyer Sciences: special 12.00.12 - "Philosophy of Law"]. Kyjiv. [in Ukrainian].

17. Shepelj, T. (2017). *Dobrochesnistj jak perepustka na posadu suddi novogho Verkhovnogho sudu* [Virtue as a pass to the post of judge of the new Supreme Court] Ukrainsjka pravda. [Elektronnyj resurs] Rezhym dostupu : <http://www.pravda.com.ua/columns/2017/01/5/7131205/>. Bird, C. (1940). *Social Psychology* New York : Appleton - Century Company. [in Ukrainian].

18. Bird, C. (1940). *Social Psychology.* New York : Appleton - Century Company.

19. Chemers, Martin. (1997). *Lawrence Erlbaum Associates.* [] Psychology.

20. Donald Markwell. (2013). *Instincts to Lead: On Leadership Peace, and Education.* [] Connor Court: Australia.

21. Lennox Brian W., Williams Natalie. (2013). *Social context and judicial education in Canada.* / Brian W. Lennox and Natalie Williams. *Judicial Education and Training.* Journal of the International Organization for Judicial Training. Volume 1, Number 1. August. pp. 31-44.

22. Plato. (2013). *The Dialogues of Plato translated into English with Analyses and Introductions by B. Jowett, M.A.* Oxford University Press. Vol. 3.

Стаття надійшла до редколегії: 29.11.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 658.3.012

Андрій Дегтяр

доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри менеджменту і адміністрування Харківської державної академії культури Міністерства

культури України, Харків, Україна

ORCID ID0000-0003-3258-447X

E-mail: ADegtyar@3g.ua

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ І ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація: У статті досліджуються сутність та відмінні риси управлінського лідерства. Розкривається значення управлінського лідерства для організаційної життєдіяльності та виявляються його функції. Розглядаються елементи та фактори управлінського лідерства, а також зв'язок між його особливостями та етапом росту організації. За результатами дослідження запропоновано синтез і творчий розвиток сукупності теоретичних підходів, що пов'язує в єдину систему основні елементи та фактори управлінського лідерства, а саме: лідера, його підлеглих, зовнішнє середовище, характер взаємин між управлінським лідером і його підлеглими, а також результати спільної діяльності. Удосконалено типологію управлінського лідерства, що дозволило виділити ряд принципів його ефективності.

Ключові слова: лідер, лідерство, управлінське лідерство, потенціал управлінського лідерства, ефективність управлінського лідерства, типи управлінського лідерства.

Andrii Diegtiar

The Head of Management and Administration Department, Kharkiv State Academy
of Culture, Professor (Public Administration)

ORCID ID0000-0003-3258-447X

E-mail: ADegtyar@3g.ua

THEORETICAL APPROACHES TO DETERMINING THE ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF MANAGERIAL LEADERSHIP IN ORGANIZATION

Abstract: The article examines the essence and distinctive features of managerial leadership. Reveals the importance of managerial leadership for organizational life and identify the functions of managerial leadership. Examines the elements and factors of managerial leadership, as well as the link between the characteristics of managerial leadership and growth stage organizations. According to the research results of the proposed synthesis and the creative development of theoretical approaches, connects in a single system the main elements and factors of managerial leadership, namely the leader, his subordinates,

© Андрій Дегтяр, 2017

the external environment, the nature of the relationship between the managerial leader and his subordinates, as well as the results of joint activities. Improved typology of managerial leadership that allowed us to identify a number of principles for its effectiveness.

Key words: leader, leadership, managerial leadership, managerial potential leadership, the effectiveness of management leadership, styles of management leadership.

Andrii Diegtiar

An extended abstract of the paper:

Theoretical Approaches to Determining the Essence and Significance of Managerial Leadership in Organization

Problem setting. Strict requirements of the modern Ukrainian market, of course, determine the competitive advantages of managers who always improve their management skills, first of all, the skill of personnel's mobilization at the strategic and tactical goals of the organization. Then, the ability of managers to operate the personnel, to discover and use effectively the human potential of the organization cannot meet the requirements of the selected strategies of the organization. A strong argument in favor of greater attention to issues of optimizing the using of the managerial leadership's potential is the increasing deficit of labor force, especially of highly qualified specialists for high-tech industries. Businesses and organizations are located far from administrative centers, so there must be assessed the significance of the attracting and retaining qualified personnel problem. The developing role of managerial leadership in improving the organizational effectiveness depends directly on the clarity of social technologies to optimize its ability. However, the lack of theoretical and methodological support for this activity creates the theoretical and methodological limitations of practical management.

Analysis of recent researches and publications. Managerial leadership draws the attention of different scientific schools. So, specialists in sociology, social psychology and political sciences from ancient times to the present days have studied the phenomenon of leader and leadership. In the second half of the twentieth century, the development of scientific research in this area has included representatives in the sphere of management. A significant contribution to the study of managerial leadership was made by such scientists as O. Behling, L. Vizo, N. Honcharuk, R. Huzzo, M. Dikson, I. Ibrahimova, S. Kalashnikova, K. Karnall, O. Kihot', P. Kotter, S. Kravchenko, E. MacKenna, A. Mykhnenko, N. Ostin, T. Peter, R. Stogdill, V. Tolkovanov, J. Tolliver, F. Fidler, etc.

Out of researchers' view, there were such issues as the role of managerial leadership in the implementation of the management strategy, the problems of the subordinates' reaction to the actions of the administrative leader, the formation of a common vision, etc. Domestic and foreign scientists did not consider potential managerial leadership as an independent subject of study today.

Objective of the paper is to study the nature and characteristics of managerial leadership, as well as providing suggestions for improving the process.

Paper main body. Managerial leadership is the relationship between the manager and employees of the organization, especially subordinates which is based not much on the status of the manager power, but on how to respect each other and conform on common goals, existing formal and informal roles, power and influence. These relationships go beyond formal leadership, enriching the content of the benefits of informal leadership and existing opportunities to minimize the restrictions.

A key figure in the managerial leadership is the leader. The result of managerial leadership depends largely on their motivations and character features, common leadership ability, managerial competence and culture, roles and ordinary styles of behavior.

Another element of leadership is followers. Their socio-psychological characteristics are also important factors of managerial leadership. The most significant characteristics of the followers is their motivation, common ability and competence in tasks, the degree of understanding of their roles and tasks, the necessity for achievement, the necessity for development and the necessity for directives, etc., depending on the specific situation.

Conclusions and perspectives of further researches. *The result of management leadership includes joint activities to achieve the purpose, obtaining specific benefits for all participants of the interaction, satisfaction with the results and conditions of joint activities, changes of motivation, (motive strengthening of further joint work and cooperation within the framework of managerial leadership) the training and development of all members.*

Therefore, managerial leadership is an open social system that consists of an administrative leader and his followers. The leader and followers form a group or a set of groups. These groups can be formal and informal, stable and not stable. The efficiency and effectiveness of managerial leadership is determined by external and internal factors.

Thus, the most important task of optimizing the management leadership potential is detection of talented followers and partners, consolidation of their activities on the basis of social technologies usage.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Жорсткі вимоги сучасного українського ринку закономірно визначають конкурентні переваги тих менеджерів, які постійно вдосконалюють свої управлінські навички, насамперед майстерність мобілізації персоналу для вирішення стратегічних і тактичних цілей організації. З іншого боку, здібності менеджерів ефективно управляти персоналом, своєчасно знаходити і раціонально використовувати людський потенціал організації не відповідають вимогам обраних стратегій. Вагомим аргументом на користь підвищення уваги до питань оптимізації використання потенціалу управлінського лідерства є наростаючий дефіцит трудових ресурсів, особливо висококваліфікованих працівників для наукомістких галузей. Підприємства і організації, віддалені від адміністративних центрів, оцінюють значимість проблеми залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Активізація ролі управлінського лідерства в питаннях підвищення ефективності організаційної діяльності безпосередньо залежить від ясності соціальних технологій оптимізації його потенціалу. Однак критично недостатня кількість теоретичного і методологічного забезпечення цієї діяльності створює теоретико-методологічні обмеження практичного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управлінське лідерство привертає увагу різних наукових шкіл. Так, феномен лідера і лідерства вивчався фахівцями в галузі соціології, соціальної психології та політології з античних часів до теперішнього часу. У другій половині XX ст. до розробки наукових досліджень в даній сфері включилися представники з менеджменту. Вагомий внесок у дослідження управлінського лідерства зробили такі вчені: О. Беглінг [7], Л. Візо [2], Н. Гончарук [4], Р. Гуззо [11], М. Діксон [11], І. Ібрагімова [2], С. Калашнікова [1], К. Карнэлл [12], О. Кіготь [2], П. Коттер [8], С. Кравченко [4], Е. МакКенна [9], А. Михненко [4], Н. Остін [10], Т. Петер [10], Р. Стогділл [6], В. Толкованов [3], Дж. Толлівер [7], Ф. Фідлер [5] та ін.

Поза увагою дослідників виявилися такі питання, як роль управлінського лідерства в реалізації стратегії менеджменту, проблеми реакції підлеглих на дії управлінського лідера, формування спільності бачення та ін. Потенціал управлінського лідерства як

самостійний предмет дослідження не розглядався до теперішнього часу вітчизняними і зарубіжними вченими.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження сутності та відмінних рис управлінського лідерства, а також надання пропозицій з удосконалення даного процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінське лідерство – це особливі відносини між керівником і підлеглими, у результаті яких полегшується виконання посадових обов'язків всіма учасниками взаємодії. Ці відносини засновані на добровільному і взаємному визнанні сформованого співвідношення індивідуальних сил і впливу, що впливають на зміну мотивації, вибір цілей та емоційні переживання учасників взаємодії [3, с. 314].

Лідерство являє собою одне з найцікавіших соціальних явищ, що спрямовано на подолання стихійності соціальної діяльності і підпорядкування індивідуальних зусиль учасників взаємодії спільній меті. Ф. Фідлер визначає лідерство як конкретні дії лідера з координації та управління діяльністю групи [5, с. 42].

Становлення лідерства має місце тоді, коли всі учасники – і лідер, і послідовники, – усвідомлюють наявність певних потреб, оптимальне задоволення яких можливо тільки завдяки підтримці взаємодії. Таким чином, відносини лідерства визначаються індивідуальними інтересами і цілями. Лідер впливає на своїх послідовників, але і вони, в свою чергу, впливають на свого лідера, привертаючи увагу до своїх інтересів у даній ситуації. Власне, лідером стає той індивід, чий вплив буде домінувати, або той, хто зможе найбільш точно зрозуміти і висловити бажання соціальної спільноти, учасників взаємодії. Послідовники добровільно визнають сформований розклад сил і вплив лідера, розуміючи його межі і доцільність.

Лідерство відіграє одну з важливих ролей в динаміці групових процесів. Ефективність функціонування груп і організацій залежить від ступеня, в якій активність членів групи скоординована і спрямовується на досягнення групових цілей. Якщо координована групова діяльність в деяких випадках можлива без відносин лідерства, то тривала ефективна групова діяльність без лідерства не можлива [2, с. 311].

Дж. Толлівер та О. Беглінг визначають управлінське лідерство як процес соціального впливу, при якому лідер шукає добровільної участі підлеглих у діяльності щодо досягнення організаційних цілей [7, с. 35], або Р. Стогділл пропонує розглядати як процес надання впливу на групову активність, спрямований на досягнення цілей [6, с. 54]. Незважаючи на деякі відмінності у визначенні лідерства, між ними існує загальне уявлення про цей феномен як процес взаємовпливу, спрямований на визначення і спільне досягнення поставлених цілей. Між управлінським лідером і його послідовниками встановлюються певні відносини взаємної залежності. Вони характеризуються добровільністю підпорядкування, що визначається ступенем взаємної довіри та взаємного впливу на основі індивідуальної відповідальності за результат спільної діяльності

Існує явна схожість понять «лідерство» і «менеджмент», проте між ними є істотні відмінності. П. Коттер стверджує, що лідерство і менеджмент являють собою дві системи, що розрізняються і доповнюють одна одну та мають свої функції і характеристики [8, с. 21]. Однак, обидві важливі для управління складними організаціями. Е. Мак-Кенна дає наступне пояснення відмінностей між управлінським менеджментом і лідерством. На його думку, лідерство – це сила, яка створює здатність групи людей робити будь-що на більш високому рівні або добиватися кращих результатів. По суті, лідерство є агентом змін, спонукаючи людей зробити більше, ніж вони робили. Менеджмент, навпаки, є силою, яка більше займається плануванням, координацією, керівництвом і

контролем рутинної діяльності, яка, звичайно, може звершуватися за натхненням. Управлінське лідерство - інтеграційна частина управління, а його важливість зростає пропорційно положенню лідера в організаційній ієрархії [9, с. 34].

Т. Петер та Н. Остін дають більш широкий опис управлінського лідерства. На їхню думку, лідерство означає далекоглядність, спонукання, ентузіазм, любов, довіру, індивідуальність, пристрасну захопленість, одержимість, стійкість, використання символіки, увагу до розвитку подій, здатність помічати те, що інші не бачать, драму (у тому числі управлінську), створення героїв на усіх рівнях, тренування і багато іншого. Лідерство обов'язково присутнє на всіх рівнях організації. Воно залежить від мільйонів невеликих речей, зроблених з одержимістю, завзятістю і турботою, але все це має сенс тільки за наявності довіри, цілей та основоположних переконань [10, с. 5].

Отже, управлінське лідерство – це відносини між менеджером і працівниками організації, насамперед його підлеглими, засновані не стільки на статусній владі менеджера, скільки на повазі один до одного і згоді щодо загальних цілей, сформованих формальних і неформальних ролей, сил і впливів. Дані відносини виходять за рамки формального керівництва за допомогою збагачення змісту перевагами неформального лідерства та наявності можливостей мінімізації обмежень останнього.

Дослідити потенціал управлінського лідерства можливо тільки при ясному розумінні всіх факторів та елементів, що формують цей соціальний феномен. У зв'язку з цим нами запропоновано підхід до розуміння управлінського лідерства на основі синтезу і творчого розвитку сукупності теоретичних підходів. Даний підхід пов'язує в єдину систему основні елементи та фактори управлінського лідерства, а саме: управлінського лідера, його підлеглих, зовнішнє середовище, характер взаємин між ним і його підлеглими, а також результати спільної діяльності.

Ключовою фігурою управлінського лідерства є лідер. Кінцевий результат управлінського лідерства багато в чому залежить від його мотивації і особливостей характеру, загальних і лідерських здібностей, управлінської компетентності та культури, виконуваних ролей і звичних стилів поведінки [4, с. 74].

Іншим елементом лідерства є його послідовники. Їх соціально-психологічні характеристики також є суттєвими факторами управлінського лідерства. Найбільш значущими характеристиками послідовників є їх мотивація, загальні здібності і компетентність в сфері виконання завдань, ступінь розуміння своїх ролей і завдань, потреби в досягненнях, у розвитку і у директивах, та ін., в залежності від конкретної ситуації.

Значущими факторами управлінського лідерства також є такі характеристики підлеглих як наявність згоди, задоволеність роботою, сприйняття ефективності групової та індивідуальної роботи. Наявність згоди свідчить про єдність розуміння мети групової діяльності, методів і способів її досягнення [1, с. 215]. Розуміння і згода припускають схвалення і готовність діяти без додаткових стимулів і зовнішнього контролю. Задоволеність роботою передбачає усвідомлення тісного зв'язку діяльності з індивідуальними інтересами. Вона передбачає домінування позитивних емоційних переживань, що супроводжують процес трудової діяльності. Сприйняття групової та індивідуальної результативності передбачає таку індивідуальну оцінку, при якій позитивні моменти групової діяльності на багато перевершують негативні. Сприйняття індивідуальної ефективності в рамках групової діяльності являє собою порівняння своїх індивідуальних результатів з результатами інших людей, які мають схожі характеристики (статус, матеріальну винагороду, рівень компетентності та ін.). Якщо результати порівняння свідчать на користь індивіда, він сприймає свою діяльність як ефективну.

Важливим фактором управлінського лідерства є характеристики групи як єдиного

організму. Кількісний склад групи, ступінь її згуртованості, взаємної довіри і розуміння, а також взаємозалежності визначають готовність і здатність ефективно взаємодіяти у рамках виконання завдання, досягаючи синергетичного ефекту, коли груповий потенціал більше, ніж сума індивідуальних потенціалів.

Характер взаємин між управлінським лідером та його групою також є фактором, детермінуючим управлінське лідерство. Він є похідним від діючих в даному співтоваристві правил і норм, які в сукупності визначають поведінку всіх учасників взаємодії.

На управлінське лідерство також впливає внутрішнє і зовнішнє середовище організації. Внутрішнє середовище визначає рівень ресурсного і технологічного забезпечення реалізації цілей, особливості завдань, зокрема управлінського лідерства, структуру та культуру організації. Так, до внутрішнього середовища можна віднести існуючу систему розподілу влади і відповідальності на всіх рівнях організації, технологію прийняття управлінських рішень і культуру взаємовідносин між управлінськими лідерами всередині організації, їх згуртованість і єдність у розумінні та реалізації цілей організації в цілому.

Зовнішнє середовище впливає на управлінське лідерство на двох рівнях: на макро- і мікрорівні. До макрорівня відносять соціальні, політичні та економічні процеси; проблеми глобального і національного масштабу, які впливають на діяльність організації безпосередньо або опосередковано. Наприклад, рівень економічного розвитку суспільства, загальна культура нації, політико-правові гарантії бізнесу, рівень соціальної напруженості у суспільстві тощо.

До мікрорівня зовнішнього середовища управлінського лідерства належать організації і фізичні особи, діяльність яких так чи інакше пов'язана з управлінським лідерством (партнери, клієнти, покупці, державні служби та чиновники, політики, представники засобів масової комунікації тощо).

Управлінське лідерство спрямоване на досягнення певного результату. При оцінці його результативності можна скористатися підходом Р. Гуззо і М. Діксона до вимірювання ефективності групової діяльності [11, с. 307]. Вони виділили три індикатори результативності групової діяльності: 1) результати продуктивності групи (кількісні, якісні, задоволеність клієнтів і ін.); 2) наслідки для членів групи; 3) розвиток можливостей групи ефективно працювати в майбутньому.

У контексті дослідження потенціалу управлінського лідерства та соціальних технологій оптимізації його використання в рамках організаційної життєдіяльності виникає необхідність уточнення поняття «ефективності».

Ефективність являє собою оціночне поняття, тісно пов'язане з оцінкою і порівнянням очікувань і результатів діяльності. Вона також пов'язана з порівнянням витрачених ресурсів та кінцевим результатом.

Ефективність, результативність і продуктивність – ці поняття часто використовуються сучасними дослідниками в контексті аналізу діяльності організації та системи управління [1].

Результативність обов'язково треба брати до уваги при оцінці управлінського лідерства. Під результативністю розуміється досягнення визначених цілей за допомогою наявних ресурсів. Ефективність включає результативність при збереженні певного ресурсу для успішної відповіді на наступні виклики зовнішнього і внутрішнього середовища. К. Карнелл наголошує, що ефективна організація здатна дотримуватись балансу між економічною рентабельністю діяльності в даний момент і здатністю створення нових продуктів і послуг для майбутнього [12, с. 31].

У зв'язку з цим можна зробити висновок, що ефективність управлінського лідерства детермінована його внеском в організаційну діяльність і результативністю в акуму-

люванні резервних можливостей всіх учасників взаємодії, від управлінського лідера до рядових послідовників.

Ефективність управлінського лідерства визначається досягненням поставлених цілей і кінцевою ціною результату. Її чинниками є здібності генерувати ідеї і переводити їх в організаційні цілі, що ведуть до позитивного результату. Ефективність лідерства також пов'язана з фокусуванням енергії організації в заданому напрямку. Однак управлінський лідер за своїм статусом є керівником. Тому оцінка його ефективності обов'язково включає коефіцієнт корисної дії організаційної системи і процедур, які в сукупності визначають спосіб реалізації поставлених завдань.

Технологія прийняття рішень, використання ресурсів організації, визначених процедур і правил, розподіл соціальних ролей та завдань, - ці та інші аспекти управлінської діяльності закономірно призводять до тієї чи іншої результативності діяльності організації в цілому.

Відповідно до цих двох критеріїв: а) бачення напрямку і здатність фокусувати на них енергію організації, б) встановлення структури і процедур управлінського лідерства, забезпечують результативність діяльності, - нами виділено типи управлінського лідерства за ступенем ефективності.

Цими типами є: неефективний тип керівництва; "всупереч обставинам"; "збилися зі шляху"; ефективний.

Тип неефективного керівництва характеризується встановленням такої внутрішньої структури, розподілу ролей і повноважень, процедур прийняття рішень, які у своїй сукупності призводять до ірраціонального використання можливостей середовища і людських ресурсів, визначаючи низьку результативність управління. Відсутність результативності та дієвості зусиль також детермінована відсутністю єдиного бачення мети та напрямів діяльності, нездатність менеджменту консолідувати зусилля організації на єдину мету. Як правило, в таких організаціях немає уявлення про місії і погано налагоджена комунікація між підрозділами. За своєю суттю управлінське лідерство в такій організації відсутнє, оскільки представники менеджменту вищого і середнього рівня воліють виконувати рутинну роботу на «латання дірок». Прояв лідерських якостей та ініціативи не заохочується у вигляді стійкого нерозуміння їх доцільності. Незважаючи на декларацію цінності служіння справі, працівники заохочуються за служіння керівнику.

Цей тип управління закономірно формує і тиражує відповідні типи менеджерів та підлеглих. Менеджери виявляють прагнення перекласти відповідальність за непопулярні методи управління на вище керівництво і уникати ініціативи, щоб не мати додаткових турбот. Діяльні і творчі люди залишають таку організацію з розчаруванням. Члени організації, які докладають зусиль щодо розвитку своєї вертикальної кар'єри, використовують і зміцнюють сформовані процедури, традиції та правила.

Цей тип управління формує і тиражує також відповідний тип підлеглого, для якого характерні незадоволеність умовами праці та відносинами, слабка самоідентифікація з посадою і організацією, відсутність мотивації до досягнень. Підлеглі працюють за принципом «день пройшов і добре».

Другий тип управлінського лідерства характеризується кінцевою результативністю організаційної діяльності «всупереч обставинам». Він, як правило, досягається з допомогою витрати значних технічних, матеріальних і людських ресурсів. В організаціях з таким типом управлінського лідерства персонал звик працювати в екстремальних умовах, компенсуючи недоліки управління та відсутність взаєморозуміння в питаннях вибору напрямку діяльності з реалізації стратегічних та тактичних завдань. В умовах стабільності та визначення стратегічної лінії розвитку «зверху» управлінське лідерство

може досить успішно вирішувати поставлені завдання без зайвих ресурсних витрат. Але, як тільки змінюються умови організаційної діяльності, менеджмент змушений пристосовуватися до постійно мінливого середовища, дефіцит лідерських здібностей і талантів представників управління стає відчутним фактором зниження ефективності організаційної діяльності.

Нездатність визначити мету і напрям спільної діяльності, зв'язати спільну мету з конкретними завданнями підрозділів і специфічними завданнями кожного працівника як частини єдиної стратегії, надихнути і об'єднати весь персонал зумовлює рух організації до мети «наосліп». Чим більше розрив між поданням ключових співробітників щодо місії, мети організації та напрямів їх досягнення, тим менш ефективна організаційна діяльність, включаючи управлінське лідерство.

Підвищення ефективності діяльності організації можливе шляхом розвитку лідерського потенціалу представників менеджменту на всіх рівнях управління. Тільки з'єднання стратегії бачення мети та напрямів її досягнення з налагодженою процедурою забезпечення виконання завдань сформує більш ефективний тип управлінського лідерства.

Третій тип управлінського лідерства «збилися зі шляху» характеризується низькою результативністю організаційної діяльності при єдності розуміння мети та поєднання зусиль в одному напрямку щодо її досягнення. При цьому типі управлінського лідерства є ідея, що об'єднує ключових співробітників, і єдність розуміння цілі організаційної діяльності. У складі управлінського лідерства є яскраві особистості з великим лідерським потенціалом, які об'єднують певну частину підлеглих в групу своїх послідовників, готових докладати зусиль, виходять за рамки посадових обов'язків, для досягнення поставленої мети. Однак організація демонструє низьку результативність діяльності, неузгодженість між стратегією розвитку і організаційною структурою, розподілом ролей і функцій, або процедурою прийняття і виконання рішень, або відсутністю необхідних ресурсів для досягнення поставлених цілей.

Підвищити ефективність управлінського лідерства можна двома способами: по-перше, зміною напрямку діяльності, корекцією цілей організації з урахуванням сформованих структури і культури організації та наявної ресурсної бази; по-друге, за допомогою проведення реструктуризації організації, зміни її культури (норми, цінності і традиції), створення ресурсів, які в сукупності забезпечать реалізацію запланованої мети у вибраному лідерами напрямку.

Четвертий тип управлінського лідерства успішно поєднує єдність бачення мети і напрямки організаційних зусиль з відповідною структурою організації та ефективними соціальними технологіями управління людськими ресурсами. Так стратегія закономірно знаходить своє вираження в оптимальній діяльності з реалізації стратегічних та тактичних завдань. Це тип ефективного управлінського лідерства, при якому менеджер у повному обсязі виконує функції лідера організації на всіх рівнях управління. В такому випадку управлінське лідерство забезпечує максимально ефективне використання потенціалу організації, консолідує енергію і зусилля всіх співробітників в єдиному напрямку оптимального досягнення цілей. Вищим ступенем ефективності управлінського лідерства є досягнення синергетичного ефекту організаційної діяльності. Сутність цього ефекту полягає в тому, що сукупні зусилля колективу перевершують суму індивідуальних зусиль за принципом «двічі два дорівнює п'ять».

Отже, ефективний тип управлінського лідерства найбільш успішно використовує соціальні технології стратегічного управління.

Запропонований підхід до типології управлінського лідерства дозволяє виділити ряд принципів його ефективності:

- Присутність управлінського лідерства на всіх рівнях організаційної ієрархії. Відсутність управлінського лідерства на деяких рівнях або в деяких організаційних підрозділах руйнує синергію і є бар'єром оптимізації використання організаційних можливостей.

- Розвиток масштабу управлінського лідерства. Чим більше людей буде залучено у відносини управлінського лідерства, тим більше соціальних технологій можна буде використовувати для вдосконалення управління людськими ресурсами організації.

- Знаходження перспективних з точки зору результативності організаційної діяльності цілей. На основі генерації ідеї та акумулювання інноваційної енергії середовища управлінське лідерство має оформляти перспективні ідеї в організаційні цілі та ставити перед підлеглими узгоджені завдання.

- Готовність до проведення організаційних змін відповідно до особливостей середовища і потреб організації.

- Розвиток і вдосконалення позитивного впливу на організацію в цілому та кожного члена окремо як фактора інтеграції людських ресурсів у напрямі досягнення цілей. Якщо управлінський лідер не володіє достатнім впливом в організації, то його перспективні ідеї, наміри і цілі можуть не реалізуватися.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Результат управлінського лідерства включає спільну діяльність щодо досягнення мети, отримання певної користі усіма учасниками взаємодії, задоволеність результатами і умовами спільної діяльності, зміна мотивації (посилення мотиву подальшої спільної роботи і взаємодії в рамках управлінського лідерства), навчання і розвиток усіх учасників взаємодії.

Отже, управлінське лідерство являє собою відкриту соціальну систему, що складається з управлінського лідера і його послідовників. Лідер і послідовники утворюють групу або сукупність груп. Ці групи можуть бути формальними і неформальними, стабільними і не стабільними. Ефективність і результативність управлінського лідерства детермінована зовнішніми і внутрішніми факторами.

Таким чином, найважливішим завданням оптимізації потенціалу управлінського лідерства стає знаходження талановитих послідовників і партнерів, консолідація їх діяльності на основі використання сукупності соціальних технологій.

Список літератури:

1. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С А. Калашнікова. К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
2. Візо Л., Ібрагімова І., Кіготь О. Розвиток лідерства: монографія. К. : [б. в.], 2012. 400 с.
3. Толкованова В.В. Управлінське лідерство: колективна монографія. Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. 600 с.
4. Михненко А. М., Гончарук Н. Т., Кравченко С. О. Управлінська еліта як чинник суспільного розвитку: монографія. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К.: НАДУ, 2012. 175 с.
5. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness / F. E. Fiedler. New York: McGraw-Hill, 1997. 214p.
6. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature / R. M. Stogdill // Journal of Psychology. 1998. p.54.
7. Tolliver J.M. Leadership Theory: Some Implications for Managers / J. M. Tolliver, O.C. Behling, C. A. Schrieshein // MSU Business Topics, 2008. p. 35.
8. Kotter P. The Leadership Factor / P. Kotter. New York: Free Press, 1988. 174p.

9. McKenna E. Business Psychology and Organizational Behavior/ E. McKenna. London: Psychology Press. 2012. 355p.
10. Peters T. A Passion for Excellence / T. Peters, N. Austin. New York: Random House, 1985. 124 p.
11. Guzzo, R. A. Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness / R.A.Guzzo, M.W. Dickson // Annual Review of Psychology. 2016. P.307-338.
12. Carnall C.A. Managing Change in Organizations / C.A. Carnall. New York: Prentice-Hall, 1990. p. 23.

References:

1. 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].
2. Vizo L., Ibrahimova I., Kihot' O. *Rozvytok liderstva: monohrafiia*. [Leadership Development: Monograph] K.: [b. v.], 2012. 400 s. [in Ukrainian].
3. Tolkovanova V.V. *Upravlins'ke liderstvo: kolektyvna monohrafiia*. [Management Leadership: Collective Monograph] Khmel'nyts'kyj : PP Mel'nyk A. A., 2013. 600 s. [in Ukrainian].
4. Mykhnenko A. M., Honcharuk N. T., Kravchenko S. O. *Upravlins'ka elita iak chynnyk suspil'noho rozvytku: monohrafiia*. [Management elite as a factor of social development: a monograph] Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. K.: NADU, 2012. 175 s. [in Ukrainian].
5. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1997. 214p.
6. Stogdill R. M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1998. p.54.
7. Tolliver J.M., Behling O.C., Schriesheim C. A. Leadership Theory: Some Implications for Managers // MSU Business Topics, 2008. p. 35.
8. Kotter P. The Leadership Factor. New York: Free Press, 1988. 174p.
9. McKenna E. Business Psychology and Organizational Behavior. London: Psychology Press. 2012. 355p.
10. Peters T., Austin N. A Passion for Excellence New York: Random House, 1985. 124 p.
11. Guzzo, R. A., Dickson M.W. Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness // Annual Review of Psychology. 2016. P.307-338.
12. Carnall C.A. Managing Change in Organizations. New York: Prentice-Hall, 1990. p. 23.

Стаття надійшла до редколегії: 19.11.2017



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 001.92

Elena Lapuzina

PhD, Candidate of Pedagogical Sciences Head of the Department of Natural Sciences,
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: elapuzina@gmail.com

Lidiya Lisachuk

Associate Professor of the National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: elapuzina@gmail.com

POPULARIZATION OF SCIENCE AMONG FOREIGN STUDENTS OF TECHNICAL UNIVERSITIES IN UKRAINE AS ONE OF THE IMPORTANT AREAS OF MODERN EDUCATION

Abstract: *The pedagogical conditions of the model form of a modern technical specialist, endowed with professional ethics knowledge through the introduction of a science popularization program are determined. The formation necessity process of the professionally oriented worldview for international students on their future scientific and technical activity is substantiated, by using interactive pedagogical technologies of science popularization in the framework of educational activity; distance course introduction of science popularization; the integration of the educational disciplines' content and non-academic activities in a technical university with the purpose of learning environment creation, aimed at education of a modern technical specialist. Methodical recommendations on their implementation are given.*

Keywords: *pedagogical conditions, formation, modern technical specialist model, integration training, distance learning, a popularization of science, interactive pedagogical methodology.*

Олена Лапузіна

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри природничих наук
Національного технічного університету "Харківський
політехнічний інститут", Харків, Україна
E-mail: elapuzina@gmail.com

Лідія Лісачук

доцент Національного технічного університету
"Харківський політехнічний інститут", Харків, Україна
E-mail: elapuzina@gmail.com

© Elena Lapuzina, Lidiya Lisachuk, 2017

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ НАУКИ СЕРЕД ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ ВИШІВ УКРАЇНИ – ОДИН З АКТУАЛЬНИХ НАПРЯМІВ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Анотація: *Визначено педагогічні умови формування моделі сучасного технічного фахівця, озброєного знаннями професійної етики, за допомогою впровадження програми з популяризації науки. Обґрунтовано необхідність процесу формування професійно-спрямованого світогляду іноземних студентів на майбутню науково-технічну діяльність, за допомогою застосування інтерактивної педагогічної технології з популяризації науки в межах навчальної діяльності та упровадження дистанційного курсу; інтеграція змісту навчальних дисциплін і позанавчальних заходів у технічному університеті з метою створення навчального середовища, спрямованого на виховання сучасного технічного фахівця. Подано методичні рекомендації щодо їх реалізації.*

Ключові слова: *педагогічні умови, формування, модель сучасного технічного фахівця, інтеграція навчання, дистанційне навчання, популяризація науки, інтерактивна педагогічна методика.*

Problem setting. It is well known that in recent years, interest in scientific work, engineering professions and subsequent labor activity in the industrial and scientific spheres has significantly decreased. This situation is typical for many countries, and, of course, for Ukraine, as evidenced by reducing the number of international students coming to study at Ukrainian universities. All over the world, scientists and researchers are trying to solve the problem of “science popularization”, to encourage young people in obtaining scientific knowledge and conducting scientific research, forming scientific skills [1, 2]. Van Eijck and Roth summarized results of the implementation of scientific literacy in everyday world: “In the everyday world, scientific literacy likely does not mean doing well on a test, but it means knowledgeably participating in the contributing to worldly affairs where scientific literacy is required” [3]. According to Roth, “New scientific discoveries and technological inventions render the world increasingly complex and the sense that things are advancing, getting better, seems to be increasingly ambiguous” [4]. Various means are used to solve this problem, such as: news, magazines, books, radio and TV programs, social advertising of scientific popularization, a system of scientific press services and information agencies, contests of popular scientific articles and scientific photographs; scientific festivals, scientific theaters, interactive scientific museums, Internet conferences, online interviews of scientists, scientific auto rallies, scientific cafes and many others.

Stephen Hawking is a well-known physicist and popularizer of scientific research. His popular scientific publications “A Brief History of Time”, “A Short History of Time”, “Black Holes and Young Universes”, “The World in a Nutshell” focus on the fact that it is very important to create public interest, even not about science in whole, but at least about those areas that are very interesting to study [5, 6, 7]. He notes that science is often taught in not very interesting form. Young people learn to memorize mechanically only in order to pass the exam, and do not see the connection between science and the world around them. Hawking emphasizes the fact that it is the representatives of education that should actively promote science among students and schoolchildren, emphasizing that the development of science and technology is possible only if the interest in society in these areas of activity is high enough [8]. It is advisable to use the whole arsenal of modern means, in particular, the Internet, mobile communication opportunities, advertising, etc.

The purpose of the article is to identify and substantiate the pedagogical conditions for the forming a model of a modern technical specialist with a high level of professional skills,

knowledge of scientific propaganda and skills of transforming scientific data, incomprehensible to the ordinary people, into interesting and understandable information that will promote greater attraction from young people to scientific problems.

Recent research and publications analysis. The European Commission, within the framework of the Horizon 2020 program, is conducting a study on public opinion polls and showing interest in science by the public. According to this program, with a budget of 17.5 billion euros in Europe, by the year 2020, a single scientific space should be formed. Europe builds a knowledge-based economy because Europeans understand that progress is impossible without implementing scientific research. Today, the world has reached such a degree of development, when society absolutely needs a threshold of knowledge that guarantees security and a new quality of life [9].

A few years ago, the European and American Funds of Science conducted a joint study to analyze the problem of popularizing science in different countries of the world. The results showed that in the United States scientific popularization has been put on a very high level. There is a wide media industry that deals with this problem. Undoubtedly, it is possible to notice about such well-known editions as Scientific American printing in more than a million copies per month in ten international versions and sponsored by well-known scientists, Nobel laureates and authorities in various fields of knowledge. The Impact Factor (index of citation and scientific value) of the journal is 3.3 points, while for most scientific journals it equals 1 point [10].

In addition, the United Kingdom also should be noted as the state provides significant support for popularization of science. So, the Department of Science and Technology created a special commission whose purpose is to explain to people why science is important, and that this allows the UK to compete in the global technology market and to be a rich country. Indeed, a special TV channel has been created, which deals exclusively with the promotion of scientific knowledge. Moreover, the bulk of the news on this well-known BBC channel is devoted to the news about renowned scholars and research.

In the UK the European Center for Science and Art named Alpha Galileo Press was organized according to the Science and Society program [11]. It is a daily renewed online resource with science information from all European countries, as well as press releases from various scientific institutions. Among many popular European publications, it should be noted British Journals Nature and New Scientist, which provide information about scientific achievements, and even the only publication in these journals is often considered more valuable for scientists than dozens of articles in other editions [12, 13]. As a result, it should be emphasized that the interest of great part of British youth is directed toward the natural sciences.

According to the director of the European scientific press center Alpha Galileo Peter Green, the responsibility of a modern scientist is a constant dialogue with the public. There are four reasons why a scientist should explain his research to the general public: 1) the commitment of scientists to taxpayers; 2) involvement of young people; 3) participation in discussions on vital problems of science. Scientists propose to follow some basic principles of effective promotion of science. Among them are the following:

- **Adaptation of a complex scientific phenomenon** to some essential formula, general presentation depending on the audience.

- **Using the principle of analogy** that is, comparing the scientific phenomenon with everyday life, so that the first became clear. However, the transition from the language of science to the language of the unprepared audience should be carried out with extreme caution, because any simplification can be perceived superficially and lightly.

- **The principle of emotional attitude to the scientific phenomenon**, discovery, scientific activity. A person who makes messages in the field of science should not be

indifferent to these phenomena.

- **The principle of a practical forecast**, that is the presentation not only research results but emphasizing the possible connection between scientific work and real life.

- **Mastery of presentation**, that is, a clear balance of depth of detail and calculation of the uninformed reader, rigorous dosing of the message logic – all this determines the success of science popularization, especially among international students.

Paper objective. A large number of students from more than 148 countries study in Ukraine. An important condition for improving the popularization of science among international students is their awareness, a possibility of access to a specific scientific information adapted for them, which is absolutely necessary, especially in the first stage of studying in a foreign language. Scientists of Ukraine are exploring the effective ways of solving the problem of science popularization among international students, but, unfortunately, these issues still require careful attention from researchers and teachers.

The purpose of the proposed program is to demonstrate the necessity and expediency of forces and funds for scientific activities and encouragement foreigners in Kharkiv for it in an accessible way. **The objectives** of the program are as follows:

- providing foreigners with systematic knowledge of the famous scientific inventions both in Ukraine and all over the world;
- acquaintance with the peculiarities of the educational process associated with various scientific areas and scientific research.

The tasks of scientific and experimental activity were carried out in several directions:

- studying the possibilities of the educational environment for the science promotion;
- development a psychological and diagnostic package and technology implementation for the science popularization program;
- analysis of existing programs for the science promotion among foreign citizens in Ukraine and abroad;
- development a comprehensive psychological and pedagogical program for the science popularization as a tool for increasing the effectiveness of international students' adaptation to new living conditions, as well as the prevention of extremism and xenophobia;
- approbation this program in the Center of the Science Popularization.

Due to the program's implementation, a concept of educational material was formed; a methodology for presenting scientific information was prepared; a technology of its implementation was developed; a pedagogical experiment was conducted as a logical continuation of theoretical research and checking their reliability, assessing the effectiveness and practical significance of the program.

Paper main body. For many decades NTU "KhPI" pays great attention to the popularization of science among international students. The leaders and teachers of the university are keen to create the most comfortable conditions for their learning and life. Thus, international students are given the maximum timely assistance in adapting to a new socio-cultural environment in order to achieve comfortable integration into the Ukrainian scientific and educational environment, as well as in assimilating new methods of obtaining scientific knowledge. Psychologists confirm that foreign citizens as representatives of different cultures may differ from Ukrainians as well as from any other nation [14]. To overcome the challenges of this problem in science and technology sector, international students need to be equipped with the 21st-century skills to ensure their competitiveness in the globalization era.

Firstly, coming to another state is the stage of person's entry into a new macro- and micro-environment. Most foreign citizens have a low level of awareness of science in general, and scientific activity in Ukraine, in particular. At the first time, for many of them, there is a problem of internationalization, a necessity of communication with representatives from another social, ethnic, and national standard. Therefore, at the first stage of the program's

implementation, special conditions for the elimination of the above-mentioned complexities should be provided.

Secondly, this is a stage of socialization and adaptation of the individual in a new social environment. Foreign citizens are socialized conscious individuals, formed under the influence of conditions in which they were brought up, with a determined life position, target settings, and value orientations. In addition, each of them has its own specific features: ethnic, national psychological, psychophysiological, personal and others.

Thirdly, this is a phase of inadequate mental and physical activity. Foreign citizens, who are included in a new macro and microenvironment, may feel natural discomfort, as there is a reorganization, a change in their psycho-physiological processes.

That is why, in our opinion, the formula for a successful process of science popularizing among international students in Kharkiv in particular, and in Ukraine as a whole, includes the following: primary scientific orientation; providing a wide range of information support and counseling; scientific communication organizing.

It is well-known that due to differences in cultures and national mentality, there are specialties in different spheres of life, including the perception of the scientific research significance. In addition, some differences in people interaction, a manner of communication, and doing business in the scientific area are reflected in all life spheres, so knowledge of these differences significantly affect the success of the popularization of science among foreigners.

In this regard, in our university, the program of science popularization for international students begins immediately after their arrival in Ukraine. "Acquaintance Lessons" are held at the first week: 1) acquaintance with the most important scientific objects of NTU "KhPI" and other Kharkiv universities; 2) special classes in English, French and other languages for informing about Ukrainian higher educational establishments, research organizations and programs for supporting foreigners in their further scientific and educational activities. Moreover, foreigners-freshmen are invited to the educational-adaptation course "Peculiarities of scientific research", which aims to provide international students with key knowledge about modern scientific developments of NTU "KhPI" with real practical effect, and, at the same time, familiarity with the system of scientific research in Ukraine.

To determine the effectiveness of the presented program, a pedagogical experiment was conducted. Two groups of international students took part in the experiment: one of them was an experimental (with the program of the popularization of science learning) and the other was a control group (without the proposed program learning).

The pedagogical experiment was conducted for two years and consisted of three stages: establishing, forming and comparative. 208 international students and postgraduates from NTU "KhPI" were involved in various types of research and experimental work. Due to the establishing experiment, the problems related to the latest information technologies, environmental problems, and globalization of the economy were systematized; the level of students' awareness of engineering activities was determined. To solve these problems, a website for online forums, where students and experts could express their views on the issues listed above, was created.

The toolkit for research was questionnaires and surveys. The essence of the questionnaire developed specifically for international students was to clarify their level of awareness of and willingness to participate in scientific and technical activities in Ukraine and in other countries. The questionnaire contained 28 questions specified the attitude of foreigners to the following problems: 1) necessity of science popularization among foreigners in Ukraine; 2) knowledge in different areas of engineering activities for choosing future speciality in Ukrainian university; 3) dependence between the effectiveness of technical activity and professional ethics norms; 4) necessity in training courses "Science in Ukraine"

and “Science at NTU “KhPI” and others. Respondents had to choose one of the four response options: “Yes”, “No”, “Sometimes”, “I do not know”. The analysis of the answers is shown below (Table 1).

Table1

International students ‘answers

№	Issue	Respondents’ answers(%)			
		Yes	No	Sometimes	I don’t know
1	Necessity of science popularization among foreigners in Ukraine	28	10	46	16
2	Knowledge in different areas of engineering activities for choosing future speciality in Ukrainian university	20	25	15	40
3	Dependence between the effectiveness of technical activity and professional ethics norms	10	20	55	15
4	Necessity in training courses “Science in Ukraine” and “Science at NTU “KhPI”	62	8	10	10

The given structure of responses testifies that international students consider that receiving more profound information about scientific achievements and science while their university training is very important and it will be influence able to the effectiveness of their technical activity. However, they do not have a complete idea and integral concept about the importance of science popularization. The analysis of the answers to the proposed problems confirms the relevance of the development of methodological issues on the promotion of science in Ukraine, whose research is being carried out by an increasing number of scholars.

At the stage of the establishing experiment, the students' opinion was also clarified-bout following issues: “What additional training courses do you consider useful for studying in the process of training at the university»: «Science in Ukraine”, “Science at NTU “KhPI”, “The phenomenon of Ukrainian scientists”, “Prospective specialties in NTU “KhPI”, “Your proposal”. These questions caused some difficulties for international students, although the answers were rather monotonous: 22% of students supported the course “Science at NTU “KhPI”, 20% – the course “Prospective specialties in NTU “KhPI”, 20% – the course “Science in Ukraine”, 16% – the course “The phenomenon of Ukrainian scientists”, 22% – did not give any preferences for any course (Fig. 1).

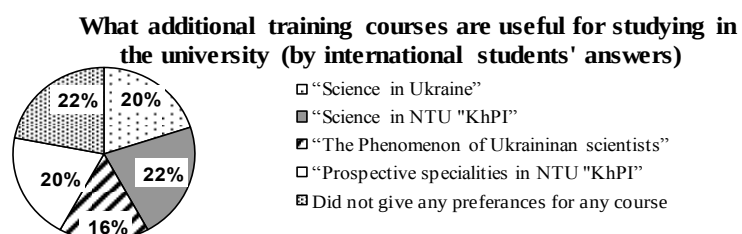


Fig. 1. Answers of international students of NTU “KhPI” to the question “Which additional training courses you consider expedient to study in training technical specialists at the university”

The results of the analysis of the establishing stage of the pedagogical experiment allowed the following conclusions to be made.

1. The thesis of international students' little awareness regarding achievements, problems, and significance of scientific research and prospective branches of technical activity of Ukrainian higher education was confirmed.

2. Appropriate directions for improving the international students' training Ukrainian universities in the field of science popularization are determined.

The next stage of the study was the forming experiment. The purpose of the experiment's formation was to check the starting points of the interactive methodology for science popularizing among international students and to identify the level of professional qualities and skills of scientific propaganda formation and development for experimental groups' students. The tasks of the forming stage of the pedagogical experiment were as follows: acquaintance of international students with the basic concepts of international scientific research; analysis of the main theoretical positions on the science popularization, developed both on foreign and Ukrainian base; identification of appropriate variants of science popularization among international students in Ukraine.

To conduct the forming stage of the experiment, interactive courses "The phenomenon of Ukrainian scientists", "Prospective specialties in NTU "KhPI", "Features of scientific research", "Science in Ukraine", "Science in NTU "KhPI" were developed, the educational tasks based on investigation real science issues were formed.

Educational material was developed in the form of lectures and situational tasks (cases). Students received information about the history of the certain technical devices invention, as well as about the actual problems that modern scientists are trying to solve. The historical context of this course is not chronologically confined to the description of a technical tool or a technical project. Also, the information about discoveries, which were the basis for this modern technical equipment, was provided. It should be noted that not only the main functional components of the invention were considered, but also the auxiliaries that contributed to its creation. As an example, the history of a computer was provided not only because of hardware, peripheral devices evolution, but also the history of plastics covering which also is an important computer component. That is, all main components of a certain technical device were analyzed properly, the history of which made it possible to obtain their modern look. The proposed approach provides an opportunity to cover a wide range of scientific activities that have led to this process when studying the history of particular technical facility creation.

The material of the lectures (cases) was not burdened with formulas and specific scientific terms; the process of creating a certain technical tool was based on a statement of what key scientific problems existed at each stage and whom and how they were solved. All these were contributed to raising the interest of the audience to science popularization. In addition, some lectures and practical classes were conducted in the form of "roundtables" with participation of international postgraduate students of NTU "KhPI" and other higher educational Ukrainian institutions, the acquaintance with secrets of scientific developments were held in game form with interactive demonstrations and discussions for different topics, like: "What would it have been if this device was not invented?". Thus, students acquired the opportunity to reach the conclusion about the objective need for their own participation in scientific activities by themselves. In fact, this is an element of novelty in the proposed program.

Great attention was paid to gender issues, such as Arabian female involvement in studying of science and technology practical use. As a rule, it was related to the environmental problems, a culture of life, medicine, nutrition, healthy lifestyles, and other

domestic problems, in which people cannot act without knowledge about the latest developments in computer, chemical, food and other diverse scientific technologies. At the stage of the forming experiment, the following events were also carried out:

- a) practical international students' conferences with a discussion of modern scientific developments' practical significance;
- b) skype conferences with international students from Kharkiv;
- c) meeting with well-known scientists who have made a significant contribution to the development of science;
- d) excursions to the Kharkiv scientific museums;
- e) excursions to the leading departments of the NTU "KhPI" with a demonstration of their scientific achievements.

The electronic packages with the essential information for international students were developed and proposed on the official university site, such as: "Welcome to Ukrainian Science", "Well-known Scientists", "The most important innovations", "International Students Case Studies". For instance, there is full information about the program of science popularization among foreigners, announcements of current events, photo and video reports, adaptation materials for international students with translation in various languages, as well as promotional videos "Science in Ukraine", "Science in NTU "KhPI" and many others. The NTU "KhPI" international students' scientific community was created, and foreigners from Ukrainian higher educational institutions have the possibility to share their experience of training, answer questions, provide consultations etc. through the Faculty of International Education NTU "KhPI" Facebook.

The final stage was a comparative experiment, the essence of which was the attitude of learning outcomes in experimental and control groups. The instrumental tool of the comparative stage of the experiment was psychological and pedagogical diagnostics, which was conducted before studying the course in experimental groups and after its completion. International students gave answers to the same key problems associated with the popularization of science, which were offered to them for analysis at the stage of an establishing experiment. The conditions of the experiment were determined by the fact that the effectiveness of the program is the result of an interaction of several factors: its content and organization, the students' contingent, the personality of the teacher and used pedagogical technologies. Taking into account all these points, the establishing, forming and comparative stages of the experiment were carried out using a comprehensive interactive methodology that allows considering all subjective and objective factors, ensuring their purity, reliability, reliability, and validity of the data received. For the greater reliability of the results of the pedagogical experiment, the following conditions were observed:

- international students with an approximately equal level of success were selected as groups for pilot studies in order to minimize the influence of changing factors on the result of the experiment;
- the significance of these characteristics relating to carrying out the activities for science popularization was analyzed.

According to the plan, two diagnostic sections in two groups of respondents were conducted: before and after completion of the pedagogical experiment. At the beginning of the experiment, the groups did not differ much in terms of cognitive activity: one-third of students had low levels of educational activity, demonstrated passivity and apathy, and reluctance to leave the hostel. After implementation the proposed program in the experimental group, the percentage of international students with a high level of activity increased from 17 to 33%, the percentage of international students with an average level of activity increased

from 47 to 62%, and the percentage of international students with a low level of activity decreased from 36 to 5%. The situation in the control group remained almost unchanged.

The obtained results of the experiment indicate that the introduction of the program of the popularization of science among international students contributes to increasing their level of educational activities, and acceleration of the process of adaptation to new conditions.

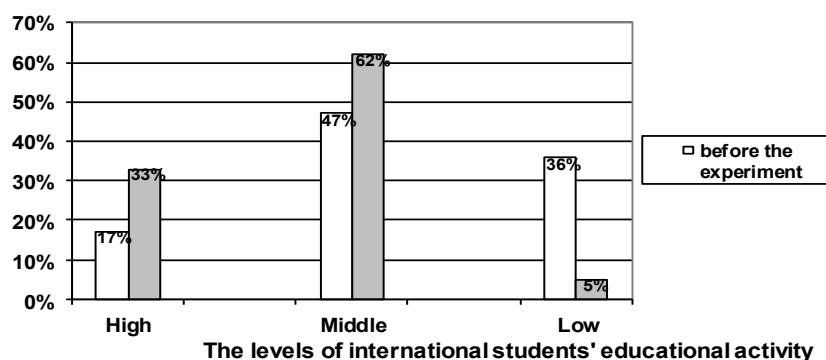


Fig. 2. Comparison of the experiment's results before and after the program of popularization of science implementation

Conclusions of the research

A program of the popularization of science among international students will be useful for solving following tasks:

- assistance in solving socio-psychological problems of international students that arise under the influence of changing the place of residence (in particular, problems of social isolation etc.);
- formation an atmosphere of tolerance and prevention manifestations of xenophobia and extremism in educational institutions;
- increasing an intercultural competence of all participants;
- involvement international students in further scientific activity and continuation of appropriate training;
- increasing the number of international students who will be actively engaged in postgraduate and doctoral studies;
- promoting education at Ukrainian universities for those young people who are just about to come to Ukraine to study.

Teachers, sociologists, specialists in technical and natural sciences should be involved in activity regarding preparing educational materials for the program of science popularization implementing [15]. Furthermore, there is a strong necessity to study the forms and methods of science popularizing used in world practice. Technologies for implementing the proposed program provide several areas of preparatory work: development of the necessary training materials, teacher training, and using different forms of multimedia presentation and computer simulations [16].

The analysis of scientific researches and the experience of implementing the science popularization program among international students of NTU "KhPI" suggests that the proposed methodology is compulsory and sufficient for the effective formation of a new international students' outlook based on the peaceful, expedient use of scientific achievements, care for the environment and development of new scientific areas. The prospect of further

research in this direction is considered in creating different distance courses for popularization science activity among international students in Ukraine [17,18, 19, 20].

References:

1. Griffin, K.L., Ramachandran, H. (2010) Science Education and Information Literacy: A Grass-Roots Effort to Support Science Literacy in Schools. *Science & Technology Libraries* 29, 325–349.
2. Turiman, P., Omar, J., Daud, A.M., Osman, (2012) K.: Fostering the 21st Century Skills through Scientific Literacy and Science Process Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 59, 110–116.
3. Van Eijck, M., Roth, W.M. (2010) : Theorizing Scientific Literacy in the Wild. *Educational Research Review* 5, 184–194.
4. Roth, W.M. (2003): Scientific Literacy as an Emergent Feature of Collective Human Praxis. *Journal of Curriculum Studies* 35, 1–11.
5. Hawking S. (2005) A briefer history of time. (Cambridge U., DAMTP), L. Mlodinow. 2005. 189 pp. Published in Reinbek, Germany: Rowohlt 189 p.
6. Hawking S. (2004) Black holes and the information paradox. (Cambridge U., DAMTP). Prepared for Conference: C04-07-18, p.56-62
7. Hawking S. (2002) Sixty years in a nutshell. (Newton Inst. Math. Sci., Cambridge). Prepared for Workshop on Conference on the Future of Conference: C 02-01-07.7.
8. Hawking S. (2001) The universe in a nutshell. (Cambridge U., DAMTP). 224 pp.
9. Horizon 2020. The EU Framework Programme for Research and Innovation. <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-horizon-2020>
10. Scientific American (SCI AM). American popular science magazine. Publisher: Nature Publishing Group. https://www.researchgate.net/journal/00368733_Scientific_American
11. Alpha Galileo. Business-to-business science news service. <https://en.wikipedia.org/wiki/AlphaGalileo><https://www.alphagalileo.org>
12. Nature. International weekly journal science. http://www.nature.com/nature/current_issue.html
13. NewScientists Magazine. <https://www.newscientist.com/>
14. Research Council (NRC). (1996). National science education standards. Alexandria, VA: National Academic Press.
15. DeBoer, G.E. (2000) : Scientific Literacy: Another Look at Its Historical and Contemporary Meanings and Its Relationship to Science Education Reform. *Journal of Research in Science Teaching* 37, 582–601.
16. The Pisa 2003 Assessment Framework: Mathematics, Reading, Science and Problem Solving Knowledge and Skills. OECD, Paris (2003), <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/46/14/33694881.pdf>
17. Osborne, J., Hennessy, S.: Report 6: Literature Review in Science Education and the Role of ICT: Promise, Problems and Future Directions, <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/19/04/41/PDF/osborne-j-2003-r6.pdf>
18. Hurd, P.D. (1998) : Scientific Literacy: New Minds for a Changing World. *Science Education* 82, 407–416
19. Lai, L.S.L., Turban, E. (2008) : Groups Formation and Operations in the Web 2.0 Environment and Social Networks. *Group Decision and Negotiation* 17, 387–402.
20. Warden, R. (2010) : The Internet and Science Communication: Blurring the Boundaries. *Ecancermedicalscience* 4, 1–8.

Стаття надійшла до редколегії: 15. 12. 2017



УДК 159

Валентин Рибалка

доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

E-mail: valentytyn.rybalka@gmail.com

ФЕНОМЕН ОСОБИСТОСТІ ЯК СУБ'ЄКТА ЛІДЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У КЛАСИЧНИХ ТВОРАХ ПСИХОЛОГІВ І ПЕДАГОГІВ ХАРКІВЩИНИ

Анотація: У статті висвітлюється розуміння особистості лідера, що відповідає науковим визначенням цього феномену, що склалися у теоріях особистості представників харківської наукової психологічної школи. Наводиться 10 визначень особистості відомих вчених – філософів, психологів і педагогів. Презентуються контентно-частотні атрибутивна та антиномічна формули особистості, завдяки чому психологічний портрет особистості лідера набуває змістовних аксіопсихологічних, акмеологічних, харизматичних тощо характеристик, що дає можливість сформулювати мету і методи формування особистості лідера. Цьому сприятиме також наявність у педагогів та психологів персонологічного мислення та психологічної діяльності.

Ключові слова: визначення особистості, контент-частотна атрибутивна та антиномічна формули особистості лідера, харківська наукова школа, психологічний портрет лідера, мета і метод формування особистості лідера, персонологічний інтелект, психологічна діяльність педагога і психолога.

Valentin Rybalka

Doctor of Psychology, Professor, Leading Researcher, Department of Labor Psychology,
Institute of Pedagogical Education and Adult Education,
National Academy of Sciences of Ukraine

E-mail: valentytyn.rybalka@gmail.com

PERSONALITY PENOMENON AS A SUBJECT OF LEADERSHIP ACTIVITY IN A CLASSICAL WORKS OF THE PSYCHOLOGISTS AND TEACHERS OF KHARKIV REGION

Abstract: The article highlights the understanding of a leaders' personality, which corresponds to the scientific definition of this phenomenon formed in personality theories of the Kharkiv scientific psychological school representatives. There are 10 definitions of the famous scientists personality, such as philosophers, psychologists and teachers. The content-frequency attributive and antinomy formulas of the personality are presented, thus, the psychological portrait of the leaders' personality acquires meaningful axiological and

© Валентин Рибалка, 2017

psychological, acmeological, charismatic and other characteristics, which makes it possible to form the purpose and methods of forming the leaders' personality. It will be also contributed by the pedagogues and psychologists presence of personological thinking and psychological activity.

Key words: *personality definition, content-frequency attributive and antinomy formulas of the leader's personality, Kharkiv scientific school, psychological portrait of the leader, purpose and method of personality formation of the leader, personological intelligence, psychological activity of the teacher and psychologist.*
of the personality of the leader, Kharkiv scientific school, psychological portrait of the leader, purpose and method of personality formation of the leader, person logical intelligence, psychological activity of the teacher and psychologist.

У зарубіжній та вітчизняній психології особистість, ще з часів введення цього терміну до вжитку розумілася переважно у лідерському аспекті — як властивість людини, що очолює рух людства у певному напрямку. Про це говорив відомий історик психології академік В. А. Роменець, стверджуючи, що вперше, ще до нашої ери, цей термін застосовували до характеристики фараонів, а пізніше, у Середньовіччі, в Європі ним позначали політичних діячів, інтелектуальних провідників, військових командирів, митців. З часом, внаслідок частого використання цього поняття, відбулося його узвичаєння, певна ентропія властивого для нього початкового значення. Тому виникає необхідність у поверненні до первісного лідерського значення цього терміну. І в даному плані доцільно згадати тлумачення особистості, яке було здійснене відомими і не дуже відомими, але на наш погляд видатними психологами і педагогами Харківщини, які самі виступали незаперечними лідерами, котрі у сучасній психології та педагогіці мають харизматичний імідж. Нагадаємо, що слово «харизма» перекладається з грецької мови як «подарунок, милість, божественний дар», а харизматичним лідером вважається людина з унікальними якостями, завдяки яким вона має незаперечний авторитет і право вести за собою людей, особливо у гострих кризових ситуаціях.

Але передовсім хочемо зазначити, що серед сучасних лідерів української освіти найбільш харизматичним був незабутній **Іван Андрійович Зязюн** (1938-2014), перший Міністр освіти і науки незалежної України, директор створеного ним у 2003 році Інституту педагогіки і психології професійної освіти, який пізніше отримав назву Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, духовний лідер України, її видатний Громадянин, людина, яка любила вчителів і учнів, і залишила нам у спадок зразок відданості духовним цінностям Добра, Краси, Істини, Свободи, Справедливості.

До теперішнього часу вітчизняними філософами, психологами та педагогами запропоновані цікаві теорії особистості, число яких сягає, за нашими даними, більше 50. Зауважимо, що у 2012 році виповнилося 125 років вітчизняній персонології, якщо враховувати той історичний факт, що в січні 1887 року російський «лікар-психолог» П. П. Вікторов виступив із пропозицією про створення теорії особистості та представив її проект у своїй доповіді на Першому з'їзді психіатрів у Москві. Кількома місяцями пізніше вийшла з друку його книга «Учение о личности как нервно-психическом организме». Відтоді почалося становлення вітчизняної персонології.

Сутнісні характеристики особистості, які визначають її як лідера, сконцентровані в її визначеннях, що є стислими вихідними положеннями про її зміст, входять до складу теорій та конкретизуються в її розділах. Саме з визначень особистості як продукту персонологічного інтелекту їх авторів логічно починати знайомство з теоріями особистості. Нами виявлено, реконструйовано чи відтворено в ході пошукової роботи та під-

готовки трьох видань посібника «Теорії особистості...» 48 визначень особистості. Наведемо лише частину, усього 10 з них, які належать саме харків'янам, в умовному хронологічному порядку, котрий відповідає датам народження їх авторів. Вони є доречними у контексті теми Міжнародної науково-практичної конференції «Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій», що відбулася 21-22 вересня 2017 року у Харківському Національному технічному університеті «ХПІ». Ці визначення надають особистості лідера аксіологічного, акмеологічного, інструментального (адже особистість, за виразом С.Лема, дійсно є сумою технологій), ресурсного, харизматичного «мега-методичного» сенсу. Ми наводимо вказані визначення особистості ще й тому, що неодноразово переконувалися, що значна частина студентів і навіть викладачів не може змістовно визначити її сутність.

Почнемо з *М.Я. Грота* (1852-1899), видатного вітчизняного філософа, психолога і педагога, який в останню чверть ХІХ століття працював спочатку у Ніжинському історико-філологічному інституті, а потім в Одеському і Московському університетах, але через величезне напруження і втрату здоров'я у 1899 році, домовився про перехід з Московського до Харківського університету, і, на жаль, в цьому ж році відійшов у вічність у своєму родовому літньому маєтку в Кочетку під Харковом, де і похований на цвинтарі Володимиро-Богородицької церкви. У квітні 2017 року виповнилося 165 років від дня народження Миколи Яковича. Останні роки свого життя він очолював Московське психологічне товариство, в яке входили не тільки видатні на той час вчені, але і митці, зокрема Л.М.Толстой, з яким він був у дружніх стосунках. Письменник неодноразово гостював у філософа, психолога і педагога в Кочетку.

Відмітимо, що смт Кочеток має багату історію. Ми стисло зупинимося на ній, оскільки з цією місцевістю пов'язані імена наших історичних лідерів. На цій території у VIII-X століттях жили войовничі вихідці з Північного Кавказу алани, котрі побудували тут велике місто-фортецю. Історики вважають, що саме в цьому місці знаходилася літописна половецька столиця Шарукань, яку довгий час шукали дослідники. 1111 року руські князі на чолі з Володимиром Мономахом виступили у похід проти половців і захопили Шарукань (вважають, що від назви цього міста походить назва Харкова). Учасником походу був князь Мстислав Великий — син Володимира Мономаха. Про це свідчить та обставина, що при розкопках Кочетокського городища археологи знайшли сліди походу 1111 року — тамгу або особисте клеймо князя Мстислава. Декілька століть тому в Кочетку було відкрите відоме на всю Слобожанщину джерело цілющої води, про яке зараз нагадує чудовий Музей Води. До річч, водна станція Кочетка забезпечує водою весь Харків, беручи її із Сіверського Дінця, який утворює в цьому місці мальовничу лісисту долину. За легендою, інокам найближчого монастиря явилася біля джерела чудодійна ікона Божої Матері. На честь цієї ікони в середині ХІХ століття у Кочетку була побудована Володимиро-Богородицька церква, в якій молився і яку благодійно підтримував М.Я.Грот. Саме у Кочетку юний Ілля Репін знайшов сюжет своєї картини «Хресний хід у дубовому лісі», адже на той час двічі на рік на урочистий хресний хід у Кочетку збиралося багато паломників. Півтора століття тому Кочеток був популярним водним курортом, успішно конкуруючи із зарубіжними, кавказькими і кримськими цілющими джерелами. Тому М.Я.Грот мав у Кочетку літній маєток, куди приїжджав поправляти здоров'я і запрошував у гості своїх друзів, серед яких були представники тогочасної еліти.

Ми можемо стверджувати, що М.Я.Грот став одним з перших у світовій науці гуманістичним психологом і педагогом, який описав особистісні якості морального, духовного лідера. Вчитасмося у його визначення особистості: «Очевидно, особистість

людини є не тільки її тваринно-психічна індивідуальність, а поєднання цієї останньої зі світовим духовним началом, з божественною творчою силою, яка створила світ, і в цій останній містяться коріння всього нашого морального життя... Особистістю є не тільки органічна індивідуальність, але і «над-індивідуальне», божественне, «творче начало» в людині... Безпосереднє завдання кожної особистості - створити і підтримати, зберегти або врятувати якомога більше інших життів, хоча б і з пожертвуванням свого власного одиничного життя... Любити, жаліти, пестити, зберігати і рятувати від смерті все живе - ось загальна формула».

Це визначення формулювалося М. Я. Гротом у контексті розвитку передової вітчизняної культури, розробки проблем духовності, моральності, безсмертя людини, інтелектуального руху прогресивної вітчизняної інтелігенції, який він очолював на той період часу. Тому Кочеток має стати Меккою українських філософів, психологів і педагогів.

Другим видатним харків'янином можна визнати *В.І.Вернадського* (1863-1945), який провів в цьому місті свої дитячі та підліткові роки. Видатний вчений був засновником різних природничих наук, а у своїх філософських працях створив справжню теорію особистості вченого, визнаючи його вирішальну роль у перебудові біосфери у ноосферу. Він стверджував, що «у ноосфері вирішальним і визначальним чинником є духовне життя людської особистості, в її спеціальному виявленні... Немає нічого більш цінного в світі та нічого, що вимагає більшого збереження й поваги, ніж вільна людська особистість». В.І.Вернадському належать не тільки найвищі ноосферні уявлення про особистість, але і науково обґрунтовані переконання про життєві корені людської особистості, укорінення в біосфері планети Земля, в її так би мовити геофізичне походження. Підкреслимо, що в його уявленні про ноосферу міститься поняття соборної особистості, понадособистості як сукупного лідера людства.

На початку 1930-х років в Харкові жив і творив всесвітньо відомий педагог *А. С. Макаренко* (1888-1939), який фактично став тоді на чолі вітчизняної соціальної психології і педагогіки. Він керував знаною в усьому світі комуніою в Куряжі під Харковом, про яку багато сказано у його «Педагогічній поемі». А. С. Макаренко стверджував: «Виховуючи окрему особистість, ми повинні думати про виховання усього колективу. На практиці ці два завдання будуть вирішуватися тільки спільно і тільки в одному загальному прийомі. В кожний момент нашого впливу на особистість він має обов'язково бути впливом на колектив. І, навпаки, кожне наше доторкання до колективу обов'язково буде і вихованням кожної особистості, що входить у колектив».

Значення теорії і практики А. С. Макаренка щодо виховання особистості через включення її в життя у розвиненому колективі останнім часом тільки зростає, особливо за кордоном, зокрема у Німеччині та Японії. Перебуваючи влітку цього року у Куряжі, в музеї А. С. Макаренка, автор статті задав завідувачу музею запитання, яке наполегливіше виникало у нього в останні роки: «Чи правда, що А. С. Макаренко створив педагогічну модель громадянського суспільства у своїй комуні?» І відповідь була позитивною. 2014 року в збірнику конференції з педагогічної майстерності Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г.Короленка була опублікована стаття російського педагога Лариси Іванівни Грищенко, яка обґрунтовано довела, що великий педагог створив у своїй педагогічній системі прообраз майбутнього громадянського суспільства. Тобто А. С. Макаренко побудував освітню модель громадянського суспільства, яка дуже нагадує той його варіант, який вже більше 100 років діє у Швейцарії, і майже півстоліття – у Німеччині та інших європейських країнах. Він переконливо продемонстрував, що найкращі умови для розвитку особистості громадянина, трударя і лідера створює саме громадянське суспільство. До речі, 26 лютого минулого року вийшов

Указ Президента України, яким затверджена «Стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», а Кабінет Міністрів України вже два роки складає і реалізує через свої відомства, зокрема через МОН України, конкретні плани сприяння її реалізації. Втілюючи ідеї А.С.Макаренка і працюючи в УНМЦ ППСР НАПН України, ми розробляємо орієнтовну програму психологічного сприяння розвитку освітніх осередків громадянського суспільства і особистості громадянина у навчальних закладах. Адже наявність в останніх елементів громадянського суспільства виступає не тільки ефективним педагогічним засобом його виховання, але і основою прогресивного розвитку держави.

З Харковом пов'язані останні роки життя видатного психолога і педагога *Л. С. Виготського* (1896-1934), який, будучи вже всесвітньо визнаним вченим, 1932 року вступив до Харківського медичного інституту, в якому, до речі, починав 1938 року студентське життя і батько автора цієї статті — Василь Федосійович Рибалка... Лев Семенович Виготський дав наступне «культурно-історичне» визначення особистості: «Особистість... - поняття соціальне, вона охоплює понадприродне, історичне у людині. Вона не природжена, але виникає внаслідок культурного розвитку, тому «особистість» є поняття історичне. Вона охоплює єдність поведінки, котра відрізняється ознакою оволодіння...». У своїй культурно-історичній теорії розвитку вищих психічних функцій, у законах розвитку особистості видатний вчений фактично розглядав її як соціального, історичного, культурного форварда людства, яким і сам був. Згадаємо той факт, що ще у 1930 році він був запрошений до наукового турне університетами США і нагороджений грантом в один мільйон доларів на відповідні витрати, пов'язані з виступами в них. В наші дні фахівці вважають його засновником американської конструктивної педагогіки. Вчений й дотепер залишається для сучасних психологів і педагогів справжнім харизматичним інтелектуальним лідером.

Визнаним головою славнозвісної Харківської психологічної школи, услід за *Л. С. Виготським*, став пізніше *О.М. Леонтьєв* (1903-1979), котрий очолив діяльнісний напрям у вітчизняній психології. Визначаючи особистість, він писав: «Дослідження процесу породження і трансформації особистості людини в її діяльності, здійснюваній у конкретних соціальних умовах, і є ключем до її дійсно наукового психологічного розуміння». Відповідно до поглядів *Л.С. Виготського*, *О.М. Леонтьєва* та їх послідовників, лідер має бути суб'єктом соціальної, культурної, творчої діяльності, її організатором і виконавцем. Слід підкреслити – перфектним виконавцем, що досягає видатних творчих результатів у своїй діяльності, що спрямована на благо людства. Той, хто багато обіцяє, але практично нічого не виконує, не може вважатися харизматичним лідером. Ми можемо тільки додати, що у науковій психології ключовим має стати феномен психологічної діяльності як генетично передуючої появі інших видів діяльності, як їх гуманістичний стрижень.

До діяльнісної наукової школи слід віднести харків'янина за походженням *О. В. Запорожця* (1905-1981), який замолоду був актором і грав у експериментальному театрі Леся Курбаса «Березіль», а пізніше почав займатися психологією, і з часом очолив Інститут дошкільного виховання у Москві. *О. В. Запорожець* писав: «Особистістю називають окрему людину, оскільки вона є членом суспільства, займає певне становище у суспільстві і бере ту чи іншу участь у житті суспільства». Дуже важливою є думка вченого про так звану ампліфікацію, тобто про збагачення особистості лідера розробленими іншими членами суспільства передовими знаннями, вміннями, навичками, духовними цінностями Світогляду, Життя, Людини, Віри, Надії, Любові, Добра, Краси та Істини. В особистості вибірково, відповідно до її унікальної спрямованості і високих

здібностей, концентрується величезний духовний, культурний потенціал, який вона самоактуалізує на користь людям.

Не можемо не навести визначення особистості видатного психолога, харків'янина *К. К. Платонова* (1906-1985): «Особистість - це конкретна людина як суб'єкт перетворення світу на основі його пізнання, переживання і ставлення до нього». В його визначенні зафіксовані такі атрибути особистості, як здатність до цілеспрямованого перетворення світу, до його всебічного пізнання та позитивного сприйняття. Створена ним психологічна функціональна структура та карта особистості ще й дотепер привертає увагу спеціалістів. Фактично *К. К. Платонов* розпочав формування у психології та педагогіці особистісного підходу.

Солідарна з попередніми визначеннями особистості член Харківської психологічної школи *Л. І. Божович* (1908-1981), котра стверджувала: «Особистість - це людина, яка досягла такого рівня розвитку, при якому її погляди і відносини набувають стійкості, і вона стає здатною свідомо і творчо перетворювати дійсність і саму себе». Тобто лідер повинен бути розвинутим і неперервно розвиватися, бути стійким, креативним у ставленні до себе та інших людей.

На думку професора *О. К. Дусавицького* (1928-2012): «Особистість є особливий орган у структурі психіки індивіда, відповідальний за прийняття рішень та їх наслідки». Тобто особистість має бути здатна приймати стратегічні та тактичні рішення і відповідати за їх наслідки. На жаль, лідери, що існують в країні, часто приймають не тільки слабкі, але і небезпечні для людей рішення. Цікаво те, що *О. К. Дусавицький* став у психології навчання фактично продовжувачем ідей *А. С. Макаренка* — в своїй теорії колективно-розподіленої навчальної діяльності школярів.

Завершуючи розгляд поглядів на особистість харківських персонологів, хочемо звернутися до думки доктора психологічних наук, професора *Н. А. Побірченко* (1937), яка вчилася у студентські роки у Харкові. Вона виділяє таку вирішальну лідерську якість особистості, як здатність до підприємництва у широкому сенсі. Вчений обґрунтовано вважає, що: "Особистість підприємця... проявляється в його ініціативності, сміливості, динаміці поведінки, економічному мисленні, наполегливості, схильності до ризику, творчому діяльному підході до постановки та вирішення проблем, здатності «Я» приймати рішення в ситуаціях вибору і докладати зусилля до подолання труднощів, постійному прагненні до постановки завдань і досягненні успіху в їх вирішенні; підприємливість є інтегративним феноменом особистості і ґрунтується як на інтуїтивності, так і раціональності її діяльності та поведінки». Лідер має бути гуманістично спрямованим підприємцем, на кшталт американського мільярдера *Цукерберга*, який 99% свого статку добродійно віддав людям. І ні в якому разі — не бути жадібним і безвідповідальним комерсантом, про якого говорив у своїй інавгураційній промові бувший Президент США *Барак Обама* як про причину світової кризи.

Припускаємо, що харизматичні лідери різних напрямів впізнають себе в цих визначеннях особистості. Ми розглянули усього 10 визначень особистості, але хочеться, щоб сучасні лідери в політиці, економіці, мистецтві, науці відповідали наданим видатними харків'янами атрибутам як рисам їх харизматичного іміджу. Насправді ж цих рис значно більше.

Внаслідок проведеного контентно-частотного аналізу всіх визначень була складена вербальна формула особистості з убунання частотності атрибутивних понять цих вітчизняних її визначень. При цьому найбільш часто вживані поняття (деякі з них об'єднані під час підрахунку в загальні групи як значною мірою синонімічні) розташовані на початку і далі всередині переліку, а найменш частотні - на передостанніх та останніх його позиціях. Вони утворюють сукупну «контентно-частотну атрибутивну формулу»

*АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ЕЛІТИ В СУСПІЛЬСТВІ: ОСОБЛИВОСТІ
ФОРМУЛЮВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ ВИРІШЕННЯ*

категорії особистості, в якій відображаються її фундаментальні властивості, функції, здібності, такі як:

1. Соціальність (37).
2. Самосвідомість, «Я-концепція» (28).
3. Творчість (25).
4. Духовність (24).
5. Гуманізм (21).
6. Життєвість (20).
7. Цінність і самоцінність, честь та гідність (18).
8. Культурність (16).
9. Розвинутість (16).
10. Діяльність (14).
11. Наявність сукупності, структури специфічних властивостей (14).
12. Індивідуальність (12).
13. Динамічність, мінливість (11).
14. Поведінка, здатність до вчинку (10).
15. Психологічність (10).
16. Суб'єктність (9).
17. Відносність (наявність відносин) (9).
18. Формальність (8).
19. Системність, інтегративність (8).
20. Здатність до оволодіння, засвоєння світу (8).
21. Вершинність (7). –
22. Свідомість (7).
23. Якісність (6).
24. Історичність (6).
25. Організованість (6).
26. Унікальність (5).
27. Об'єктивність (5).
28. Здатність до вирішення проблем на основі інтелекту, мислення, інтуїції (5).
29. Колективність (5).
30. Комунікабельність (5).
31. Результативність, продуктивність (4).
32. Світогляд (наявність поглядів, принципів, переконань) (4).
33. Відповідальність (3).
34. Наявність внутрішнього світу (3).
35. Ідеальність (3).
36. Матеріальність (3).
37. Трансцендентність (2).
38. Антиномічність (2).
39. Гармонійність (1).

Ця формула демонструє атрибутивну складність харизматичності особистості лідера, що виключає спрощене ставлення до неї психолога і педагога, а навпаки — вимагає формування в них особливого персонологічного інтелекту, інтелектуальної установки на бачення особистості в людині через складну систему відповідних атрибутів, що об'єднуються у контентно-частотну формулу і виступають як її ресурси, методи, інструменти.

При ознайомленні з визначеннями особистості не можна не помітити наявності в більшості з них протилежних атрибутів, тобто їх явної або неявної антиномічності. В

цих визначеннях, так само, як і в «живій» особистості, співіснують полярні, амбівалентні атрибути з наявними або знятими протиріччями, що важливо як для теоретичної, так і для практичної психології. Нагадаємо, що в антиномії (з грецької - протиріччя в законі) висвітлюються «протиріччя між двома судженнями, кожне з яких вважається в рівній мірі обґрунтованим в межах певної системи, ... в антиномії протилежні висловлювання співіснують, але не виводяться одна з одної».

Отже, антиномічність є закономірною характеристикою персонологічного інтелекту і його особистісного предмету, який відображає, охоплює найскладніше в світі явище, особистість, через її полярні атрибути і відразу ж намічає або знімає психологічні протиріччя між ними. Антиномічність пронизує і наше звичайне повсякденне мислення й уяву, спілкування і поведінку, коли ми характеризуємо, наприклад, людину одночасно протилежними, амбівалентними ознаками. Це відома формула сприймання й оцінки іншого: «так (це так), але не так (не зовсім так...)», - оскільки будь-яка істина про людину не є абсолютною, а виступає як відносна... В цьому сенсі можливо не зовсім правий був А. Адлер, коли вважав формулу «так, але» ознакою неврозу.

Мислення людини про особистість за своєю суттю антиномічне, оскільки допускає одночасне існування в ній протилежних, полярних, суперечливих, діалектичних, тією чи іншою мірою знятих або не знятих, зрозумілих чи незрозумілих характеристик. Коли Ф. М. Достоевський і той же А. Адлер говорили про небезпеку надмірного опосередкування людини в поняттях високого рівня абстрагування, то, можливо, ця загроза частково знижується саме за допомогою антиномій. Адже завдяки одній з них свідомість намагається утримати на більш заземленому через одну з антиномій ґрунті життя, неминуче опосередковане розуміння такого складного феномену, яким є особистість...

Важливо відзначити, що в деяких визначеннях особистості представлені не тільки парні антиномії, а й послідовні антиномічні ланцюги, якими охоплюється складна і часто суперечлива сутність особистості. На наш погляд, слід об'єднати ці антиномії в цілісний комплекс, щоб побачити ще один сукупний, тепер уже антиномічно суперечливий портрет особистості... Ця обставина вимагає подальшого та більш глибокого вивчення методологічних особливостей персонологічного мислення, інтелекту психолога і педагога.

Вказана антиномічність атрибутів особистості вже використовується в деяких психодіагностичних методиках при вивченні особистості, наприклад, в особистісному опитувальнику Г. Айзенка (див. фактично антиномічні шкали «екстраверсія - інтраверсія», «емоційна стабільність - нейротизм», «правда - неправда»), в семантичному диференціалі тощо. Цікавим прикладом зняття протиріч в антиномії є запропоновані автором теорії стресу Г. Сельє поняття «альтруїстичний егоїзм» та «егоїстичний альтруїзм» тощо.

Можна стверджувати, що завдяки антиноміям та відповідно побудованим методам особистість діагностується, розвивається та функціонує більш точно, діалектично, що утворює перспективний напрямок методології наукової психології. Разом з тим, необхідно відмітити, що традиційного діалектичного підходу вже недостатньо для опису особистості як складного мега-мета-методу. Адже розвиток особистості, який переважно описується законами діалектики, не є єдиною її характеристикою. Для опису методологічної сутності особистості потрібні й інші філософські підходи, до числа яких, на нашу думку, доцільно віднести сучасні розробки метафізичного (з його принципами феноменального, сутнісного, вершинного та глибинного опису особистості) та системно-психологічного підходів, що об'єднує попередні два та вносить нові можливості у характеристику її будови та функціонування. Продуктивним може стати звертання до принципів відносності Ейнштейна, доповнюваності Бора і невизначеності Гейзенберга, тобто створення певної квантової психофізики.

Вищесказане дозволяє розробити ще одну сукупну, тепер уже антиномічну формулу особистості. Для цього логічно повернутися до контентно-частотної атрибутивної формули і представити її в антиномічному вигляді. При цьому перші члени антиномій в такій формулі ми будемо вибирати відповідно до їх рейтингового порядку наведення в контентно-частотній атрибутивній формулі, а другі, альтернативні члени - виявляти в цій же формулі або в загальному атрибутивному списку визначень (в тій їх частині, яка не увійшла до контентно-частотної атрибутивної формули), або в тексті самих теорій особистості.

Відповідний аналіз і синтез наявних даних дозволив розробити наступну контентно-частотну антиномічну формулу особистості, в якій у квадратних дужках сумарно (через знак +) представлені впорядковані антиномічні пари (із зазначенням у дужках після кожного атрибуту частоти його приведення у визначеннях або теоріях особистості):

- [1.Соціальність (37) — 12.Індивідуальність (12)] +
- [2.Самосвідомість, «Я-концепція» (28) — 22.Свідомість (7)] +
- [3.Творчоскість (25) — Нормативність (1)] +
- [4.Духовність (24) — 36.Матеріальність (3)] +
- [5.Гуманізм (21) — Варварство (1)] +
- [6.Життєвість (20) — 18.Формальність (8)] +
- [7.Цінність і самоцінність, честь та гідність (18) — Індиферентність (1)] +
- [8.Культурність (16) — Природність (1)] +
- [9.Розвинутість (16) — Вродженість (1)] +
- [10.Діяльність, продуктивна здатність (14) — Поведінка, здатність до вчинку (10)] +
- [11.Наявність сукупності, структури специфічних властивостей (14) — Випадковий набір ознак (1)] +
- [13.Динамічність, мінливість (11) — Стабільність, стійкість (1)] +
- [15.Психологічність (10) — Біологічність (1)] +
- [16.Суб'єктність (9) — 27.Об'єктність (5)] +
- [17.Відносність (наявність відносин) (9) — Абсолютність (1)] +
- [19.Системність, інтегративність (8) — Сумативність, диференційованість (1)] +
- [20.Здатність до оволодіння, засвоєння світу (8) — 34.Наявність внутрішнього світу (3)] +
- [21.Вершинність (7) — Глибинність (1)] +
- [22.Якісність (6) — Кількісні характеристики (1)] +
- [24.Історичність (6) — Еволюційність (1)] +
- [25.Організованість (6) — Спонтанність (1)] +
- [26.Унікальність (5) — Звичайність (1)] +
- [28.Здатність до вирішення проблем на основі інтелекту, мислення (5) — Інтуїція (1)] +
- [29.Продуктивність діяльності (4) — Результативність поведінки (1)] +
- [29.Колективність (5) — Автономність (1)] +
- [30.Комунікабельність (5) — Аутичність (1)] +
- [32.Світоглядність (наявність поглядів, принципів, переконань) (4) — Обмеженість, поверховість сприйняття і розуміння світу (1)] +
- [33.Відповідальність (3) — Беззвітність (1)] +
- [35.Ідеальність (3) — Реальність (1)] +
- [38.Антиномічність, багатополярність (діалектичність) (2) — Мономірність, однополярність (метафізичність) (1)].

Особистість «за антиномічним визначенням» насичена різноманітними діалектичними протиріччями, розв'язаними або не вирішеними, рівновагами, збалансованими або розбалансованими, знятими або незнятими, конструктивними чи деструктивними, що розвивають або гальмують її розвиток і тощо. Ці протиріччя і рівноваги виступають предметом теоретичного дослідження проблеми особистості або вирішення проблем особистості засобами практичної психології. При цьому перший, більш рейтинговий член кожної антиномії у формулі свідчить про те, що протиріччя вирішуються у розвитку та діяльності особистості в цілому на її користь, а перші пари усього ланцюга антиномій є домінуючими в цьому відношенні над наступними парами в особистісно орієнтованій роботі психологів і педагогів.

Наведені вище контентно-частотна, атрибутивна й антиномічна формули особистості можуть методологічно виступати як план («шлях», «засіб», «метод») роботи з людиною як особистістю, я-лідером. Згідно з цим методологічним планом, практичний психолог повинен сприймати і оцінювати свого клієнта в мега-мета-методичному контексті соціальності, рефлексивності, креативності, духовності, людяності, культурності, життєвості, індивідуальності, цінності і самоцінності і т.д. Ці якості особистості повинні співвідноситися з її протилежностями та передбачати їх конкретизацію через більш детальні поняття.

Зрозуміло, що при цьому персонолог повинен застосовувати психологічні операції персонологічного мислення, що дозволяють працювати з особистістю в масштабі її складних динамічних мікро-, міні- та макропроявів. Саме для цього призначені специфічні розумові психологічні операції аналізу, синтезу, узагальнення, конкретизації, індукції, дедукції, конгломерації, систематизації і т.п., завдяки яким психолог і педагог може охопити особистість як складну дійсність. Останнє має бути покладено в основу оновленої методології наукової психології, що дозволить максимально повніше охопити особистість і краще її розуміти, розвивати й актуалізовувати.

Вказані формальні психологічні розумові операції доцільно доповнити також стратегіями і тактиками творчого сприйняття, мислення, уяви, на зразок запропонованих В.О.Моляко особистісних стратегій творчої діяльності: аналогізування і реконструювання (протиставлення); комбінування і спонтанності; універсальності й моностратегії — і відповідних до них творчих тактичних дій та операцій. Стратегії і тактики виступатимуть в такому разі як максі- й міні-методи виявлення, розвитку і організації творчої діяльності особистості, її відповідних здібностей й обдарованості.

Звичайно, робота з особистістю як найскладнішим у світі явищем вимагає неабиякої філософської, психологічної та педагогічної майстерності, сучасні основи якої обґрунтовані у дослідженнях академіка І.А.Зязюна та його колег. Ця робота не терпить ділетантизму, спрощення, примітивізму, за що доводиться відразу або згодом розплачуватися неефективністю, поверховістю, помилковістю, невдачами, трагедіями — як результатом фактично «неособистісного» підходу і т.д. Врахування вказаних вище даних дозволить сформувати дієвий особистісний підхід до формування справжніх харизматичних лідерів, яких так не вистачає українському народові.

Список літератури:

1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. К.: МАУП, 2000. 312 с.
2. Кондаков И. М. Психология. Иллюстрированный словарь. СПб.: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2003. 512 с.
3. Рибалка В. В. Методологічні проблеми наукової психології: Посібник. Київ: Талком, 2017. 245 с.

4. Рибалка В. В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічний і аксіологічний аспекти: Посібник. Львів: ЛьвДУВС України, 2010. 510 с.
5. Рибалка В.В. Теорія особистості у вітчизняній психології: Навчальний посібник. К.: ІПППО АПН України, 2006. 530 с.
6. Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: посібник. Одеса: Букаєв Вадим Вікторович, 2009. – 575 с.
7. Рибалка В. В. Сприяння розвитку особистості громадянина і дієвого громадянського суспільства засобами практичної психології: метод. реком. К.: Талком, 2017. 90 с.
8. Рыбалка В. В. Теории личности в отечественной философии, психологии и педагогике: Пособие. Житомир: Изд-во ЖГУ им. И.Франко, 2015. 872 с.
9. Романовський О. Г., Рєзнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Голоवेशко Б.Р., Бондаренко В.В. Лідерські якості в професійній діяльності / За заг. ред. О. Г. Романовського. Х.: ФОП Панов А.М., 2017. 144 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. Kondakov I. M. (2003) *Psihologija. Illjustrirovannyj slovar'*. [Psychology. Illustrated dictionary] SPb.: «prajm-EVROZNAK»,. 512 s. [in Russian].
3. Rybalka V. V. (2017) *Metodolohichni problemy naukovoї psykhologhii: Posibnyk*. [Methodological problems of scientific psychology: The manual] K.: Talkom. 245 s. [in Ukrainian].
4. Rybalka V. V. (2010) *Psykhologhiia chesti ta hidnosti osobystosti: kul'turolohichnyj i aksiolohichnyj aspekty: Posibnyk*. [Psychology of honor and dignity of the individual: cultural and axiological aspects: A guide.] L'viv: L'vDUVS Ukrainy,. 510 s. [in Ukrainian].
5. Rybalka V.V. (2006) *Teoriya osobystosti u vitchyznianiі psykhologhii: Navchal'nyj posibnyk*. [The theory of personality in domestic psychology: Textbook.] K.: IPPPO APN Ukrainy. 530 s. [in Ukrainian].
6. Rybalka V.V. (2009) *Teorii osobystosti u vitchyznianiі psykhologhii ta pedahohitsi: posibnyk*. [Theories of personality in native psychology and pedagogy: manual.] Odesa: Bukaiev Vadym Viktorovich. – 575 s. [in Ukrainian].
7. Rybalka V. V. (2017) *Spryanniia rozvytku osobystosti hromadianyna i diievoho hromadians'koho suspil'stva zasobamy praktychnoi psykhologhii: metod. rekom.* [Promoting the development of the personality of a citizen and an active civil society by means of practical psychology: a method.] K.: Talkom. 90 s. [in Ukrainian].
8. Rybalka V. V. (2015) *Teorii lichnosti v otechestvennoj filosofii, psihologii i pedagogike: Posobie*. [Theories of personality in the domestic philosophy, psychology and pedagogy: A Handbook.] Zhitomir: Izd-vo ZhGU im. I.Franko. 872 s. [in Russian].
9. Romanov's'kyj O. H., Rieznik S.M., Hura T.V., Panfilov Yu.I., Holoveshko B.R., Bondarenko V.V. (2017) *Liders'ki iakosti v profesijnij diial'nosti* [Leadership Qualifications in Professional Activities] / Za zah. red. O. H. Romanov's'koho. Kh.: FOP Panov A.M. 144 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 15.12.2017



UDK 159.9.07

George Parrott

California State University, Sacramento

WHY WE MUST HAVE A “SCIENTIFIC PSYCHOLOGY” HOW DO WE “COME TO KNOW” WHAT WE TAKE AS OUR KNOWLEDGE?

Abstract: *It is argued here that all knowledge and Psychology especially needs to be scientifically based to avoid the biases of more personal opinions about behavior. Examples of conclusions about child development, empathy, helping, memory, psychopathology and individual differences are discussed to support the use of good science vs. personal opinion on creating knowledge about behavior.*

One general analysis suggests that we have FOUR ways of knowing:

This perspective goes in part all the way back to Aristotle, but it was more recently elaborated by Kerlinger (1973) in a beautiful book, *Foundations of Behavioral Research*. This volume was used at many graduate schools in the U.S. well into the 1980's, and I had the pleasure of meeting Professor Kerlinger in Amsterdam in 1976 and enjoying a wonderful evening in his home thereKerlinger also did the early programming for factor analysis that became that section of the SPSS application. He outlined for sources of knowledge:

Authority....we accept beliefs because authority figures like our parents or other high status persons assert “it is so.” The problem here is that such knowledge is subject to errors held by those authority figures and when authority figures change....we might have new “beliefs” imposed on us.

Intuition.....some of our beliefs are held just because they “feel right to us.” Religious beliefs usually fall in this category, as do some of our beliefs about others around us, e.g. “strangers are dangerous” as a belief helps us cope with, by avoidance, meeting new people. The Earth is the center of the universe” as a belief makes us feel good and seems like it should be true.

Tenacity.....some of our assumed knowledge is held to be true because ...”it has always been true in our experience.” Man was not meant to fly, since there have never been flying machines was a common belief before 1903; women were not meant to be political leaders since there were not many female political leaders before 1960 (other than female monarchs in England and a few other places).

And finally....

Science....Using this road to knowledge, we hold beliefs to be *tentative*, to be *evidence based*, to be *subject to change* based on new and more convincing evidence. Science as the path to knowledge is perhaps culture's most significant agent toward change in the last 600 years. It is not WHO holds or asserts a belief, but the actual evidence that supports one belief over another that is held to be most convincing.

Psychology As Science

Here let's address how PSYCHOLOGY has evolved from holding beliefs about human

© George Parrott, 2017

nature based on authority, intuition, and tenacity and moved to using SCIENCE as the foundation of our understanding of human nature and the society around us.

Science does NOT need laboratory “controlled experiments” to be good science, as the beginnings of this knowledge revolution emerged from simply making good observations, generating some principles or generalities that MIGHT be true from those observations, and then testing, critiquing, and refining them over time.

The earliest beginnings of the “science of psychology” can be traced back to Socrates and Plato (circa 350 B.C.) who examined human motivation and appeared to actually study the range of personality. Socrates considered thinking or cognition the highest order of human experience and the lowest was our regression to primitive needs like food and sex. In Plato’s *Republic*, the beginnings of a personality classification system was introduced, based on the observations of how people about him differed. These were thoughtful observations, but they were **not quite** science yet, as they were presented with the voice of authority and meant to be accepted and not...debated for further refinement.

Thales(circa 575 B.C.), another even earlier Greek philosopher, was almost more of a true “scientist” than the later Socrates and Plato, as he advocated “here is what we know NOW, it is up to you later to improve on this.” This concept of critique and refinement is the core of Thomas Kuhn’s (1996) concepts of “paradigms in science.” This 20th Century argument develops deeply the idea that science is never certain, never final, never complete, but is always in the process of further refinement.

Goals of EVERY Science:

One of the common understandings of every science is that each shares a set of common goals, to describe, to understand, to predict, and to control the domain of their study. In Psychology we create observations that **describe** what we are studying, we produce **theories** that tie together those descriptions, and then we **predict** future observations/behavior given those theories, and finally we **control** behavior itself....or perhaps hope to?

Psychology could claim to be the oldest of all sciences, as imagine at the very dawn of human consciousness, when a family group in a cave somewhere at the edge of the Rift Valley saw another group of hominids coming into “their” valley and made a prediction of danger/enemy or safe/friend. That would have been an application of intuitive psychology and an example of predicting (human) behavior. **Modern science** uses common elements in every domain of application....

Some of these common tools/elements are:

Facts: specific belief that can be verified and confirmed consistently.

Concepts: more general ideas that help us categorize observations, and example of a concept in psychology would be “achievement motivation,” or “intelligence.”

Principles: relationships between facts or concepts, for example, parents with higher socioeconomic status have children with higher IQs.

Laws: absolutely established, consistently supported relationships, example a random interval reinforcement schedule will produce the most continued behavior.

Knowledge is **NEVER** held absolutely certain in a true science based scheme of understanding; beliefs MUST be open to revision and evolution.

In Psychology, some of our most esteemed ideas come from a combination of observational insight and intuition, for the work of Freud, Jung, and most of the early personality theorists used these methods to develop their insights. BUT these early “Psychology Scholars” were frequently more authoritarian in the presentation of their ideas and were not open to critique or rebuttal.

Freud is one of the most respected contributors to the early days of modern Psychology, but he was personally as authoritarian and dictatorial as anyone in the history of

ANY science. Freud had Adler thrown out of the Analytic Society for having the audacity to add to “his ideas on motivation,” and further had Jung excommunicated for his deviationist thinking. Good science treats new ideas critically looking for data that supports one position or another, but does NOT simply close the door by ignoring and rejecting new ideas *fait accompli*.

Freud was then, a most inspired and creative observer of the human condition, BUT he was a terrible example of “good science.”

On the plus side, Freud’s daughter, Anna’s (1968) final presentation of **defense mechanisms** has pretty much stood the “test of time” as being a very useful set of principles for psychology. Repression, denial, projection, displacement, regression, and sublimation are all very useful concepts even 140 years after their introduction to our discipline.

Maslow’s (1943) work on the hierarchy of needs and self-actualization is another example of a concept that yield promise in our discipline, but which is based mostly on intuition. Many therapists like the concept and see it has great promise in some applications, but it is one that has little grounding in more standard experimental or data supported evidence.

Good Evidence. We have the common feeling that we can, at least usually, **remember very well what we see.**

Our common legal system is strongly rooted in this belief, as eyewitness testimony is one of the most compelling elements in our judicial system. BUT what is the real data on the accuracy of such eyewitness reports? Elizabeth Loftus, an American Psychologist, has made her career through the study of the accuracy of such experience and reported memories. Loftus and Palmer (1974) showed that even the language used in eyewitness testimony can alter the memory of the critical event. Bartlett (1932) showed that memory is highly Reconstructive and later work by Charles Osgood (1952) presented a model of semantic memory that helped integrate early work on WHY long-term memory is so frequently distorted.

Psychological Insight: Memory is frequently not accurate, especially if there is any kind of strong emotional state attached to that memory. Long-term memory is not stored as an image or photo, but rather is strongly **coded** to how we semantically stored the original information and how it MIGHT have been modified by rephrasing later.

Good Behavior.

We like to believe that **we are mostly good samaritans**; we are open to helping others. But in the last couple of months, three young men from my home city of Sacramento have received international acclaim just because they took action and helped in the French train incident with the heavily armed gunman. These three young men physically took down the the gunman and potentially saved many from death on that rail car. IF this kind of “good behavior” was common, it would not have been cause for such international recognition. So, what do we really KNOW about our willingness to help others?

In New York City some 50 years ago there was a murder of a young woman, Kitty Genovese, that drew the attention of social psychologists John Darley and Bib Latane’ (2005). The subsequent research led to the development of the concept “Bystander Effect.” This concept suggests that the more witnesses to a crime or set of potential helpers, the LESS LIKELY is anyONE going to take action to actually help. This is also called the “diffusion of responsibility” hypothesis by some scholars.

In that original Kitty Genovese murder, the attack on Kitty went on for about two hours and as many as 38 possible witnesses/samaritans COULD have taken action to save this young woman from a brutal murder.....but none did. Sadly this lack of proactive involvement is more the rule in human behavior than the exception as in 2010 Hugo Alfredo Tale-Yax died

of stab wounds in New York City after trying to aid a woman attacked by a robber. Hugo lay bleeding to death on the sidewalk while passersby responded with stares and in one case taking pictures

but NONE called emergency services.

Psychological Insight: So, helping others is more of THE EXCEPTION than the rule in common human behavior. That confirms why we give special awards when we do find such examples of empathy and caring.

Good Versus Bad Situations

Another related common belief is that we “**have empathy for others**,” but clearly in terms of the “Bystander Effect” or “diffusions of responsibility” constructs this seems not to be the case. But maybe in a one-on-one situation we would show this potential for compassion?

Phil Zimbardo, one of the most respected social psychologists of the late 20th Century, asked the question about how much of our regular daily behavior is driven by core personality systems that are common across situations OR whether our behavior would be more compliant to the roles of a given situation. In a now famous experiment, the Stanford Prison Experiment,” Zimbardo (1973) set out to examine how much of our behavior would be powerfully shaped by the situational role we assumed. Zimbardo randomly assigned volunteer student subjects different roles in a mock prison he set up on the Stanford Campus: some students were the jailers and others the prisoners. Given these two roles and a realistic prison setting within a few days this study had to be terminated, as the jailers had become too abusive of the prisoners to ethically continue the situational roles. The conclusion from this research is that our behavior can be strongly controlled by the roles inherent in the situation, even if it extends to abuse of another human being.

Stanley Milgram’s (1963) earlier research was, in part, the background for Zimbardo’s work, as Milgram created a scenario where volunteer “teachers” in a human learning setting accepted the assigned situational role to increase shock levels to a range labeled....lethal on the teacher’s control apparatus....even while hearing painful screams from the learner in the other room. Almost two-thirds of the adult community volunteer subjects in Milgram’s obedience study took shock levels to that “killing” level.

And even earlier, Solomon Asch(1955) (born in Warsaw Poland) used a simple line judgement task with a group of stooge assistants and one real subject, asking “which line is longer.” The real subject was the last to respond after all the complicit stooges had asserted the clearly incorrect answer, and the real subject showed compliance and most often “went with the crowd.”

An interesting footnote to the Asch conformity study is that one of the “stooge subjects,” those coached to give the wrong answer on the line length question was actually Bib Latane', who went on to do the later work on helping behavior.

Psychological Insight: The majority of people will tend to accept social situations to control their behavior, even if they ideally know that behavior to be...wrong and callous.

Sources of Psychopathology

One of the early “insights” into human behavior from our esteemed Sigmund Freud was the idea that **neuroses are inherited** or the outcome of some “psychoanalytic” experience. Freud was a great observer of human behavior, but consider the range of his clinical sample of “research subjects:” Freud in his significant writing and leadership career period worked almost if not totally with....only female subjects. The neuroses he observed and treated were of a very selective and perhaps....just perhaps, not really of a truly general nature?

The early American psychologist, John B. Watson and his graduate student Rosalie Raynor did a carefully recorded research experiment with a young male child, Little Albert

(1920) which demonstrated that neurotic behavior could be conditioned via classical conditioning. This demonstration strongly argued that Freud might have simply ignored one of the different ways that a neurosis might evolve....from unfortunate learning circumstances, and that “therapy” for some neuroses might involve the simple “extinction conditioning” of the response behavior.

Psychological Insight: Neuroses can be the result of varied forces; proper and effective treatment must be tailored to the original experience that triggered the neurosis.

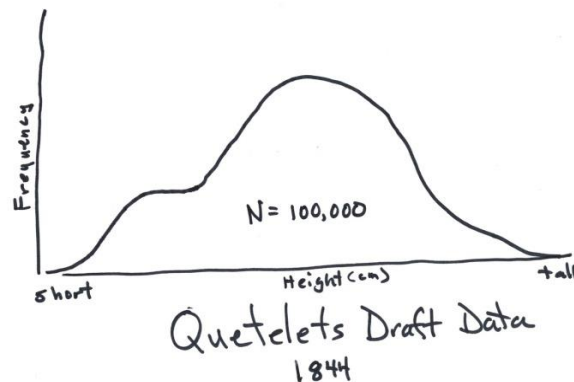
We Are All Equal?

In the United States, we have a formal statement in our “Bill of Rights” that says “**we are all created equal**,” and many of the assumptions of political democracies that give everyone an equal vote in determining leadership is built on this assumption of...equality. But are we really equal? Do the differential outcomes we observe in sports and life come about only through differences inopportunity? What does the data on individual aptitude and performance actually show us?

The British scholar who almost single-handedly created the study of “individual differences” was Francis Galton, later “Sir Francis Galton” for his work in this area of research. Galton was himself a child prodigy, and in his mid-life started to critically examine WHY he was smarter than other kids. His cousin, Charles Darwin, had presented the seminal work (1859) on natural selection as THE process for explaining species evolution, and Galton picked up on this general concept of hereditary feature change to explain....variations as he observed in....intelligence. Galton developed the first IQ tests and he measured reliable DIFFERENCES in individual abilities, which he later confirmed were ALL related positively to one another. That is people who were better at reaction time were better at line estimation were better at rote memory, etc. This led Galton (1869) to posit that intelligence was a general quality of varied capacity in humans. Galton actually tested a wide variety of people and then also looked at ...family histories to assess if such ability differences were consistent within families....which he found; he also found that intelligence as he measured it with “real world achievements” was recessive genetically on females. Females in families with high achieving, competent, and very successful males were invisible in terms of their own contributions to society! Remember now that Galton was doing his research in the period from around 1860 to 1910, so just possibly cultural/social issues might have contaminated his data for women, BUT he never saw that possibility !!!! Being an estimated 204 IQ did not protect him from the cultural bias deeply embedded in his experience.

In the United States, the Stanford-Binet test was widely used to measure intelligence, and Lewis Terman, another American Psychologist further advanced the measurement of IQ with new forms of paper and pencil tests. Today, we know that there are measurable differences in intelligence that relate to educational and professional achievement and similar variability in almost every possible personality quality, from abasement to sexuality and aggression. It would further appear that Galton was partially correct for most of these measured individual differences have a STRONG genetic component, perhaps up to about 60% genetic influenced.

We should also recognize that one of Galton’s other contributions was the incorporation of statistical methods into psychology, he built on the work of an earlier mid-18th Century European scholar, DeMoivre who gave us the ...normal curve in 1733. Another scholar, Quételet noted that human characteristics such as height, weight, and strength were normally distributed. Quetelet used this insight to confirm “draft dodging” in French Army recruits under.



Napoleon using data on the height of actual recruits vs what should have been observed with the normal curve.

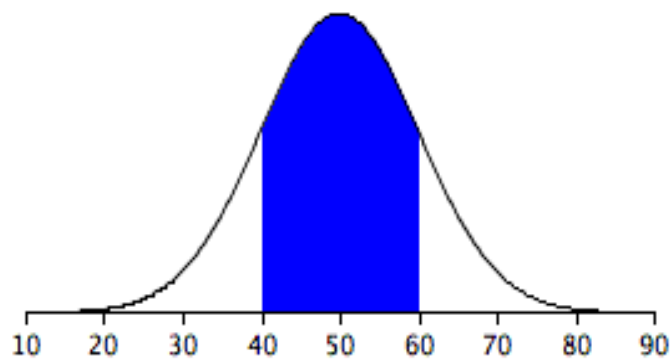


Figure 1. Normal distribution with a mean of 50 and standard deviation of 10. 68% of the area is within one standard deviation (10) of the mean (50).

Psychological Insight: So the final argument for “we are created equal” is that such is clearly NOT the case, based on hard data from a variety of aptitude, ability, and personality measurements and even more concrete data on simply physical qualities. Virtually every aspect of the human experience and condition is...normally distributed.

Childhood Is A Time Of Play or Work?:

In the Middle Ages, children were treated as “little adults” and thus it was normal for them to work at menial jobs. With the coming of the Industrial Age, children were frequently assigned heavy work in the emerging factories of Europe...and still are sometimes seen in such in the Far East and third world countries today. In the strong reaction to such oppressive demands on children, in the late 19th Century there was a romantic idea of childhood as a time of random and free...play. A time to “let the child become whatever they chose,” and some private schools still follow this child-centric view of intellectual and social development. But these ideas are examples of intuitive and tenacity based beliefs about childhood.

What Does Modern Psychological Research Say About Childhood?

We now have a major sub discipline called “cognitive development.” This area of

psychology has confirmed that even before birth the fetus is already ...learning and is aware of sounds around the mother's body. From birth the new infant is immediately beginning to learn more external details like the smell and voices of the immediate family members giving care. By age two years, though usually not creating sentences, the young child knows much of the basic grammar of the culture in which they exist.

What parents call "play" is simply the child's efforts at exploring and learning about the world into which they were born. Guided play, with the parents providing leadership and age relevant toys which have educational impact are now known to promote advances in cognitive growth and development. Going back to the example of Francis Galton, he was tutored attentively by his older sister from age 2 and by 3 years old he was reading and by 5 he was carrying on correspondence, in French, and had mastered the British coinage system of that time.

In the United States, based on our increasing Psychological Science of Childhood, the government treats youngsters separately in the legal system, and provides "Head Start" programs in low income areas to promote and equalize "cognitive development" which has been confirmed to be compromised in many lower income families. Psychological Insight: Childhood is a period of constant learning; more thoughtfully structured learning opportunities lead to advantages in cognitive development throughout childhood.

Final Conclusions to consider:

Casual observations and intuitions about human behavior can be helpful, but careful research, with good sampling and careful measurements can give us much better information to advance our real understanding of the "human condition."

References:

1. Asch S. E. (1955) 'Opinions and Social Pressure', *Scientific American*, 193 (5), 31-5.
2. Bartlett F. C. (1932). *Remembering: A Study in Experimental and Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
3. Darley J. M., & Latané, B. (2005). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 377-383.
4. Darwin Charles E. (1859). *On the Origin of the Species*. London. John Murray.
5. Freud, Anna, (1968). *The Ego and the Mechanisms of Defense*. London. Hogarth Press, Ltd.
6. Galton F. (1869). *Hereditary Genius*. London. Macmillan and Co.
7. Kerlinger, F.N. (1973). *Foundation of Behavioural Research*. New York. Holt. Rinehand and Hinston.
8. Loftus E. F., & Palmer, J. C. (1974). Reconstruction of automobile destruction: An example of the interaction between language and memory. *Journal of verbal learning and verbal behavior*, 13(5), 585-589.
9. Kuhn Thomas S. *The Structure of Scientific Revolutions*. 3rd ed. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1996
10. Maslow A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
11. Osgood Charles E.: U. Illinois, Urbana. The nature and measurement of meaning. *Psychological Bulletin*, Vol 49(3), May 1952, 197-237.
12. Milgram S. (1963). Behavioral study of obedience. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 371-378.
13. Watson J. B. and Rayner, R. (1920) 'Conditioned emotional reaction', *Journal of Experimental Psychology*. 3, 1-14

Стаття надійшла до редколегії: 16.12.2017

**ВИМОГИ ДО НАУКОВИХ СТАТЕЙ, ЯКІ ПОДАЮТЬСЯ НА РОЗГЛЯД
РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ НАУКОВОГО ВИДАННЯ
«Лідер. Еліта. Суспільство»**

1. Подана на розгляд до редакційної колегії наукова стаття повинна:

- мати актуальний зміст (відповідати *загальносвітовим* науковим трендам та запитам наукової спільноти щодо наукової інформації; корелюватися зі змістом раніше проведених наукових досліджень або містити принципово нові та всебічно обґрунтовані результати наукових пошуків) та коректно сформульовану назву (назва статті повинна: бути лаконічною та точно відображувати змістовне спрямування публікації; корелюватися з метою статті (завданнями) та змістом сформульованих висновків);
- висвітлювати конкретні результати проведеного автором (авторським колективом) наукового дослідження (містити результати розв'язання науково-практичних завдань або вирішення науково-практичних проблем);
- бути цікавою для широкого загалу наукової громадськості (мета, завдання та висновки наукової публікації не повинні бути занадто вузькими або специфічними) та корисною для спеціалістів, які здійснюють практичну діяльність за відповідним напрямом).

2. Автор статті повинен мати *досвід самостійного* проведення наукових досліджень та презентації їх результатів (редакційна колегія, як правило, не приймає до розгляду рукописи статей, авторами яких є студенти та аспіранти першого та другого року навчання; зміст рукопису статті, як правило, повинен містити посилання на авторську публікацію, яка засвідчує факт презентації окремих результатів поданих автором у змісті рукопису статті, під час роботи науково-комунікативних заходів).

3. Редакційна колегія журналу приймає рукописи статей за умови їх супроводження такими документами:

- завірений в установленому порядку витяг з протоколу засідання кафедри навчального закладу (науково-методичної ради установи) за місцем роботи (навчання) автора з рекомендацією до публікації поданого матеріалу (для осіб, які не мають наукового ступеня та вченого звання);
- завірену в установленому порядку рецензію доктора/кандидата наук за фахом видання (для осіб, які не мають наукового ступеня або вченого звання);
- розширену анотацію українською мовою та завірений в установленому порядку її переклад на англійську мову (переклад розширеної анотації може бути завірений бюро перекладів, кафедрою іноземних мов ВНЗ IV рівня акредитації, сертифікованим перекладачем або власним підписом автора статті за умови наявності у нього кваліфікації відповідного фахового спрямування (у цьому випадку автор подає копію диплому про вищу освіту); у виняткових випадках та за умови попередньої домовленості редакція журналу може сприяти автору в організації перекладу розширеної анотації на англійську мову (надання цієї послуги не гарантує автору прийняття поданої ним статті до друку); вимоги до розширеної англійської анотації подано нижче;
- заявку на розміщення статті (зразок заявки розміщено на сайті видання);
- договір автора з редакцією видання щодо передачі окремих прав на подані до редакції наукового видання матеріали (право на друк матеріалів та їх розповсюдження; право на оприлюднення загальної інформації про автора (П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, контактна інформація тощо); право на включення поданих автором матеріалів до наукометричних баз даних тощо) (зразок договору розміщено на сайті видання);
- електронний носій інформації (CD), на якому збережено у вигляді окремих файлів: 1) статтю; 2) розширену анотацію українською мовою та її переклад англійською мовою; 3) заявку на розміщення статті (текст матеріалів в електронному вигляді

обов'язково повинен відповідати паперовому варіанту); 4) файл з фотокарткою автора (формат .jpg обсягом не менш як 600 Кб.).

4. Редакційна колегія здійснює внутрішнє та зовнішнє рецензування поданого автором рукопису наукової статті. За результатами експертної оцінки наукового рівня поданих на рецензію матеріалів, головний редактор приймає рішення щодо доцільності включення поданого автором матеріалу до чергового номеру видання. У разі прийняття експертами рішення про недостатню наукову цінність змісту рукопису статті (недостатній науковий рівень подання результатів дослідження або відсутність наукової новизни у його змісті; порушення логіки проведення дослідження; занадто обмежена практична цінність отриманих результатів) або його невідповідність встановленим формальним вимогам (порушення вимог щодо обсягів тексту та його структури; некоректно оформлені: анотація та її англійська версія у розширеному форматі; список джерел інформації та його версія у форматі «References»; мета, завдання та висновки дослідження), стаття відхиляється або повертається автору на доопрацювання. При необхідності редакція може здійснювати незначне наукове і літературне редагування тексту статті. Внесені редакцією зміни, як правило, погоджуються з автором статті.

5. Відповідно до умов видання журналу, статті можуть бути оприлюднені українською, російською або англійською мовами. При встановленні черговості розгляду поданих авторами матеріалів, редакційна колегія надає перевагу тим рукописам статей, які були опрацьовані *англійською мовою*.

6. Технічні вимоги до оформлення статті: розмір аркуша – А-4 (210x297 мм); орієнтація аркуша – книжкова; ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм; рекомендований шрифт – Times New Roman Сур; розмір шрифту – 12; міжрядковий інтервал – 1. Мінімальний розмір статті – 8 тис. знаків з пробілами, максимальний – 34 тис.; найбільш прийнятний розмір статті – 20–24 тис.

Формули, графіки, діаграми, рисунки *повинні бути виконані у графічному редакторі Word*, бути згрупованими та доступними для редагування. Графічні об'єкти утворюються: формули – за допомогою редактора Microsoft Equation (меню Вставка / Об'єкт / Microsoft Equation); діаграми та графіки – за допомогою Майстра діаграм (меню Вставка / Рисунок / Діаграма); структурні схеми – за допомогою інструментарію панелі рисування. Треба пам'ятати, що включення графічного матеріалу до тексту наукової публікації може бути виправдано лише у тому випадку, коли подання відповідної інформації у іншому вигляді може призвести до втрати її змісту. Кількість графічних об'єктів у публікації повинна бути *мінімальною*. Під час підготовки графічного матеріалу автору варто взяти до уваги, що журнал друкується у чорно-білому вигляді, а отже, рисунки, діаграми тощо повинні бути адаптовані до відповідного формату.

Оформлення рисунків та таблиць: підписи під рисунками – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється по центру (приклад: *Рис. 1. Назва*); надписи над таблицями: *Таблиця 1, 2 і т.д.* – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється за правим краєм, назва таблиці – наступний рядок, Times New Roman, 10 пт, жирний, вирівнюється по центру.

Наведена у статті статистична інформація повинна мати джерело походження, тобто бути підкріплена посиланням на список використаних джерел. Будь-яка цитата, яка використовується автором у межах статті, повинна бути підкріплена не лише посиланням на джерело її походження, а і точним виказанням місця (сторінки) розташування цитати у його межах (наприклад, [2, с. 44]). Звертаємо увагу авторів, що посилання на підручники, навчально-методичну, науково-популярну літературу *не схвалюються редколегією журналу*. Посилання на власні публікації автора допускається, але при

цьому авторські публікації у списку використаних джерел не повинні перевищувати 10%. Якщо під час аналізу останніх досліджень і публікацій автор згадує прізвище того чи іншого вченого, то список джерел інформації повинен містити його публікацію. Автор статті повинен уникнути так званого повторного цитування, тобто посилання повинно здійснюватись на першоджерело інформації, а не на джерело, в якому міститься посилання на його походження. Наприклад, якщо автор наводить цитату М. Вебера, то посилання повинно бути на його конкретну роботу, а не на публікацію того вченого, який досліджував роботи М. Вебера.

Під час формування змісту рукопису наукової публікації автору слід звернути увагу на *бажаність використання результатів досліджень визнаних іноземних вчених* (список використаних джерел повинен містити посилання на ті з публікацій, які були розміщені в авторитетних іноземних наукових виданнях). Очікується, що список використаних автором джерел інформації *буде складено принаймні на 30%* з тих наукових праць, які були оприлюднені у межах видань, включених до таких науко-метричних баз даних, як: Scopus, Web of Science, Thomson Reuters. Наприклад, з переліком найбільш авторитетних наукових журналів США, можна ознайомитись за <http://www.scimagojr.com/journalrank.php?country=US&year=2016>

Редакційна колегія вітає посилання на статті, які були розміщені у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» (архів статей розміщено за посиланням <http://www.tipuss.com.ua/uk/архів-номерів/>), а також у журналі «Лідер. Еліта. Суспільство».

7. Структура статті.

7.1. УДК набирається в першому рядку сторінки напівжирним шрифтом і вирівнюється за лівим краєм. Ініціали та прізвище автора вирівнюється посередині. Нижче, з вирівнюванням посередині, подається інформація про науковий ступінь, вчення звання, посаду та місце роботи автора, а також його ORCID ID (реєстрація на сайті – <https://orcid.org/register>) та електронна адреса.

7.2. Заголовок статті набирається з наступного рядка великими літерами з використанням напівжирного шрифту і вирівнюється посередині. Далі розміщується анотація (2–3 лаконічних речення, що розпочинаються зі слів «досліджується», «розглядається», «пропонується» та ін.) і ключові слова (5–7 позицій) українською мовою. Анотація повинна коротко описувати авторські результати і висновки. Ключові слова не повинні подаватись у вигляді загальнонаукових дефініцій, а бути максимально прив'язаними до змісту та специфіки статті.

7.3. Далі стаття повинна містити: прізвище та ініціали автора, назва статті, анотація та ключові слова англійською і російською мовами (зразок оформлення статті додається).

7.4. Нижче, з нового рядка, розміщується текст статті англійською мовою у так званому реферованому вигляді (обсяг 4–6 тис. друкованих знаків із зазначенням прізвища, імені та по батькові автора (-ів) та назви статті (без наведення переліку використаних джерел). Текст англійської версії статті має містити виділені жирним шрифтом такі рубрики: постановка проблеми, аналіз останніх досліджень і публікацій, формулювання мети статті, виклад основного матеріалу дослідження, висновки з даного дослідження. Текст статті та її реферований вигляд англійською мовою розміщуватиметься на веб-сторінці видання. Зразок оформлення тексту статті англійською мовою у реферованому вигляді додається.

7.5. Нижче подається текст статті, у межах якого слід передбачити такі структурні частини (назва частин виділяється напівжирним шрифтом):

- **Постановка проблеми в загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;
- **Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор;
- **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячується дана стаття;
- **Формулювання цілей статті** (постановка завдання);
- **Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;
- **Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок** у даному напрямку.

7.6. Посилання на літературні джерела даються в алфавітному порядку та подаються в квадратних дужках, наприклад [1, с. 15], і послідовно нумеруються (треба використовувати арабську нумерацію).

Наприкінці статті, відповідно до вимог міжнародних систем цитування, автор статті повинен не лише навести список використаної літератури, а і подати його у вигляді окремого блоку в форматі References з використанням романського алфавіту. Звертаємо увагу, що джерела списку літератури у форматі References (*бібліографічний стандарт APA*) повинні *повторюватись в такому самому порядку, як і в основному списку літератури, незалежно від того, чи є серед них іноземні*. Для перекодування української кирилиці в трансліт автор статті може скористатися сайтом <http://litopys.org.ua/links/intrans.htm>, а для перекодування російської кирилиці сайтом <http://www.translit.ru> (зразок оформлення References додається).

У бібліографічному покажчику вказується лише та література, на яку є посилання у статті. Бібліографічний опис оформлюється згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання» (див. «Бюлетень ВАК», №5, 2009, Форма 23, затверджена наказом ВАК України від 29.05.2007 р. № 342, зі змінами та доповненнями, внесеними наказами ВАК України від 26.01. 2008 р. № 63, від 03.03. 2008 р. № 147).

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ
(зразок надано без врахування розміру шрифтів)

Володимир Мороз

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

Світлана Мороз

здобувач навчально-науково-виробничого центру, Національний університет
цивільного захисту України, Харків, Україна
ORCID ID 0000-0002-2696-1278
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

**НІМЕЦЬКА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ:
ОСОБЛИВОСТІ РОЗБУДОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ВНЗ**

***Анотація:** розглянуто особливості розбудови та функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та обґрунтовано напрями використання її елементів у межах системи розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ. За результатами аналізу змісту норм і правил подання та розгляду дисертації, які діють у Німецькому університеті адміністративних наук, було опрацьовано загальний алгоритм підготовки науково-педагогічних кадрів у межах німецької моделі. За результатами порівняння змісту вітчизняної та німецької моделей підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації було виокремлено переваги останньої та опрацьовано пропозиції щодо вдосконалення змісту механізмів функціонування вітчизняної моделі.*

***Ключові слова:** розвиток трудового потенціалу ВНЗ; німецька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів; подання та захист дисертації; отримання наукового ступеню PhD; вимоги до абітурієнта який претендує на вступу до аспірантури.*

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

Svitlana Moroz

Seeker of Science and Research Laboratory for Management in the Field of Civil Protection,
National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

GERMAN MODEL OF TRAINING OF THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL STAFF: FEATURES OF THE BUILT AND PERSPECTIVES OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT IN DOMESTIC UNIVERSITIES

Abstract: *There were considered features of development and functioning of the German model of training of the teaching staff and reasonable uses of its elements within the system of labor potential of local universities. The analysis of the content of standards and rules for submission and consideration of the thesis that operate at the German University of Administrative Sciences, there was observed a general algorithm for training of the teaching staff within the German model. As a result of comparing the content of domestic and German models of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification, there were separated benefits of the last and processed proposals to improve the content of the mechanisms of domestic models.*

Keywords: *development of labor potential of university; German model of scientific-pedagogical and scientific personnel; presentation and defense of the thesis; obtaining scientific degree of PhD; requirements for the applicant who claims to admission to graduate school.*

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТЕКСТУ СТАТТІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ У РЕФЕРОВАНОМУ ВИГЛЯДІ

Розширена анотація

статті **Мороза Володимира Михайловича** на тему: “Німецька модель підготовки науково-педагогічних кадрів: особливості розбудови та перспективи використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ” (*це речення подається українською мовою*).

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)

Svitlana Moroz, Seeker of Science and Research Laboratory for Management in the Field of Civil Protection, National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine

An extended abstract of a paper on the subject of:

“German model of training of the scientific-pedagogical staff: features of the built and perspectives of labor potential development in domestic universities”

Далі, відповідно до запропонованої нижче структури, подається розширена анотація англійською мовою (загальний обсяг від 4 до 6 тис. знаків) з обов’язковим виділенням назв структурних елементів статті (приклад подано нижче). Нагадуємо, що розширена анотація повинна відображувати зміст статті та як можна точніше презентувати авторську думку щодо предмета наукового пошуку.

Problem setting (*English text*).

Recent research and publications analysis (*English text*).

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (підпис особи, яка здійснила переклад)

Переклад здійснено _____ (вказати дату) _____ (вказати повну назву організації, яка здійснювала переклад, та П.І.Б. і посаду конкретного виконавця перекладу).

(підпис виконавця перекладу обов’язково повинен бути завірений в установленому порядку, наприклад печаткою організації).

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СПИСКУ ЛІТЕРАТУРИ ТА ЙОГО ДУБЛЮВАННЯ У ФОРМАТІ REFERENCES

(зразок надано без врахування розміру шрифтів)

Список літератури:

1. Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР: сборник обзоров / (Борисенкова А.В., Вахштайн В.С., Горбунова Е.М., и др.) под ред. А.В. Заиченко. – М.: МАКС-Пресс, 2005 – 152 с.
2. Ильина И.Е. Современные тенденции развития подготовки кадров высшей квалификации в России / И.Е. Ильина // Альманах «Наука. Инновации. Образование». – 2013. – Вып. 13. – С. 159–172.
3. Лобанова Л.С. Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине: сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства: монография / Лобанова Л.С. – Киев: ДП «Информационно-аналитическое агентство», 2010. – 100 с.
4. Луговий В.І. Чинники і умови забезпечення якості вищої освіти в Україні в процесі євроінтеграції / В.І. Луговий, Ж.В. Таланова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: філософія, політологія. – 2010. – Вип. 94/96. – С. 98–103.
5. Мороз В.М. Возможность бесплатного обучения в Финляндии: успешный опыт поступления в Savonia University of Applied sciences / В.М. Мороз, М.В. Мороз. – Х.: Издательство НТМТ, 2010. – 92 с.
6. Особливості докторських програм світових дослідницьких університетів [електронний ресурс] / (авт. тексту Інститут вищої освіти КНЕУ імені Вадима Гетьмана). – Режим доступу: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/
7. Поживілова О.В. Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01. «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О.В. Поживілова. – Київ, 2006. – 24 с.
8. Сергієнко В.І. Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення / Сергієнко В.І., Жилияєв І.Б., Торкатюк В.І. – Харків: ХНАМГ, 2006. – 228с.
9. Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації: монографія / (Сергієнко В.І., Жилияєв І.Б., Кизим М.О., Тищенко О.М.). – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 231 с.
10. Christoph R. Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Administration (EGPA): conference Madrid 19–12 September, 2007 – Access mode: <http://egpa2007.inap.map.es/egpa2007>

References:

1. Borisenkova, A.V. Vahshtajn and V.S. Gorbunova E.M. (2005), *Aktual'nye voprosy razvitiya obrazovaniya v stranah OJeSR* [Topical issues of the development of education in the countries of OECD], MAKS-Press, Moscow, Russia.
2. Il'ina, I.E. (2013), "Modern trends in training of highly qualified personnel in Russia", *Al'manah "Nauka. Innovacii. Obrazovanie"*, vol. 13, pp. 159–172.
3. Lobanova, L.S. (2010), *Sistemy podgotovki nauchnyh kadrov v evropejskih stranah i Ukraine: sravnitel'nyj analiz v kontekste formirovaniya Edinogo evropejskogo obrazovatel'nogo i nauchnogo prostranstva: monografija* [Systems Research Training in Europe and

Ukraine: a comparative analysis in the context of a single European educational and scientific space: monograph], DP "Informacionno-analiticheskoe agentstvo", Kiev, Ukraine.

4. Luhovyj, V.I. and Talanova, Zh.V. (2010), "Factors and conditions ensure the quality of higher education in Ukraine in European integration", *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenko: filosofii, politolohii*, vol. 94/96, pp. 98–103

5. Moroz, V.M. and Moroz, M.V. (2010), *Vozmozhnost' besplatnogo obuchenija v Finljandii: uspesnyj opyt postuplenija v Savonia University of Applied sciences* [Ability Free learning in Finland: Experience uspeshnyy postuplenyya in Savonia University of Applied sciences], Izdatel'stvo NTMT, Har'kov, Ukraine.

6. *Osoblyvosti doktors'kykh prohram svitovykh doslidnyts'kykh universytetiv* [Features doctoral programs international research universities], *Efektivna ekonomika*, [Online], available at: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/ (Accessed 4 Aug 2015).

7. Pozhyvilova, O.V. *Rozvytok system pidhotovky naukovykh i naukovopedahohichnykh kadriv vyschoi kvalifikatsii v ievropejs'komu rehioni ta Ukraini (1990-2005 rr.)* [Development of training scientific and pedagogical staff in the European region and Ukraine (1990–2005)], Kyiv, Ukraine.

8. Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. and Torkatiuk, V.I. (2006), *Atestatsiia naukovykh kadriv vyschoi kvalifikatsii v Ukraini: problemy i rishennia* [Certification of qualified scientists in Ukraine: Problems and solutions], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.

9. Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. Kyzym, M.O. and Tyschenko, O.M. (2008), *Systema atestatsii naukovykh kadriv vyschoi kvalifikatsii: monohrafiia* [The system of certification of highly qualified scientific personnel: monograph], INZhEK, Kharkiv, Ukraine.

10. Christoph R. Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Administration (EGPA): conference Madrid 19–12 September, 2007 – Access mode: <http://egpa2007.inap.map.es/egpa2007>

ЗАЯВКА

на розміщення статті у щоквартальному науково-практичному журналі “Лідер. Еліта. Суспільство”

Прізвище

Ім'я

По батькові

Місце роботи

Посада

Науковий ступінь

Вчене звання

Назва статті

Пропонована рубрика (філософія, педагогіка, психологія, управління, соціологія)

Адреса, телефони та E-mail для контактів

Поштова адреса для надсилання авторського примірника

Підтверджую своє бажання розмістити статтю у науковому журналі “Лідер. Еліта. Суспільство” і гарантую, що подана стаття є власною розробкою автора (авторів) та ніде раніше не друкувалася і не знаходиться на розгляді в інших виданнях.

Гарантую, що подана стаття відповідає принципам академічної доброчесності, а саме: чесно презентує самостійно проведене дослідження та не містить плагіату у будь-якій формі його прояву.

Надаю право редакційній колегії журналу “Лідер. Еліта. Суспільство» редагувати рукопис статті та *підтверджую свою згоду* на розміщення поданої статті, так само як і розширеної анотації до неї, в інформаційних системах (наприклад, на сайті Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського, в мережі Open Journal Systems тощо) та міжнародних наукометричних базах даних.

Погоджуюсь з усіма висунутими редакційною колегією вимогами щодо змісту, обсягу, оформлення і порядку подачі матеріалів.

« _____ » _____ 20 __ р. _____

**REQUIREMENTS FOR SCIENTIFIC ARTICLES SUBMITTED FOR
CONSIDERATION TO EDITORIAL BOARD OF SCIENTIFIC EDITION
“LEADER. ELITE. SOCIETY”**

1. A scientific article submitted for consideration to editorial board is to:
 - have topical content (to meet worldwide trends in science and interests of scientific community concerning theoretical information and to correlate with content of previously conducted research, or to contain essentially new and comprehensively grounded results of scientific inquiries and a reasonably formulated title (the article's title should be laconic and reflect precisely the publication's contents and direction, correlate with the article's (task's) objective and the contents of conclusions obtained);
 - ascertain specific results of the scientific research conducted by the author (collective of authors), i.e. to contain results of solving theoretical and practical problems;
 - be of interest for a broad scientific community (objectives, tasks, and results of the publication shouldn't be too narrow or too specific) and of use for specialists who conduct practical activities in the corresponding direction.
2. The author of the article is to *possess experience of conducting autonomous scientific research* and that of presenting their results (normally the editorial board do not accept the manuscripts by students and postgraduates of the first and second years of study; the article manuscript's content should normally include a reference to an author's publication that attests to the fact of presenting certain results, submitted by the author within the article's manuscript content, at scientific events).
3. The journal's editorial board accepts manuscripts on condition of the following documents being attached:
 - a duly certified partial record of the department meeting (methodological council) of education establishment where the author works (or studies) containing recommendation as to publishing the subjected material (for persons who have no academic degree or academic title);
 - a duly certified review by a doctor/candidate of sciences akin to the edition's specialization (for persons who have no academic degree or academic title);
 - extended abstract in Ukrainian and duly certified its translation into English (the translation can be certified at a translation bureau, by a foreign languages department at education establishments of the IV accreditation level, by a certified translator, or with the author's own signature provided they has corresponding education (in which case a copy of higher education diploma is to be attached by the author); in exceptional cases and on condition of preliminary agreement, the journal's editorial board may assist the author in translating the extended abstract into English (provision of this service does not warrant the acceptance of the manuscript for publication); the requirements for the extended abstract are set below;
 - application for article placement (an example of the application is on the edition's site);
 - the agreement between the author and the editorial board as to delegating of certain rights on materials submitted to the edition's editorial board (the right to publish and circulate the materials, the right to publish general information on the author (names and surname, academic degree, academic title, contact information, etc.); the right to include the materials submitted by the author to scientific databases (an example of the agreement is on the edition's site);
 - electronic data carrier (a CD) containing stored as separate files: 1) the article; 2) the extended abstract in Ukrainian and its translation into English; 3) application for article

placement (the electronic text is obligatory to coincide with the text on paper; 4) a file with the author's photo (.jpg format exceeding 600 Kb.)

4. The editorial board maintains *internal and external reviewing* of the scientific article's manuscript submitted by the author. On the results of expert estimation of the submitted materials' level the Chief Editor makes the decision regarding expediency of including the material submitted into the next issue. In case of experts' adopting a decision on insufficient scientific value of the article's content (insufficient scientific level of the research results' presentation or absence of scientific novelty in its content; violation of logic in research conduction; too limited practical value of the obtained results) or failure to comply with formal requirements (not keeping to the requirements as to the text length and its structuring; improper lay-out of: the abstract and its English version in extended format; list of sources of information and its version in the "References" format; the aim, the objective, tasks, and conclusions of the research) the article is voted down or returned to the author. If necessary, the editorial staff may make a slight scientific and literary editing of the article's text. The introduced changes are normally agreed with the article's author.

5. In accordance with conditions of the journal edition, articles can be published in Ukrainian, Russian, or English. When determining the order of priority for submitted materials to be viewed, the editorial board will give preference to the manuscripts submitted *in English*.

6. Technical requirements for the design of an article: sheet size – A-4 (210x297mm) sheet orientation – portrait, left, upper, right, and bottom margins – 25 mm; recommended font – Times New Roman Cyr, font size – 12, line spacing – 1. Minimum size of an article – 8,000 characters with spaces, maximum size – 34,000 characters; the optimum size being 20,000 – 24,000 characters.

Formulas, graphs, diagrams, figures *should be made in Word graphic editor*, be grouped and accessible for editing. Graphic objects are made: formulas by means of Microsoft Equation editor (menu Insert / Object / Microsoft Equation); diagrams and graphs – by means of diagrams Wizard (menu Insert / Picture / Diagram); structural schemes – by means of the drawing panel instruments. It should be noted that inclusion of graphic material into the text of a scientific publication can only be justified when presenting information in another form may lead to loss of its content. The number of graphic objects in a publication should be *minimal*. When preparing graphic materials the author should bear it in mind that the journal is printed in black-and-white, thus figures, diagrams, etc should be adapted to the corresponding format.

Figures and tables design: captions are placed below figures – Times New Roman, 10 pt, in italics, center-aligned (for instance, *Fig. 1. Caption*); captions are placed above tables: *Table 1, 2* and so on – Times New Roman, 10 pt, in italics, right-margin-aligned, the title of a table is placed in the following line, Times New Roman, 10 pt, bold type, center-aligned.

Statistical information presented in the article should have the source of origin, i.e. be corroborated by referring to the list of sources. Any citation used by the author in the article should be corroborated not only by reference to its origin, but also by the exact indication of its location (the page) in the source (for instance, [2, p.44]). We would like to draw authors' attention that references to text-books, methodological, and popular literature *are not approved by the journal's editorial board*. Reference to the author's own research is acceptable, but the number of the author's publications in the reference list should not exceed 10%. If in the course of analysis of the latest researches and publications the author mentions the name of a certain scientist, the reference list should contain his/her publication. The article author should avoid the so-called recurrent citation, i.e. the author should refer to the original source

of information instead of a source containing a reference to its origin. For instance, if the author quotes M. Weber there should be the reference to his specific paper, and not to a publication of a scientist who researched M. Weber's works.

When compiling the manuscript of a scientific publication the author should bear in mind *desirability of applying results of researches by recognized foreign scientists* (reference list should contain references to publications printed in established foreign scientific editions). It is expected that the reference list of information sources used by the author will contain at least 30% of scientific works published in editions included into such scientific databases as Scopus, Web of Science, Thomson Reuters. The list of the best-acknowledged scientific journals in the USA can be found on <http://www.scimagojr.com./journalrank.php?country=US&year=2016>

The editorial board approves of references to articles published in the journal "Theory and Practice of Social Systems Management" (the articles archive is located on <http://www.tipuss.com.ua/uk/apxiB-HOMepiB/>) as well as in the journal "Leader".

7. The structure of an article.

7.1. Universal decimal classification (UDC) is typed in the first line in bold type and is aligned to the left. The author's initials and surname are center-aligned. Below, also center-aligned, there is supplied the information on the author's academic degree, academic title, position and place of work, as well as their ORCID ID (registration on site <https://orcid.org/register>) and e-mail address.

7.2. The article's title is typed on the next line in capital letters bold type and is centre-aligned and followed by the annotation (2 – 3 brief sentences which include words like "is researched", "is viewed", "is proposed", etc.) and key words (5 – 7 positions) in Ukrainian. The annotation should briefly describe the author's results and conclusions. Key words should not be given as general definitions, but be closely related to the article's content and specifics.

7.3. Following this, the article should contain the author's surname and initials, the article's title, annotation with key words in English and in Russian (see an attached example of an article's design).

7.4. Below, in a new line, there is placed the text of the article in English in the so-call summarized form (the size of 4,000 to 6,000 characters with stating the author's (authors') surname, name and patronymic and the article's title (without the list of references)). The English summarized text should contain the following sections printed in bold type: problem setting, recent research and publication analysis, paper objective, paper main body, conclusions of the research. The text of the article with its English summary is placed on the edition's web-page. An example of the article's English summary is attached.

7.5. Below, the text of the article is given which should contain the following structural parts (their headings should be highlighted in bold type):

- **Problem setting in general** and its connection with important theoretical or practical tasks;

- **Recent researches and publications analysis** wherein solving this problem has been started and on which the author bases their work;

- **Highlighting the previously unresolved parts of the general problem** the article deals with;

- **Stating the article's objectives** (task-setting);

- **Exposition of the main material of research** with complete substantiation of the obtained scientific results;

- **Conclusions on research and prospects of further studies** in this direction.

7.6. References to literature sources are given in alphabetical order and are typed in square brackets, for example [1, p. 15] with consecutive numeration (Arabic numbers should be used).

At the end of the article according to requirements of international citing systems the article's author should not only supply the list of literature applied, but also present it as a separate block in the Reference format using the Latin alphabet. We draw authors' attention that the sources in the list of literature in the References format (*APA bibliographic standard*) should be repeated in the same order as in the main reference list regardless whether it contains foreign sources or not. To transliterate Ukrainian Cyrillic into Latin the author can use the site <http://litopys.org.ua/links/intrans.htm>, and to transliterate Russian Cyrillic – the site <http://www.translit.ru> (see the attached example of References design).

In the bibliographical guide only the literature referred to in the article is indicated. Bibliographic description is laid out in accordance with the national standard of Ukraine ГОСТ 7.1: 2006 “System of Standards on Libraries and Publishing. Bibliographical Entry. Bibliographical Description. General Requirements and Rules of Compiling” (see “Higher Attestation Committee Bulletin” #5, 2009, Form 23 approved by order of the Higher Attestation Committee of Ukraine No 342 of 29.05.2007 with changes and amendments introduced by orders of HAC of Ukraine No 63 of 26.01.2008, No 147 of 03.03.2008).

SAMPLE OF AN ARTICLE LAYOUT
(font sizes are not taken into consideration)

Володимир Мороз

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

Світлана Мороз

здобувач навчально-науково-виробничого центру, Національний університет цивільного захисту України,
ORCID ID 0000-0002-2696-1278
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

**НІМЕЦЬКА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ:
ОСОБЛИВОСТІ РОЗБУДОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ВНЗ**

Анотація: Розглянуто особливості розбудови та функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та обґрунтовано напрями використання її елементів у межах системи розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ. За результатами аналізу змісту норм і правил подання та розгляду дисертації, які діють у Німецькому університеті адміністративних наук, було опрацьовано загальний алгоритм підготовки науково-педагогічних кадрів у межах німецької моделі. За результатами порівняння змісту вітчизняної та німецької моделей підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації було виокремлено переваги останньої та опрацьовано пропозиції щодо вдосконалення змісту механізмів функціонування вітчизняної моделі.

Ключові слова: розвиток трудового потенціалу ВНЗ; німецька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів; подання та захист дисертації; отримання наукового ступеню PhD; вимоги до абітурієнта який претендує на вступу до аспірантури.

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

Svitlana Moroz

Seeker of Science and Research Laboratory for Management in the Field of Civil Protection, National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

GERMAN MODEL OF TRAINING OF THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL STAFF: FEATURES OF THE BUILT AND PERSPECTIVES OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT IN DOMESTIC UNIVERSITIES

Abstract: *There were considered features of development and functioning of the German model of training of the teaching staff and reasonable uses of its elements within the system of labor potential of local universities. The analysis of the content of standards and rules for submission and consideration of the thesis that operate at the German University of Administrative Sciences, there was observed a general algorithm for training of the teaching staff within the German model. As a result of comparing the content of domestic and German models of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification, there were separated benefits of the last and processed proposals to improve the content of the mechanisms of domestic models.*

Keywords: *development of labor potential of university; German model of scientific-pedagogical and scientific personnel; presentation and defense of the thesis; obtaining scientific degree of PhD; requirements for the applicant who claims to admission to graduate school.*

SAMPLE OF THE ENGLISH SUMMARY OF THE TEXT OF AN ARTICLE

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)

Svitlana Moroz, Seeker of Science and Research Laboratory for Management in the Field of Civil Protection, National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine

An extended abstract of a paper on the subject of:

“German model of training of the scientific-pedagogical staff: features of the built and perspectives of labor potential development in domestic universities”

Further on, in accordance with the structure proposed below, there follows extended abstract in English (general size 4,000 to 6,000 characters) with obligatory highlighting the titles of the article’s structural elements (see an example below). We remind that the extended abstract is to reflect the article’s content and present the author’s view on the subject of the research as precisely as possible.

Problem setting (*English text*).

Recent research and publications analysis (*English text*).

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (translator’s signature)

Translated _____ (indicate date) _____ (indicate the full name of organization which performed the translation, and surname and names of the translator).

(The translator’s signature is to be obligatory certified appropriately, for instance with the organization’s seal).

EXAMPLE OF DESIGNATION OF THE LITERATURE AND ITS SURVIVAL IN THE REFERENCES FORMAT

(sample provided without font size)

Список літератури:

1. Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР: сборник обзоров / (Борисенкова А.В., Вахштайн В.С., Горбунова Е.М., и др.) под ред. А.В. Заиченко. – М.: МАКС-Пресс, 2005 – 152 с.
2. Ильина И.Е. Современные тенденции развития подготовки кадров высшей квалификации в России / И.Е. Ильина // Альманах «Наука. Инновации. Образование». – 2013. – Вып. 13. – С. 159–172.
3. Лобанова Л.С. Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине: сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства: монография / Лобанова Л.С. – Киев: ДП «Информационно-аналитическое агентство», 2010. – 100 с.
4. Луговий В.І. Чинники і умови забезпечення якості вищої освіти в Україні в процесі євроінтеграції / В.І. Луговий, Ж.В. Таланова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: філософія, політологія. – 2010. – Вип. 94/96. – С. 98–103.
5. Мороз В.М. Возможность бесплатного обучения в Финляндии: успешный опыт поступления в Savonia University of Applied sciences / В.М. Мороз, М.В. Мороз. – Х.: Издательство НТМТ, 2010. – 92 с.
6. Особливості докторських програм світових дослідницьких університетів [електронний ресурс] / (авт. тексту Інститут вищої освіти КНЕУ імені Вадима Гетьмана). – Режим доступу: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/
7. Поживілова О.В. Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01. «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О.В. Поживілова. – Київ, 2006. – 24 с.
8. Сергієнко В.І. Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення / Сергієнко В.І., Жилиєв І.Б., Торкатюк В.І. – Харків: ХНАМГ, 2006. – 228 с.
9. Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації: монографія / (Сергієнко В.І., Жилиєв І.Б., Кизим М.О., Тищенко О.М.). – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 231 с.
10. Christoph R. Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Administration (EGPA): conference Madrid 19–12 September, 2007 – Access mode: <http://egpa2007.inap.map.es/egpa2007>

References:

1. Borisenkova, A.V. Vahshtajn and V.S. Gorbunova E.M. (2005), *Aktual'nye voprosy razvitiya obrazovaniya v stranah OJeSR* [Topical issues of the development of education in the countries of OECD], MAKS-Press, Moscow, Russia.
2. Il'ina, I.E. (2013), "Modern trends in training of highly qualified personnel in Russia", *Al'manah "Nauka. Innovacii. Obrazovanie"*, vol. 13, pp. 159–172.
3. Lobanova, L.S. (2010), *Sistemy podgotovki nauchnyh kadrov v evropejskih stranah i Ukraine: sravnitel'nyj analiz v kontekste formirovaniya Edinogo evropejskogo obrazovatel'nogo i nauchnogo prostranstva: monografija* [Systems Research Training in Europe and

Ukraine: a comparative analysis in the context of a single European educational and scientific space: monograph], DP "Informacionno-analiticheskoe agentstvo", Kiev, Ukraine.

4. Luhovyj, V.I. and Talanova, Zh.V. (2010), "Factors and conditions ensure the quality of higher education in Ukraine in European integration", *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenko: filosofii, politolohiia*, vol. 94/96, pp. 98–103

5. Moroz, V.M. and Moroz, M.V. (2010), *Vozmozhnost' besplatnogo obuchenija v Finljandii: uspesnyj opyt postuplenija v Savonia University of Applied sciences* [Ability Free learning in Finland: Experience uspeshnyy postuplenyya in Savonia University of Applied sciences], Izdatel'stvo NTMT, Har'kov, Ukraine.

6. *Osoblyvosti doktors'kykh prohram svitovykh doslidnyts'kykh universytetiv* [Features doctoral programs international research universities], *Efektivna ekonomika*, [Online], available at: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/ (Accessed 4 Aug 2015).

7. Pozhyvilova, O.V. *Rozvytok system pidhotovky naukovykh i naukovopedahohichnykh kadriv vyschoi kvalifikatsii v ievropejs'komu rehioni ta Ukraini (1990-2005 rr.)* [Development of training scientific and pedagogical staff in the European region and Ukraine (1990–2005)], Kyiv, Ukraine.

8. Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. and Torkatiuk, V.I. (2006), *Atestatsiia naukovykh kadriv vyschoi kvalifikatsii v Ukraini: problemy i rishennia* [Certification of qualified scientists in Ukraine: Problems and solutions], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.

9. Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. Kyzym, M.O. and Tyschenko, O.M. (2008), *Systema atestatsii naukovykh kadriv vyschoi kvalifikatsii: monohrafiia* [The system of certification of highly qualified scientific personnel: monograph], INZhEK, Kharkiv, Ukraine.

10. Christoph R. Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Administration (EGPA): conference Madrid 19–12 September, 2007 – Access mode: <http://egpa2007.inap.map.es/egpa2007>

APPLICATION

for publishing an article in the quarterly theoretical and practical journal
“Leader. Elite. Society”

Surname

Name

Patronymic

Place of work

Position

Academic degree

Academic title

Title of the article

Proposed rubric (philosophy, pedagogy, psychology, management, sociology)

Contact address, telephones and e-mail

Postal address for the author's copy to be forwarded

I hereby confirm my wish to publish my article in the scientific journal “Leader. Elite. Society” and guarantee that the supplied article is the author's (authors') own work and that it was never published prior in any editions and is not under consideration in any other editions.

I also guarantee that the submitted article meets the principles of academic morality, namely it honestly represents an independently conducted research and contains no plagiarism in any form of its manifestation.

I warrant the editorial board of the journal “Leader. Elite. Society” *the right* to edit the article's manuscript and *confirm my consent* to publishing the submitted article along with the extended abstract to it in information databases (for instance, on the site of the National Library of Ukraine after V.I. Vernadskiy in the Open Journal Systems network, etc.) and international scientific databases.

I accept all the requirements set forth by the editorial board as to contents, size, design and procedure of materials' submission.

« _____ » _____ 20 ____ .

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

Лідер. Еліта. Суспільство

1'2017

Головний редактор *О. Г. Романовський*

Відповідальний за випуск *В. М. Мороз*

Редактор *О. В. Квасник*

Комп'ютерна верстка *А. Н. Шквиря*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України: Серія КВ №22583-12483Р від 28.02.2017 р.

Формат 60^84/8 Ум.-друк.арк. 11,4 Тираж 100 прим.

Адреса редакції: Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» Кафедра ППУСС ім. акад. І. А. Зязюна, вул. Кирпичова, 2, 61002, м. Харків, Україна, тел. (057)700-40-25

Віддруковано з готових оригінал-макетів у друкарні ФОП «АЗАМАЄВ В.Р.»
Свідоцтво про державну реєстрацію B02 №229278 від 25.11.1998
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції. Серія ХК №135 від 23.02.2005
м. Харків, вул. Познанська, 6, к.84, тел.8(057)362-01-52