

ЛІДЕР. ЕЛІТА. СУСПІЛЬСТВО**Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2018**

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України: Серія KB №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 1'2018***

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

Лідер. Еліта. Суспільство

Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2018

Видання засновано 2017 р.

З М І С Т

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

<i>Tovazhnyansky L., Romanovskiy O., Ponomariov O., Chala Yu.</i> Teacher leadership in space of social requirements.....	5
<i>Резван О.</i> Роль професійної мобільності у фаховій спрямованості студентів.....	15
<i>Лопушинський І.</i> Формування лідера закладу загальної середньої освіти в контексті реалізації нового закону України «Про освіту».....	23

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

<i>Бабаєв В., Корженко В.</i> Еліта, лідерство та меритократія: запрошення до дискурсу.....	31
<i>Саух П.</i> Інтелігенція. Проблема соціальної ідентифікації.....	46
<i>Васянович Г., Будник О.</i> Методологічні засади формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника.....	60

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

<i>Філіпчук Г.</i> Знаннєве суспільство: національний і глобальний контекст.....	70
<i>Мельниченко О.</i> Київ – лідер серед регіонів України за рівнем заробітних плат: публічно-управлінський вимір.....	83
<i>Grineva V., Zhernovnykova O., Kovalenko O.</i> European experience in training prospective teachers....	91

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

<i>Семенова А.</i> Постнекласичний період методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства.....	100
<i>Дегтяр А., Бублій М.</i> Встановлення та розвиток довіри як функція управлінського лідерства.....	114

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ	124
---	-----

Лідер. Еліта. Суспільство // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2018. – № 1. – 142 с.

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2018

© Інститут інформаційних технологій та засобів навчання Національної академії педагогічних наук України, 2018

© Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, 2018

C O N T E N T S

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

<i>Tovazhnyanskyy L., Romanovskiy O., Ponomarev O., Chala Yu.</i> Teacher leadership in space of social requirements.....	5
<i>Rezvan O.</i> The role of professional mobility in the professional orientation of students.....	15
<i>Lopushynskiy I.</i> Leader formation in secondary education in the context of the implementation of the new law of Ukraine "On education".....	23

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

<i>Babaev V., Korzhenko V.</i> Elite, leadership and meritocracy: invitation to discussion.....	31
<i>Saukh P.</i> Intellectuals. The problem of social identification.....	46
<i>Vasianovych H., Budnyk O.</i> Methodological principles of formation of leadership qualities of a future social worker.....	60

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

<i>Filipchuk G.</i> Known society: national and global context	70
<i>Melnichenko O.</i> Kyiv – leader among Ukrainian regions by the salaries level: public-administrative dimension.....	83
<i>Grineva V., Zhernovnykova O., Kovalenko O.</i> European experience in training prospective teachers.....	91

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

<i>Semenova A.</i> Post-modern period of methodological parameters of unity of non-linear knowledge synthesis in the aspect of the development of leadership theories.....	100
<i>Diegtiar A., Bubliy M.</i> Establishment and development of trust as a function of management leadership.....	114

Leader. Elite.Society // Quarterly Scientific and Practical Journal. - Kh.: "NTU "KhPI", 2018.
№. 1. -142

© National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", 2018

© Institute of Information Technologies and Learning Tools National Academy of Educational Sciences of Ukraine, 2018

© O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, 2018



Leonid Tovazhnyanskyy

Doctor of Engineering, Professor, Associate Member of the NAS of Ukraine, Head of the Academic Council of NTU “KhPI”, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine
E-mail: radnyk@kpi.kharkov.ua

Olexandr Romanovskiy

Doctor of science in Pedagogy, Professor, corresponding member of NAPS Ukraine, Head of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named after academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olexandr Ponomariov

Professor (Technical Sciences) at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department by the Academician I.A. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

Yuliia Chala

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

TEACHER LEADERSHIP IN SPACE OF SOCIAL REQUIREMENTS

Abstract: The phenomenon of leadership and its appearance are considered as a completely natural reaction to the needs and demands of society. In this capacity, leadership is one of the important and effective mechanisms for ensuring the normal functioning and development of society. The complex nature of leadership is associated with its individual and social nature, and it reflects the wide variety of social needs in which the leaders have to live and act. A special place in this space is the leadership of the teacher. His professional activity not only satisfies the needs of society, but also influences the structure of their space and culture of needs.

© Leonid Tovazhnyanskyy, Olexandr Romanovskiy,
Olexandr Ponomariov, Yuliia Chala, 2018

Key words: *natural reaction, needs and demands of society, mechanism of life support, individual and social nature, space of social needs.*

Леонід ТОВАЖНЯНСЬКИЙ

доктор технічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, радник ректора, голова вченої ради, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: radnyk@kpi.kharkov.ua

Олександр Романовський

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

Олександр Пономарьов

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

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

ЛІДЕРСТВО ПЕДАГОГА У ПРОСТОРІ СУСПІЛЬНИХ ПОТРЕБ

Анотація: *Феномен лідерства та його поява розглядаються як цілком закономірна реакція на потреби і запити соціуму. У цій якості лідерство виступає одним з важливих та ефективних механізмів забезпечення нормального функціонування і розвитку суспільства. Складний характер лідерства пов'язаний з його індивідуально-суспільною природою і постає відображенням широкого розмаїття суспільних потреб, у просторі яких і доводиться жити й діяти лідерам. Особливе місце у цьому просторі посідає лідерство педагога. Його професійна діяльність не тільки задовольняє потреби соціуму, а й впливає на структуру їх простору та культуру потреб.*

Ключові слова: *закономірна реакція, потреби і запити соціуму, механізм забезпечення життєдіяльності, індивідуально-суспільна природа, простір суспільних потреб.*

General problem statement. The nature of the phenomenon of leadership complex, contradictory and even mysterious constantly attracts the attention of researchers

to its essence, origin and manifestations, to its role and place in the overall system of social relations. So, since ancient times in any society people who were endowed with special personal qualities, who forced their environment to listen to the advice of these people, obey their will. Today, due to the research of philosophers and psychologists, the essence of leadership is largely studied, but still some aspects remain, which require further clarification. One of them is the fact of the emergence of leaders in response to the needs of society and their activities in the space of these needs.

The social needs of leaders themselves arise as a result of the existence of rather wide differences in the goals and interests, aspirations and ideals of the people, and the need for some harmonization in the mechanisms. Indeed, without their coordination, the very possibilities of organizing and implementing joint activities are essentially complicated as conditions of normal functioning and development of society. Without such an agreement, contradictions become more acute, interpersonal and intergroup conflicts and crises arise.

Throughout its civilizational development, humanity has developed powerful means of effectively coordinating the interests and aspirations of various actors in joint activities and resolving contradictions. The main ones are traditions, customs, morals and law. However, the observance of the norms and provisions envisaged by them, also requires certain mechanisms, one of which is leadership. That is why it plays an extremely important role in responding to the needs of society and in this capacity should be considered a manifestation of the synergetic patterns of self-organization of society as an extremely complex open dissipative system. It is precisely because of these needs that society deliberately or unknowingly finds in its environment such personalities, which it puts forward as leaders.

Special features of processes that are conditioned by social needs and occur in the space of these needs are extent left out of the attention of researchers. Their own system analysis and practical use is an important and urgent problem. Its research and decision-making will actively promote both the identification of potential leaders and their purposeful development again according to public needs. Leadership research is precisely in the context of social needs that opens up interesting and important opportunities for identification, the leaders of which quality and competence are necessary for society, how to provide an understanding of their actual social needs, what should be the goals, content and nature of professional training, parenting and personal development of leaders.

Particularly acute and important is the problem of the influence of the space of social needs on the nature of leadership which becomes the case when it comes to the teacher. His or her leadership has specific manifestations that emerge from the very purpose of the phenomenon of education, and the needs of society in the systematic preparation of the younger generations for a successful life and activity in our complex and changing world. Its variability affects the dynamics of the space of social needs, and therefore the teacher as a carrier of leadership qualities must adapt to these changes.

The analysis of recent researches and publications aimed at solving the problem that has been raised, convincingly indicates its importance and relevance, a significant theoretical and applied significance. In this you can be sure of a powerful stream and monographic literature on leadership issues, articles in solid scientific publications. Interestingly, even the historical aspects of the phenomenon of leadership are explored. Thus, O. Nestula analyzes in detail the problems of the leader's social responsibility in the management paradigm of ancient China, including on the basis of the philosophy of Confucius and other ancient Chinese thinkers [14]. Significantly, as J. Fernandes in the process

of examining the code of dignity of the same Confucius attributes leadership to public values [9]. Di Chicco is collectively exploring the processes of historical development of the phenomenon of leadership in ancient China, Rome and Persia [10].

In a direct correlation with changing social needs, there is also a certain transformation of leadership. Problems that arise with this and the peculiarities of the manifestation of transformational leadership are studied by B. Bass and R. Riggio [7]. An interesting Japanese entrepreneur, Kazuo Inamori, head of the Kyosera Corporation and DDI Corporation, cites many interesting and instructive questions about the leadership's qualities and their relevance to social needs in their book. For example, he argues that "when we all aspire to improve working conditions, we must provide convenience not only for the manager but also for the majority of employees. Here, the leader must give a good example, sacrificing his own interests. If the leader lacks courage, we will never achieve any significant reforms or improvements" [2, p. 206-207]. This idea seems to be quite relevant for modern Ukraine.

German researchers, Gitte Gerter and Christina Ottl, featured in the team, analyzing the need for a team leader and the meaning of his work, write that, of course, the team leader must have professional qualifications. However, this does not mean that he is obligated to know everything and be better able than everybody. First and foremost, he must have a good understanding of his managerial tasks, be a strong strategist, draw conclusions and make decisions, manage his staff and improve their qualifications, and set goals and achieve them. But in no case should he put into practice all this. The authors emphasize that if one of the workers knows or knows something better, the leader must recognize this fact and actively use his qualifications in his work [9].

The dynamic nature of contemporary social life determines the need for creative leadership. Philosophical problems of this

particular phenomenon are analyzed by P. Cassé and P. G. Claudel, who seek to answer the question of how philosophy can turn people into more effective leaders [8]. In an interesting, often aphoristic form, reveals the characteristics of a leader who meets social needs, Donald Trump and Meredith McIver. They are, in particular, convinced that "behavior in a difficult situation speaks a lot about a person. Our attitude to such situations is an important element of the future problem solving. One and the same trouble will break one and make a stronger one [6, p. 97]. Summarized the phenomenon of leadership as a factor in the impact on staff and society as a whole is considered by P. Cotter, who considers leadership and management peculiar systems with different functions that complement each other [12, p. 21].

O.G. Romanovsky demonstrates an interesting, truly innovative approach to the formation of a full range of personal qualities of a leader in all kinds of professional activities. Together with V.V. Bondarenko, the scientist suggests the application of this approach on the example of the training of future psychologists [4].

There are many publications on individual issues of leadership and its manifestation in response to the needs of society and the peculiarities of its functioning in the space of these needs. As an example, we can mention at least the article by W. Leah, devoted to the extremely topical problem of leadership in conditions of sustainable development [13]. Conclusions and suggestions of the author should promote understanding of the leaders of those threats and dangers that bear the real possibility of a global catastrophe caused by the irresponsibility of people in their pursuit of their economic activity and predatory use of natural resources.

Somewhere close to our problem, the issue of leadership pedagogy is analyzed by O. G. Romanovsky, V. Ye. Mykhailychenko and L. M. Gren, which emphasize on the requirements for the preparation of leaders and on the methodological foundations of

training leaders in the process of studying in higher education institutions. They indicate that "the modern educational system requires new psychological and pedagogical approaches to the process of formation of leadership qualities in student youth, which meets the requirements and system of values of society" [5, p. 92]. We in this article go further, considering also the requirements for the leadership qualities of the teacher, without which it is impossible to identify and develop the leader's potential of the student.

It is entirely natural that this analysis is far from exhaustive and can not exhaust a wide range of publications on leadership issues and even those relating to the issue raised. However, it provides an opportunity to ascertain its essential theoretical and applied significance and the need for its in-depth study in order to develop effective ways and means of identifying potential leaders and rational organization of purposeful professional and personal development in the education system.

Unresolved aspects of the problem.

The purposeful analysis of literary sources on the problem shows that the deep essence of the system of relationships between leadership and social needs is, unfortunately does not attract due attention of researchers. This, in particular, is mentioned in the previous work of one of the co-authors of this article. It is emphasized there that "this aspect should be considered the key to clarifying why some organizations, enterprises, firms, or other social groups and even society and the state as a whole function normally and successfully develop while others are in a state of affairs, are experiencing deep and long-term crisis". It is emphasized separately that "for Ukraine, this problem is more relevant, that for almost a quarter century of independence in it there was never found a national leader capable of proposing an effective strategy for development and raising the people for its realization" [3, p. 13]. We also consider it necessary to add that the applicants for

leadership are primarily concerned not with social needs, but with their enrichment.

The purpose of the paper is to clarify the nature and essence of the relationship between social needs and leadership, which in itself is one of the important social needs. It is also expected to disclose the interaction between the leader and the society through the mechanisms of constitutional norms, legal mechanisms, morals and cultural-historical traditions. Proper attention will also be paid to ways and means of forming leaders understanding of the actual social needs and their consideration in their strategic plans and direct practical activities.

An important component of the goal of our study is also the analysis of the content and features of leadership in the pedagogical environment. It is meant to show the need for the teacher to have developed leadership qualities and their influence on his professional activities, and hence on the space of public needs.

Presenting main material. The complex and contradictory nature of man as a being at the same time biological and social, reasonable and selfish generates constant collisions of different, and even generally opposite directed needs and goals, aspirations and interests of the participants in the joint activity. Since this activity is a crucial precondition for the normal functioning and development of society, and therefore those individuals whose aggregate it forms, there is an urgent need for reliable means and methods of certain harmonization of these needs and goals, aspirations and interests, as well as mechanisms of their implementation.

And one of the first ways of their agreement is the choice of a reputable arbiter and appeal to him for help. At the same time, there is a public need for such authoritative personalities and for other purposes. First of all, to determine the strategy and methods, the content and nature of the joint activities of people and the search and creation of sufficiently favorable conditions for the life of the corresponding social group. Probably,

at first such persons became those who differed in physical strength and courage. Somewhat later it became clear that the leader needed the mind and ability to analyze the situation, life experience and the ability to comprehend it. He must have the inherent ability to listen to people and make decisions, entrepreneurship and even trickery. For the leader, not less important features of the leader were his attractiveness and the ability to influence people, to conquer them by their will.

These initially spontaneous processes gradually, with the development of science, especially psychology, were studied and received a scientific explanation. Within the framework of the analysis, the interrelations between social needs and leadership and the nature of the functioning of leadership in the space of these needs became clearer. Today, at least three interrelated aspects of the problem of leadership in the space of social needs can be stated. The first aspect relates to the needs of society in true leaders who can properly perceive people's expectations and act in accordance with them. At the same time, it is also important for society to clearly define its requirements to the professionalism and personality qualities of the leader, as well as the method and mechanisms for the implementation of certain sanctions against him in case of non-compliance of his actions and behavior with these requirements.

The second aspect of the leadership problem and its manifestations in the space of social needs relates to a deep understanding of the leader of these needs and his ability to analyze them, separating really important needs from insignificant ones. In order to function rationally and organize the joint activity of people to meet these needs, he needs an understanding and understanding not only of the needs of his immediate environment, but also their place in the general space of the needs of the whole society and their compliance with the norms of morality and law.

The third aspect of the problem is moral and value-related, and is associated with the ability of the leader to instill in his

supporters and followers and through them the wider circle of people of the system of vital values, including the culture of intelligent needs. This aspect reflects the spiritual world of the leader and his desire to exercise spiritual influence on people, to raise in them the promotion of observance and development of the best cultural-historical traditions, tolerance of communication and mutual relations. In this way, he has to bring these qualities to the level of spiritual needs and serve as an example in the quest for their satisfaction both for their surroundings, and even for their opponents.

It seems quite natural that all three aspects of the integral problem of leadership and its manifestations in the space of social needs are focused on the personality of the leader, in the style of his actions and behavior, in relation to people and the nature of influence on them. Indeed, the leader depends not only on the possibility of one or another ranking of needs and its consolidation in the public consciousness, but also the choice of a strategy of activity aimed at their satisfaction in accordance with selected criteria of importance. In fact, this means the influence of the leader on the very structuring of the socio-economic, socio-psychological and spiritual-value nature of the entire space of social needs.

The effectiveness of this influence depends, to a large extent, on the level of development of professionalism of the leader, and on the professional and socially significant of his personality traits and qualities. Many years of experience in the teaching and management of authors in higher education allows us to confidently state that this is where the identification of potential leaders takes place, the development of their leadership potential and the necessary creative abilities and the creation of reliable prerequisites for its successful practical implementation.

A certain part of the graduates, bright leaders-professionals leave for educational work. It also requires them to transition to a

fundamentally new quality of leadership and a new character of its manifestations. Now the actions of a young teacher take place in a kind of socio-cultural space of education and are aimed at largely meeting the educational needs of students. But he must, at the same time to project these actions on the space of public needs. In the first place, he needs to direct his activities to meet the public needs of specialists in certain professions and a certain level of professional training and competence, an appropriate level of personal development.

At the same time, he faces the same contradiction mentioned above, which stems from the very nature of man, and that the goals and needs of each particular student far do not coincide with social goals and needs. This circumstance requires, firstly, a substantial strengthening of the educational component of the educational process and its focus on the personal development and socialization of the student, including the development of his leadership potential. The socialization of the same student should provide not only an understanding of the general laws of social development and social needs, but also the development of his ability to interact, communicate and fruitfully co-operate with other people.

Secondly, the successful formation and development of students' leadership qualities is possible only if the leader's qualities and qualities are inherent to the teacher and he realizes them and uses them purposefully as one of the essential factors of his pedagogical influence. It is also important that his leadership qualities and qualities manifest themselves not only in communication and cooperation with students, where they are conditioned by his very age and status difference from students. His leadership qualities should also be clearly manifested in communicating and collaborating with colleagues as well as with management. At the same time, he should have a good understanding of the hierarchical nature of the system of leadership in higher education and its place in this system. This means that, on the one hand, he adheres to

the norms of official ethics, and on the other hand, considers it expedient to express his opinion if he does not agree with the opinion of the head of the department, faculty or even the rector. And such a manifestation of his leadership also serves as a kind of response to the need for democratization of public life, in the space of which is his professional teaching activity.

Thirdly, the contradictory nature of man with all inevitability in one way or another affects the personality of the leader and his behavior and activities in the space of public needs. Their compliance with these needs can be ensured by his constant and persistent self-education, self-education and self-improvement throughout the active working life. When it comes to leadership of a high school lecturer, he must instil in his students the desire to pursue such a life strategy. Then they will form a sense of tolerance and responsibility that help them overcome the contradiction of human nature, to reconcile individual and social aspirations and interests and thereby positively influence their own space of social needs.

Considering the main directions, the purposeful activity of a teacher of higher education in which, by self-improvement, he will be able to successfully meet the characteristic requirements of the space of social needs. First of all, as a leader, he needs a high level of education, which guarantees his proper professional competence, erudition and outlook, his general and vocational pedagogical culture. And these qualities substantially increase the intensity of its pedagogical influence on students as future active participants in the creation of this space.

The second direction is his desire to form and maintain his undeniable authority not only among students, but also among colleagues. This authority should be based on the actual results of his research activities and their skillful use in the educational process in order to develop creative abilities and innovative thinking of students. An important part of the authority of a teacher as a scientist should be his international

recognition, including through the quoting of his works and references to them. At the same time, it is equally important for such a leader to be the recognition of the authority of other scholars and scholarly schools, the recognition of the priority of those who first received new scientific results.

The third direction should be awareness of the leader of devotion to his work, which inevitably gives him a sense of love in his profession and a deep satisfaction with his professional activities. These feelings arise, on the one hand, from his inner psychological focus on pedagogical activity, and on the other - on the awareness of its high social significance. It is this significance that generates understanding of the leader of those requirements that generates the space of social needs, and understanding the essence and meaning of these needs. Consequently, due to his dedication to his work and his high professionalism, the leader-teacher not only promotes satisfaction of social needs, but also becomes one of the extremely important needs of society. He brings to the space of these needs spirituality, culture and intellect, meaningfulness of the meaning of life, and understanding each of his purposes.

The fourth direction of self-improvement of the teacher as a leader in the space of public needs should be his desire to constantly improve and enrich his spiritual world, to develop and fruitfully use the spiritual and cultural potential. After all, as G. Vasyanovich and O. Budnyk quite rightly write that "a significant amount of the pedagogical corps is not sufficiently aware of the need for self-improvement in the spiritual and moral sense, the acquisition of new knowledge, skills, culture of behavior, etc." [1, p. 102]. Morality must be an integral part of a leader and teacher. A well-known leader in the field of higher engineering education, rector of the NTU "KhPI" in 1944-1979. M.F. Semko accurately and figuratively said that the most soft pillow is pure conscience.

Finally, the fifth direction of the purposeful activity of the teacher from his

development and self-improvement, according to our deep conviction, should be his respectful attitude towards his teachers and their scientific school. At the same time, leaders in the pedagogical environment holding positions of responsibility must respect their subordinate colleagues and seek to promote their professional and personal development, development of their leadership potential. Like every teacher, managers should have high moral standards and convictions. They must act as genuine bearers of democratic values, humanistic worldview, high spirituality and culture. At the same time, they need a combination of demanding and principled with benevolence and responsibility. Such a combination of features and qualities of the manager-leader is a necessary prerequisite for their authority and deep respect for their subordinates.

Conclusions. The given analysis of peculiarities and manifestations of leadership of the teacher in the space of public needs is based on the many years of experience in the educational activities of authors in high school. Results allow us to reach such well-grounded conclusions. First, the phenomenon of leadership is not something extraordinary or casual. It follows directly from the needs of society and humanity as a whole as a manifestation of the synergetic patterns of self-organization and self-development of society and as an effective mechanism for coordinating the individual and social goals, aspirations and interests of people.

Secondly, the mission of the leader is to ensure the proper functioning and development of the community through satisfaction of its needs and expectations, determination and consistent observance of the system of norms and requirements of morality, law, customs and cultural-historical traditions of the given society. In the general system of means of leadership influence on the environment significant place is the approval of these norms and requirements in the public consciousness.

Thirdly, a special place in the space of social needs is the need for proper

preparation of the younger generations for a successful life and activity in the difficult, changing conditions of social development. It determines the urgency of the need for managers-leaders who would not only efficiently carry out their professional activities, but also identify potential leaders among their pupils and students, and would purposefully contribute to the development of their leadership potential, the formation of the spiritual world and the instillation of humanistic life values, moral principles and beliefs.

Список літератури

1. Васянович Г., & Будник О. (2017) Педагогічна еліта як феномен сучасності: духовно-моральний контекст. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 1. С. 96-108.
2. Казуо Инамори (1998) Страсть к успеху. Японское чудо. Ростов н/Д. Феникс, 320 с.
3. Пономарьов О. С. (2015) Феномен лідерства в контексті суспільних потреб. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. С. 11-19.
4. Романовський О. Г., & Бондаренко В. В. (2017) Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 2. С. 3-13.
5. Романовский А. Г., Михайличенко В. Е., & Грень Л. Н. (2018) Педагогика лідерства: монографія. Х.: ФЛП Бровин А. В. 500 с.
6. Трамп Д. & Макивер М. (2014) Лідерство. Золотые правила Дональда Трампа. М.: Эксмо, 224 с.
7. Bass B. M., & Riggio R. E. (2006) Transformational Leadership. 2nd ed. NY: Laurence Erlbaum Associates, 282 p.
8. Casse P., & Claudel P. G. (2007) Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders. Athena Press, 280 p.
9. Christine Oetl & Gitte Haerter. (2003) Unschlagbar durch gutes Teamwork.

Fourthly, for the proper performance of their professional functions and the effective exercise of pedagogical influence on students, the manager-leader must constantly pursue a purposeful activity from self-education, self-education and self-improvement. This will allow him to adequately meet the characteristic requirements of the space of public needs, to understand these needs well and act towards their satisfaction. In this case, his professional and personal credibility will contribute to successful work and leadership.

Praktische tipps fuer den Erfolg in der Gruppe. Bildung und Wissen Verlag.

10. Di Cicco J. M. (2003) The Development of Leaders in Ancient China, Rome and Persia. *Public Administration Quarterly*. № 27. P. 6-40.
11. Fernandez J. A. (2004) The gentelman's Code of Confucius: Leadership by values. *Organization Dynamics*. № 33. P.21-31.
12. Kotter P. (1988) The Leadership Factor. NY: Free Press. 174 p.
13. Lay V. (2007) Sustainable development and Leadership. *Drustvena Istrazivanja*. Vol. 1. № 6. P. 1030-1053.
14. Nestulya O. (2017) Socially responsible leader in management paradigm of the Ancient China. *Leader. Elite. Society*. № 1. P. 23-37.

References

1. Vasianovych H., & Budnyk O. (2017) *Pedahohichna elita iak fenomen suchasnosti: dukhovno-moral'nyj kontekst*. [Pedagogical elite as a phenomenon of the present: the spiritual and moral context] *Lider. Elita. Suspil'stvo*. № 1. S. 96-108. [in Ukrainian].
2. Kazuo Ynamory (1998) *Strast' k uspekhu. Yaponskoe chudo*. [The passion for success. Japanese miracle] Rostov n/D. Fenyks, 320 s. [in Ukrainian].
3. Ponomar'ov O. S. (2015) *Fenomen liderstva v konteksti suspil'nykh potreb*. [The phenomenon of leadership in the context of social needs] *Teoriia i praktyka upravlinnia*

sotsial'nyy systemamy.. № 4. S. 11-19. [in Ukrainian].

4. Romanovs'kyj O. H., & Bondarenko V. V. (2017) *Innovatsijne formuvannia povnoho spektru osobystisnykh iakostej lidera u vsikh vyдах profesijnoi diial'nosti na prykladi majbutnikh psykholohiv*. [Innovative formation of a full spectrum of personal qualities of a leader in all kinds of professional activity on the example of future psychologists] *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nyy systemamy*. № 2. S. 3-13. [in Ukrainian].

5. Romanovskyj A. H., Mykhajlychenko V. E., & Hren' L. N. (2018) *Pedahohyka liderstva: monohrafiia*. [Pedagogy of Leadership: Monograph] Kh.: FLP Brovyn A. V. 500 s. [in Ukrainian].

6. Tramp D. & Makiver M. (2014) *Liderstvo. Zoloty pravila Donal'da Trampa*. [Leadership. The Golden Rules of Donald Trump] M.: Jeksmo, 224 s. [in Russian].

7. Bass B. M., & Riggio R. E. (2006) *Transformational Leadership*. 2nd. ed. NY: Laurence Erlbaum Associates, 282 p.

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

9. Christine Oetl & Gitte Haerter. (2003) *Unschlagbar durch gutes Teamwork. Praktische tipps fuer den Erfolg in der Gruppe*. Bildung und Wissen Verlag.

10. Di Cicco J. M. (2003) *The Development of Leaders in Ancient China, Rome and Persia*. *Public Administration Quarterly*. № 27. P. 6-40.

11. Fernandez J. A. (2004) *The gentelman's Code of Confucius: Leadership by values*. *Organization Dynamics*. № 33.P.21-31.

12. Kotter P. (1988) *The Leadership Factor*. NY: Free Press. 174 p.

13. Lay V. (2007) *Sustainable development and Leadership*. *Drustena Istrazivanja*. Vol. 1. № 6. P. 1030-1053.

14. Nestulya O. (2017) *Socially responsible leader in management paradigm of the Ancient China*. *Leader. Elite. Society*. № 1. P. 23-37.

Стаття надійшла до редколегії: 14.05.2018



Оксана Резван

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри початкової, дошкільної та професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-7371-3605

E-mail: rezvanoksana1@gmail.com

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ФАХОВІЙ СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ

Анотація: Досліджено суть професійної мобільності як категорії соціології, психології та педагогіки; зосереджено увагу на ролі професійної мобільності у розумінні молоддю кар'єрної реалізації; визначено основні мотиви побудови кар'єри фахівцями. Схарактеризовано зміни у підходах до організації професійної підготовки у сучасних університетах, що мають забезпечувати мобільність студента у процесі навчально-практичної діяльності. Зроблено висновок про значущість професійної мобільності для фахової спрямованості студентів.

Ключові слова: професійна мобільність, професійна спрямованість, кар'єра, професійні домагання, адекватність, університет, студенти.

Oksana Rezvan

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Primary, Preschool and Professional Education of Kharkiv National Pedagogical University named after G.S. Skovoroda, Kharkiv, Ukraine

E-mail: rezvanoksana1@gmail.com

THE ROLE OF PROFESSIONAL MOBILITY IN THE PROFESSIONAL ORIENTATION OF STUDENTS

Abstract: The essence of professional mobility as a category of sociology, psychology and pedagogy is explored. The focus is put on the role of professional mobility for understanding of career development by young people and the main motivations for building a career by professionals are defined. Changes in the approaches to organization of professional training at modern universities are described, which should ensure student mobility in the process of educational and practical activity. A conclusion is made about the importance of professional mobility for the professional orientation of students.

Key words: professional mobility, professional orientation, career, professional demands, adequacy, university, students.

© Оксана Резван, 2018

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The role of professional mobility in the professional orientation of students”

Problem setting. The pragmatism of the generation of young and future professionals causes a change of the classical professional position from the one that was considered to be socially acceptable and assumed orientation to work in one collective body during almost the entire work path, to a professionally mobile position, oriented primarily to meet personal needs, with the change as a place of work as well as the profession as a whole depending on the recognized necessity and benefits. Consequently, the study of professional mobility as a category that should enter into the circulation of scientific approaches to modernization of the process of training professionals is becoming relevant and timely.

Recent research and publications analysis. Professional mobility is the subject of study of researchers in sociology, psychology, and more recently in pedagogy. The most important works on the problem of professional mobility are the researches of Sorokin P., Guzman K. Choi, Heuvel M., Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W., Zier E., Primya R. and others. Scientists explore various aspects of professional mobility. However, modern authors consider mobility not as a quality of a personality, but as a dynamics in the professional field. Observing the connection of such a dynamics with certain qualities of the personality, the researchers point to the relevance of "adaptability", "flexibility" and "employability" (the ability of a person to get a job and save it). As the most important skills and abilities needed by a person to realize such an ability as "employability," researchers call communicative skills and abilities, decision-making ability and teamwork skills. Adaptation of an employee is most frequently defined by foreign researchers as the quality, which is expressed in the ability to change, change the working position, successfully cope with the

stress that arises in connection with these changes.

In the psychological aspect, professional mobility is considered as the ability and readiness of a person to master the new equipment and technology quickly and successfully, to acquire new knowledge and skills that provide effectiveness of the new career guidance activities. Sociologists divide professional mobility into horizontal (a transition of an individual or social object from one social position to another, which is located at the same level (social stratum), including the change of the place of residence) and vertical (a change of the social stratum in accordance with my new status.) In modern vocational education, professional mobility is distinguished in the socio-economic aspect (as a readiness and ability to adapt to changing market conditions) and professional aspect (as a readiness and ability rather quickly and successfully master new equipment and technology within the same profession and, if necessary, acquire adjacent and new professions, to make status moves in the space of the professional hierarchy).

Paper objective. The purpose of this article is to study the role of professional mobility in the professional orientation of a modern student.

Paper main body. In the aspect of constant transformations in the modern economic space, it is important to change the approaches both to the personality of a professional and to the process of professional training. In view of a general tendency of the students to combine work and study, a modern university should create such conditions that a future professional will be able to receive training in full-time and distance education. Understanding the role of communication in the development of any economic project the university should

focus on organization of such conditions in which will enable students, firstly, to understand the value of communication in the profession, and, secondly, learn to create, maintain and use these connections in the professional life. Since each profession in the modern society is constantly changing and new professions are distinguished, a young professional's commitment to one profession can not be considered as a norm. On the contrary, the right tendency from the point of view of the present day is the tendency to change the profession taking into account the requirements of the environment. Therefore, it is important to focus students on the activities of seeking information about the options for the development in the profession, innovative trends in it, motivation to self-awareness of possible ways of professional self-realization). The process of forming the students' professional mobility correlates with the problem of normalization of their demands in the profession, the adequacy of determining the ways of building a career

since the vast majority of future professionals are oriented not only on realization in the profession but on building a career as a means and the result of such a realization. Taking the above into account, universities become institutions for forming real professional demands of the students through education in the processes of career development of young people and a platform for employers' advertising.

Conclusions of the research. Professional mobility is a significant factor in the professional orientation of future professionals. At the same time, the concept of professional orientation should be modernized and understood as readiness and desire to fulfil themselves in a professional environment, taking into account the requirements of this environment and society as a whole; formation of the awareness as for the need to change qualitatively, possibly changing professional directions, to build a career on the basis of adequate professional demands.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Прагматизм покоління молодих та майбутніх фахівців обумовлює зміну класичної професійної позиції від такої, що вважалась соціально схвальною за умови спрямованості на роботу в одному колективі упродовж майже всього трудового шляху, до професійно мобільної, орієнтованої передусім на задоволення особистісних потреб, зі зміною як місця роботи, так і фаху в цілому залежно від усвідомленої необхідності та вигоди. Отже, актуальним та сьогочасним стає дослідження професійної мобільності як категорії, що має увійти до обігу наукових підходів для осучаснення процесу підготовки фахівців.

У наукових дослідженнях професійна мобільність визначається як психологічна готовність до зміни професії та причини, що дозволяють чи не дозволяють зламати традиційний стереотипи професійної поведінки. В психологічному аспекті професій-

на мобільність розглядається як здатність і готовність особистості достатньо швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати нових знань і вмінь, що забезпечують ефективність нової професійної діяльності.

Соціологи поділяють професійну мобільність на горизонтальну (перехід індивіда чи соціального об'єкта від однієї соціальної позиції до іншої, що знаходиться на тому ж рівні (соціальному прошарку), у тому числі пов'язаний зі зміною місця проживання; та вертикальну (зміна соціального прошарку згідно зі мною статусу). Вертикальна мобільність розрізняється як висхідна (соціальне переміщення вгору, в аспекті сьогодення йдеться про так звані соціальні ліфти, що дозволять молодій людині блискавично змінити власний соціальний статус й швидко обігнати щодо професійної позиції тих працівників, які є старожилами у професії) та спадна (соціальне переміщення вниз, що частіше за все пов'язане із певними життєви-

ми потрясіннями (інвалідність, втрата майна, а останнім часом – наслідки воєнних дій). Характеризуючи закономірності вертикальної мобільності, П. Сорокін зауважує, що, по-перше, цей тип мобільності має умови для реалізації у будь-якому суспільстві (тобто не існує повністю закритих соціальних прошарків), а по-друге, вертикальна соціальна мобільність в жодному суспільстві не відбувається без спротиву [7]. Ураховуючи зазначені умовиводи, маємо змогу додати, що особистість жодним чином не може нарікати на зовнішні обставини у разі, коли починає усвідомлювати власну стагнацію, навпроти, вона має ураховувати нові вимоги, сприймати їх як певне «сито», що тестує її на міцність щодо власної мотивації та здатності самозмінюватись. У дослідженні Л. Рибникової професійна мобільність обумовлена або зовнішніми умовами (відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, побутовою невідповідністю) або усвідомленій потребі людини самозмінюватись – як реакції на зміни в соціумі [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Західноєвропейські та американські вчені, які досліджують у різних аспектах проблеми, пов'язані з професійною мобільністю, традиційно розглядають мобільність не як якість особистості, а як динаміку у професійній сфері, але, оскільки ця динаміка пов'язана з певними якостями особистості, вони використовують такі терміни, як «adaptability» (адаптація), «flexibility» (гнучкість) та «employability» (здатність людини влаштуватися на роботу і зберегти її) [12]. У якості найбільш вагомих навичок і вмінь, потрібних людині для реалізації такої здатності як «employability», дослідники називають комунікативні навички і вміння, здатність приймати рішення, вміння працювати у команді [8]. Адаптацію робітника зарубіжні вчені частіше за все визначають як якість, що виражається у здатності змінюватися, змінювати робочу позицію,

успішно долати стрес, що виникає у зв'язку з цими змінами [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Зауважуємо, що в умовах сучасного суспільства і ринкової економіки зміна місця, видів чи умов діяльності не лише не є негативним фактором, але навпаки, сприймається як сприятлива можливість для саморозвитку, самоосвіти і самовдосконалення. Для сучасної людини важливо бути підготовленою до життєдіяльності в умовах, що постійно й інтенсивно змінюються, у середовищі з високим ступенем непередбачуваності. Таким чином, безумовною є необхідність розгляду професійної мобільності не лише крізь зовнішні, а й крізь внутрішні фактори і особистісні якості.

Формулювання цілей статті. Метою статті визначаємо дослідження ролі професійної мобільності у фаховій спрямованості сучасного студента

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Останнім часом професійна мобільність знайшла широке відображення у педагогічних дослідженнях. Основоположним дослідженням у галузі кар'єри загалом та професійної мобільності зокрема можна вважати праці Е. Зеєра, в одній із яких науковець дає визначення професійній мобільності як готовності і здатності робітника до зміни виробничих завдань, що він виконує, до засвоєння нових спеціальностей чи змін у них, що виникають під впливом технічних і технологічних перетворень, тобто як ефективну адаптацію особистості до вимог професії. За думкою автора, у сучасній професійній освіті професійна мобільність розглядається у соціально-економічному – як готовність і здатність адаптуватися до мінливих умов ринку праці, та професіологічному – як готовність і здатність достатньо швидко і успішно засвоювати нову техніку і технології у межах однієї професії, при необхідності оволодівати суміжними і новими професіями, здійснювати статусні перемі-

щення у просторі професійної ієрархії – аспектах [3].

Низка науковців розглядає професійну мобільність як інтегровану якість особистості. Зокрема у праці Л. Вороновської досліджуване утворення визначається як інтегративна якість, яка поєднує в собі сформовану потребу особистості у змінах, актуалізовані когнітивні здібності і певні особистісні якості, а також знання і вміння, що визначають готовність до прийняття рішень у разі зміни завдань професійної діяльності, самоусвідомлення особистістю необхідності корекції професійного шляху на основі рефлексії [1]. Науковцем доведено, що значущості у формуванні професійної мобільності студентів у межах університетського середовища набувають спрямованість змісту професійної підготовки на усвідомлення студентами динамічності вимог до фахівців певної професії та шляхів реалізації в ній; їхнє залучення до професійної комунікації; забезпечення диверсифікації траєкторії професійної підготовки.

Цілком погоджуючись із таким баченням вирішення проблеми формування професійної мобільності у майбутніх фахівців, зауважимо про те, що в аспекті сучасного стану економіки як окремої країни, так і усього глобалізованого світу важливою стає зміна підходів як до особистості фахівця, так і до процесу професійної підготовки. Так, актуалізуємо увагу на тому, що сучасний студент стає все більш незалежним у виборі форм навчання. Зменшення фінансування освіти спричинило скорочення стипендіального фонду, а звідси виникла необхідність забезпечення умов для навчання тим студентам, які спрямовані самостійно сплачувати за контрактне навчання й працювати неповний робочий день. Отже, сучасний університет не має права забороняти поєднання праці та навчання, а має створити такі умови, щоб студент міг отримувати підготовку у межах очно-дистанційної освіти. Зважаючи на те, що розвиток будь-якого економічного проекту залежить від правильно ор-

ганізованої комунікації, фахову реалізованість можна розглядати як діяльність, що обумовлена цільовою комунікацією, а отже, студенти мають, по-перше, усвідомити цінність комунікативних зв'язків у професії, а по-друге, навчитись створювати, підтримувати їх й користуватись ними у професійному житті. Оскільки кожна професія у сучасному суспільстві постійно змінюється, а інформаційні та інноваційні перетворення спричиняють створення нових спеціальностей та спеціалізацій (іноді на межі двох або більше професій), не можна вважати нормою прихильність молодого фахівця одній професії. Навпаки, правильним з точки зору сучасності стає спрямованість на зміну спеціальності з урахуванням вимог середовища, а тому важливого значення набуває спрямування студентів на активність у пошуку інформації про варіанти розвитку професії, інноваційні тенденції у ній, мотивацію до самоусвідомлення можливих шляхів професійної самореалізації.

Процес формування професійної мобільності студентів корелює із проблемою унормування їхніх домагань у професії. Ми вже торкались зазначеної теми у працях [2; 5], де визначали обумовленість неадекватно завищених професійних домагань молоді сучасними тенденціями HR-менеджменту та суспільними новітніми течіями (нігілістичною поведінкою молоді внаслідок аномії; ейджизмом у межах ринку праці). Зокрема, було зроблено висновок про позитивну роль університетів у формуванні реальних професійних домагань студентів як інституцій просвітництва у процесах кар'єрного зростання молоді та платформи реклами працедавців. Однак наразі вважаємо важливим зосередити увагу на ролі професійної мобільності у розумінні молоддю кар'єрної реалізації, оскільки переважна більшість майбутніх фахівців є орієнтованою не просто на реалізацію у професії, а на вибудовування кар'єри як засобу й результату такої реалізації.

У можливостях кар'єрної реалізації професійна мобільність відіграє визначальну роль. Згідно з класифікацією Д. Сьюпера, серед чотирьох типів кар'єри (стабільної, звичайної, нестабільної та кар'єри з множинними пробами) [11] саме останні два типи можна вважати актуальними для сьогодення. Так, нестабільна кар'єра характеризується двома або декількома спробами професійного самовиявлення, причому кожна з цих спроб відбувається після тривалого періоду стабільності у професії. У кар'єрі з множинними пробами зміна професійних орієнтацій відбувається упродовж усього життя. Ураховуючи те, що у сучасному суспільстві людина стає все більш глобалізованою відповідно до вимог професій, а у межах кожної професії все частіше з'являються додаткові спеціалізації, можна вважати, що природна реакція особистості, пов'язана із спробою зайняти власну нішу у професійному середовищі, все частіше призводить до зміни або корекції фаху. Таку особистісну позицію щодо професії жодним чином не можна сприймати як зраду або легковажність, оскільки усвідомлюючи необхідність змін, людина не лише самовдосконалюється, але й самореалізується, якісно змінюючи професійні функції, більшою мірою пристосовуючи їх до вимог суспільства.

Зауважимо, що спрямованість на кар'єру виявляють особистості, мотивовані на успіх, а не на уникнення невдач. За думкою Д. Мак-Клеланд, у працівників, орієнтованих на кар'єру, можна спостерігати три види мотивів. Передусім це мотивація прагнення до влади, за виявлення якої людина є енергійною, відвертою у

своїх думках та позиціях, не боїться конфронтації у відстоюванні власних поглядів. Другий мотив побудови кар'єри – прагнення до успіху – виявляється спрямованістю особистості довести до кінця розпочату справу. Кар'єрне просування для такої людини – лише спосіб досягнення результату праці. Мотив причетності до спільноти виявляють ті, хто більшою мірою схильні до включення у комунікації, для кого статус організації є більш значущим, аніж всі інші чинники кар'єрної самореалізації [10]. Зауважимо, що всі три мотиви визначають спрямованість особистості на професійну реалізацію, вказують на важливість професії у житті людини, а отже визначення та урахування зазначених мотивів у майбутніх фахівців, коли вони ще перебувають в студентському статусі, дає можливість вибудовування стратегії педагогічного впливу таким чином, щоб зазначені мотиви стали узгодженими із змістом освіти, ставали джерелом активності студента у його бажанні професійного самовиявлення.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Урахування вищезазначеного дозволяє зробити висновки щодо значущої ролі професійної мобільності у фаховій спрямованості майбутніх фахівців. При цьому поняття фахової спрямованості має бути осучаснене розумінням її як готовності та бажання реалізовуватись у професійному середовищі із урахуванням його вимог та суспільства в цілому; сформованості усвідомлення необхідності якісно змінюватись, можливо, змінюючи напрям фаху, будувати кар'єру на засадах адекватних професійних домагань.

Список літератури

1. Вороновська, Л. П. (2015) Актуалізація сучасної моделі майбутньої професії у процесі формування професійної мобільності студентів. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*: зб. наук. праць. Херсон : видав. ПП «Олді-плюс», Вип. 1 (12). С. 11-14.

2. Гриньова, В.М., & Резван О.О. (2018) Кар'єрні домагання молодого фахівця: роль університетів у формуванні їхньої адекватності. *Новий колегіум*. Х.: «Колегіум», № 1. С. 40 – 45.

3. Зеер, Э. (2014) Многозначность феномена «мобильность» в профессиональном образовании. *Социально-*

профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и докладов международной конференции, Екатеринбург, 29-30 мая 2014 г. / под. ред. Г.М. Романцева, В.А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, С. 30-36.

4. Пріма, Р. (2008) Професійна мобільність фахівця як наукова проблема. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. №1. С. 127 – 132.

5. Резван, О.О. Рефлексія професійних домагань майбутнього фахівця. Матеріали X міжнародної практичної конференції 2013-2014”. Педагогіка. Прага. Publishing Hous “Education and Science”. С. 55 – 57.

6. Рыбникова, Л. И. Организация практического обучения в колледже как один из путей формирования социально-профессиональной мобильности специалиста [Електронний ресурс]. Режим доступа :<http://www.igpk.ru/default.asp?action=searchrc>

7. Сорокин, П.А. (1992) Человек. Цивилизация. Общество. М.: 544с.

8. Guzman K. Choi. (2013) The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 82. P. 199–207.

9. Heuvel M, Demerouti E., Bakker A., & Schaufeli W. (2013) Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 83. P. 11–21.

10. McClelland, D. (1988) Human Motivation. Cambridge University Press.

11. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

12. Towards European Higher Education Area. Communique of the Conference of the Ministers, responsible for Higher Education. Berlin. September.19. 2003.

References

1. Voronovs'ka, L. P. (2015) *Aktualizatsiia suchasnoi modeli majbutn'oi*

profesii u protsesi formuvannia profesijnoi mobil'nosti studentiv. [Actualization of the modern model of the future profession in the process of formation of students' professional mobility] Aktual'ni problemy derzhavnoho upravlinnia, pedahohiky ta psykholohii: zb. nauk. prats'. Kherson : vydav. PP «Oldiplius», Vyp. 1 (12). S. 11-14. [in Ukrainian].

2. Hryn'ova, V.M., & Rezvan O.O. (2018) *Kar'ierni domahannia molodoho fakhivtsia: rol' universytetiv u formuvanni ikhn'oi adekvatnosti*. [The career advancement of a young specialist: the role of universities in shaping their adequacy] Novyj kolehium. Kh.: «Kolehium», № 1. S. 40 – 45. [in Ukrainian].

3. Zeer, Je. (2014) *Mnogoznachnost' fenomena «mobil'nost'» v professional'nom obrazovanii*. [The ambiguity of the phenomenon of "mobility" in vocational education] Social'no-professional'naja mobil'nost' v XXI veke: sbornik materialov i dokladov mezhdunarodnoj konferencii, Ekaterinburg, 29-30 maja 2014 g. / pod. red. G.M. Romanceva, V.A. Kopnova. Ekaterinburg: Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. unta, S. 30-36. [in Russian].

4. Prima, R. (2008) *Profesijna mobil'nist' fakhivtsia iak naukova problema*. [Professional mobility of a specialist as a scientific problem] Pedahohika, psykholohiia ta medyko-biolohichni problemy fizychnoho vykhovannia i sportu. №1. S. 127 – 132. [in Ukrainian].

5. Rezvan, O.O. (2014) *Refleksiiia profesijnykh domahan' majbutn'oho fakhivtsia*. [Reflection of Professional Claims of a Future Specialist] Materialy X mizhnarodnoi praktychnoi konferentsii 2013-2014”. Pedahohika. Praha. Publishing Hous “Education and Science”. S. 55 – 57. [in Ukrainian].

6. Rybnikova, L. I. *Organizacija prakticheskogo obuchenija v kolledzhe kak odin iz putej formirovanija social'no-professional'noj mobil'nosti specialista* [The organization of practical training in college as one of the ways of formation of social and

professional mobility of a specialist] [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu : <http://www.igpk.ru/default.asp?action=search> c. [in Russian].

7. Sorokin, P.A. (1992) *Chelovek. Civilizacija. Obshhestvo*. [The Man. Civilization. Society] M.: 544s. [in Russian].

8. Guzman K. Choi. (2013) The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 82. P. 199–207.

9. Heuvel M, Demerouti E., Bakker A., & Schaufeli W. (2013) Adapting to change: The value of change information

and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 83. P. 11–21.

10. McClelland, D. (1988) *Human Motivation*. Cambridge University Press.

11. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

12. Towards European Higher Education Area. Communique of the Conference of the Ministers, responsible for Higher Education. Berlin. September.19.2003.

Стаття надійшла до редколегії: 10.05.2018



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 37.035.91

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.03

Іван Лопушинський

доктор наук з державного управління, професор, заслужений працівник освіти України,
завідувач кафедри державного управління і місцевого самоврядування Херсонського
національного технічного університету

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»

Анотація: *Методологія дослідження проблеми лідерства базується на ставленні до цього феномена як до діяльності особистості, що носить системний характер. У цьому зв'язку в запропонованій статті розкриваються теоретичні засади та подаються практичні рекомендації керівникам закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) щодо формування якостей неформального лідера в ході модернізації сучасної школи. Названі управлінці мають бути спроможними та відповідальними за впровадження змін у процесі здійснення освітньої реформи, оскільки саме якість лідерства є фундаментом для подальшого її успіху.*

Ключові слова: Закон «Про освіту», заклад загальної середньої освіти (ЗЗСО), лідерство, лідер, неформальний лідер.

Ivan Lopushynskyi

Doctor in Public Administration, Professor, Honored Educator of Ukraine, Head of Public
Administration and Local Self-Government Department
in Kherson National Technical University

LEADER FORMATION IN SECONDARY EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF THE NEW LAW OF UKRAINE "ON EDUCATION"

Abstract: *The methodology of studying the problem of leadership is based on the relation to this phenomenon as a personality activity, which is of a systemic nature. In this regard, the proposed article reveals the theoretical foundations and provides practical recommendations to heads of general secondary education institution (GSEI) in relation to the formation of qualities of the informal leader during Modernization of nowadays school. The abovementioned heads should be capable and responsible for implementing changes in the process of implementing educational reform, because the quality of leadership is the basis for its further success.*

Keywords: Law "On education", general secondary education institution (GSEI), leadership, leader, informal leader.

© Іван Лопушинський, 2018

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному суспільстві феномен лідерства привертає увагу як пересічних людей, так і вчених. Лідерство – соціально-психологічний феномен внутрішньогрупового розвитку, що характеризує відносини домінування і підпорядкування в групі. Це явище виникає в процесі диференціації групової структури та її постійного вдосконалення[6].

Як зазначає Н. Кудикіна[6], дослідження проблеми лідерства в Україні особливо актуалізувалося у зв'язку з розгортанням нової соціально-економічної ситуації, коли усталені соціально-трудові відносини динамічно змінюються. З позицій соціального прагматизму в соціально-трудових відносинах помітною стала фігура лідера. Як уже раніше було доведено, лідер – це та особистість, яка в певній ситуації бере на себе більшу відповідальність за виконання групових завдань. За таких умов усі учасники спільної трудової діяльності, зокрема освітньої, зацікавлені в успішному лідерстві, оскільки результат його дій є корисним і вигідним для всіх членів групи [6].

Як закріплено в новому Законі України «Про освіту», метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [9].

Відповідно до статті 26 Закону [9] керівник закладу освіти в межах наданих

йому повноважень: організовує діяльність закладу освіти; вирішує питання його фінансово-господарської діяльності; призначає на посаду та звільняє з посади працівників, визначає їхні функціональні обов'язки; забезпечує організацію освітнього процесу та здійснення контролю за виконанням освітніх програм; а також функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти; умови для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю закладу освіти; сприяє та створює умови для діяльності органів самоврядування закладу освіти; здоровому способу життя здобувачів освіти та працівників закладу освіти; здійснює інші повноваження, передбачені законом та установчими документами закладу освіти [9].

Реалізувати ці завдання без наявності неформального лідера – директора ЗЗСО по суті неможливо, оскільки лідерство – надактуальна проблема сучасної освіти. Важливість надання уваги питанню лідерства та розвитку лідерського потенціалу на сьогодні є очевидною як для приватних, так і державних ЗЗСО, які визначають, що їхнє робоче середовище постійно змінюється, і що успіх закладів освіти значною мірою залежить від якості їхніх лідерів [10, с. 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Останнім часом до проблеми загального лідерства зверталися Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів та ін. [10]. Лідерство в органах державної влади та органах місцевого самоврядування досліджували Р. Войтович, М. Пірен, І. Надольний та ін. [1], формування особистості лідера в закладах освіти вивчали: Н. Кудикіна (методологічні засади проблеми лідерства в освіті) [6], К. Линьов (лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті) [7], В. Ковальчук (проблеми управлінського лідерства у професійно-технічній освіті) [5],

І. Чистякова (розвиток колективного лідерства в теорії мережевого управління у вищій освіті) [11] та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Водночас чимало теоретичних і практичних питань проблематики залишаються недостатньо розкритими, зокрема щодо розвитку лідерства в закладах загальної середньої освіти, яке останнім часом у вітчизняній науці змістовно не розглядалося.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження питання формування лідера закладу загальної середньої освіти в контексті реалізації нового закону України «Про освіту».

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На сучасному етапі розвитку освіти традиційне управління не може задовольнити потреби та виклики, що постають перед закладами освіти. У контексті такої ситуації, для того, щоб керувати ЗЗСО в умовах постійних змін, конкуренції, високих очікувань, мотивувати персонал (як педагогічних працівників, так і допоміжні служби) працювати в напрямку загальної мети й мобілізувати керівництво всією організацією слід створити новий тип управління, заснований на неформальному лідерстві.

Насамперед дамо визначення термінів, що домінують у нашій статті, – лідерство та лідер. Як відомо, лідерство (англ. Leadership) – реалізація організаційного керівництва, що реалізується топ-менеджментом. Воно охоплює (але не обмежується тільки цим) розроблення бачення, планування, ухвалення рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей [12].

Отже, лідерство – це комплексне поняття, основане на вірі в лідера, підпорядкуванні, готовності людей йти за ним, брати участь у виконанні поставлених завдань, генерувати нові ідеї, керувати ними; це об'єктивна потреба в організації спіль-

ної діяльності людей; воно існує скрізь, де є групова і колективна діяльність [12].

Лідер – це той, хто веде; перший, який іде попереду. Член групи, усі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього в ухваленні серйозних рішень і вирішенні важливих проблем [12].

Серед форм лідерства вчені розрізняють: формальне лідерство – це процес впливу на людей з позиції посади, що обіймає особа; неформальне лідерство – процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, уміння чи інших ресурсів.

Лідерська поведінка характеризується такими компонентами, як: ініціативність у ситуаціях міжособистісної взаємодії; пристосовність до загального миттєвого настрою; відсутність жорсткого планування, любов до імпровізації; чутливість до проблем членів групи, особливу увагу до слабких; демонстрація домінуючої поведінки, смак і схильність до влади; звернення за допомогою до обставин, тобто вміння використовувати для своїх цілей ситуативні моменти, що виникають у процесі взаємодії [12].

Доведено, що становлення, ефективність лідера визначає комбінація трьох аспектів: особисті риси; ресурси та інструменти; ситуація. Суть поняття лідер містить у собі: феномен лідера; принцип лідерства; інститут лідерства.

Китайський філософ Лао-Цзи говорив: «Мудра людина ставить себе за іншими людьми, завдяки чому вона не заважає людям і може вести їх за собою» [4]. Саме тому лідер, уміло застосовуючи розум, знання, таланти та динамічність інших людей не тільки економить свої сили та час, але й отримує необмежену владу, силу та славу; він відповідає за цілі, встановлені в моделі прогнозування майбутнього.

З'ясуємо, що потрібно зробити, щоб примусити інших йти за тобою. Ідея – загальна мрія в конкретних образах; цінності – визначають практично всі дії особистості, є основою життєвої концепції; емоції, енергія, рішучість. Справжнє

мірило лідерства – це вплив і не більше того. Дев'яносто дев'ять відсотків лідерів розпочинають свій шлях до лідерства не з вершини організації, а з її середньої ланки. Лідери зобов'язані бути добрими менеджерами, проте більшість з них зовсім необов'язково є добрими лідерами.

Джон Максвелл зазначав: «У потрібний момент згадайте: для репутації важливим є розмах, а не підсумок; оптиміст скрізь бачить зелений колір, песиміст – червоний, лідер передбачає бути дальтоніком; песиміст скаржиться на вітер. Оптиміст очікує, що вітер зміниться. Лідер повертає вітрила за вітром» [2].

Лідер живе майбутнім. Люди вірять тому, що хочуть почути; успіху досягає той, хто може створювати яскраві та переконливі образи; боротьба бажань та реальності породжує міфи. У реальності зміни відбуваються повільно, у міфі – все легко і просто.

Генрі Форд (1863-1947 рр.) зазначав: «Я побудую автомобіль, доступний великій кількості людей... Його ціна буде настільки низькою, що будь-яка людина, яка має пристойну заробітну плату, буде в змозі його придбати і разом зі своєю сім'єю насолоджуватися благословенними годинами відпочинку на величезних відкритих просторах Господніх. З наших доріг щезнуть коні, автомобіль стане звичайною річчю, (і ми) дамо роботу і гарні заробітки великій кількості людей...» [3].

Волт Дісней (1901-1966 рр.) говорив: «Ідея Діснейленду проста. Це місце, де люди знаходять щастя і дізнаються нове. Це місце, де батьки і діти приємно проводять час разом; місце, де вчителі та учні відкривають великі можливості пізнання та навчання. Там люди похилого віку зможуть утішити свою ностальгію за минулим, а молоді – насолодитися викликами майбутнього. Там для загального огляду та вивчення будуть представлені чудеса природи і чудеса, створені Людиною. Діснейленд заснований на тих ідеалах, мріях та суворих, але достовірних

фактах, які створили Америку, і присвячений цим ідеалам, мріям та фактам...» [3].

Сиріл Норткот Паркінсон (1909-1993) до основних якостей справжнього лідера відносив: уяву; знання; талант; рішучість; жорсткість; при тяжіння [8]. На його думку, уява – це здатність людини «побачити» те, що ще не існує. Ця здатність потрібна тоді, коли слід щось створити, побудувати або організувати.

Знання є одним із елементів впевненості в собі. Лідер може бути впевненим у своїх рішеннях і планах, створених на основі знань.

Талант відрізняється від здібностей рівнем легкості, з яким людина може щось зробити. Здібний індивід може легко виконати різні дії, що іншим даються порівняно важко, потребують тривалої підготовки і навчання. Талановита людина не просто легко виконує що-небудь, вона, жартуючи, перевершує в цій діяльності решту людей. Талановитий лідер не просто вмів організовувати інших людей, він постійно тримає ситуацію під контролем і прекрасно справляється з труднощами, що виникають. Уважають, що саме талант відрізняє справжніх професіоналів своєї справи від любителів. Талановиті люди є успішними в своїй професійній сфері поза залежністю від умов, з яких їм довелося починати. Для здібних людей труднощі на старті можуть виявитися непереборними.

Лідеру для успіху потрібна *рішучість*. Бажання досягти успіху не забезпечує успіх, хоча й сприяє йому. Рішучість лідера полягає в досягненні поставлених цілей, вірі в їх виконання і передачі своєї переконаності іншим – своїм наступникам.

Рішучість лідера дозволяє йому діяти в інтересах досягнення мети і захоплювати інших людей своїми переконаннями. Завдячуючи рішучості, лідер має послідовників, які поділяють його цілі та допомагають йому в їх досягненні. Рішучість лідера є джерелом сили для інших членів команди – послідовників, співробітників, підлеглих.

Попри те, що лідер має захоплювати послідовників своїми ідеями, він повинен володіти *жорсткістю* – якістю, яка допомагає організувати діяльність щодо досягнення мети найбільш ефективним способом. Це не означає, що лідер має бути тираном, проте володіння жорсткою силою волі дозволяє ухвалювати непопулярні рішення, що сприяють досягненню мети – наприклад, відсторонити від роботи ледачих співробітників або покарати недоброзичливців.

Притягання. Цей елемент також називають харизмою лідера або привабливістю. Лідер повинен бути в центрі заходу (проекту, організації). До нього постійно прагнуть люди, не залежно від того, де він знаходиться – на виду або наразі відсутній. Лідер часто є героєм корпоративних легенд й оповідань. Він є найбільш значущою, ключовою фігурою [8].

Суттєву роль в управлінні організацією відіграють й *емоційні здібності лідера* як здатність розуміти власні емоції; навички стримувати негативні емоції; здібність до самомотивації; здатність відчувати і розуміти емоції інших людей; соціальні навички, що полягають у здібності швидко встановлювати й утримувати контакти з іншими.

Таким чином, лідерство в управлінні персоналом – це об'єктивна реальність. Воно постає викликом та пріоритетом для керівника як організатора колективної діяльності; характеризує керівну діяльність не лише як науку, але й як мистецтво; надає управлінській вертикалі характеру взаємозацікавленого соціального партнерства та взаємодії; передбачає обов'язкову й неминучу реалізацію й актуалізацію свого творчого професійно-особистісного потенціалу; гуманізує, оприлюднює субординаційні ієрархічні відносини, що сприяє підтриманню інституційної пам'яті, посиленню корпоративізму; забезпечує пошук найраціональніших форм та методів керівної діяльності.

Далі розглянемо лідерство в ЗЗСО. Як відомо, директор школи – керівник і

лідер (як формальний, так і неформальний). У сучасних умовах розвитку освіти в Україні особливого значення набуває інноваційна діяльність закладів освіти. Без сумніву, основна роль у запровадженні освітніх інновацій належить лідеру педколективу – директорові. Кожен керівник школи прагне зробити свій навчальний заклад привабливішим, успішним та впізнаванішим за інші. Школа завжди «схожа» на свого директора, оскільки від професіоналізму, мобільності, готовності до змін, творчого підходу до справи залежить доля освітніх реформ.

Сьогодні немає чітких механізмів, які б прописували управлінську діяльність керівників закладів освіти всіх рівнів щодо поліпшення навчально-виховного процесу та досягнення високого кінцевого результату.

Тому надзвичайно актуальним постають питання – яким має бути директор сучасної школи, адже він є ключовою фігурою освітнього середовища та як директорів школи стати лідером.

Роль справжнього лідера – директора школи пересічні вітчизняні вчителі вкладають у таку фразу: «Знайдіть школу з хорошим лідером, і, можливо, ваші проблеми не зникнуть, але їх точно поменшає».

До основних рис справжнього неформального директора-лідера відносять: стратегічне мислення; уміння створити згуртовану спільноту; емоційний інтелект.

Стратегічне мислення. Треба з'ясувати, які ознаки вказують на те, що лідер мислить стратегічно. Далекоглядний директор-лідер точно знає, що є найкращим для дітей – для їхнього наукового, соціального та емоційного зростання. Особисті переконання та знання лідер набув у співпраці з іншими учасниками процесу. На основі таких знань він будує свою стратегію. Ви можете спитати директора або персонал, учнів і навіть батьків: «Що важливо для цієї школи?» – або – «Що тут намагаються створити?», – і у відповідь ви почуєте елементи стратегії.

Центральним елементом стратегії є досвід учнів та їхні результати. Стратегію лідера неважко буде впізнати. Коли ви її почуєте, то відчуєте щось хороше: піднесення, мотивацію або захоплення.

Далекоглядний лідер – це справжнє втілення стратегії. Його дії повністю їй відповідають. Більше того, у лідера є план, як цю стратегію втілити в життя. Кожного дня він керує всіма учасниками процесу відповідно до цього нього. Стратегія дуже гнучка, отож, усі ініціативи захоплюються, і саме так директор-лідер завжди виграє.

Згуртована спільнота. Праця у згуртованій команді робить педагогічного працівника щасливішим і здоровішим та позитивно впливає на його професіоналізм. Директор школи, який створює згуртовану спільноту, знає, що свою стратегію йому самотужки в життя не втілити. Він знає, що йому необхідна високофункціональна команда. Знає, що згуртована спільнота (для дітей та вчителів) посилить стабільність, збереже викладацький склад та додасть інвестиції. Він знає, що людині потрібен тісний зв'язок з іншими, і знає, як цей зв'язок створити.

У такому разі будь-який працівник ЗЗСО зрозуміє, що потрапив до згуртованої спільноти, з того, як до нього вітаються охоронці, вчителі, діти і батьки. Просто слід порахувати, скільки разів посміхнулися тій чи іншій людині. Це дасть змогу краще зрозуміти, наскільки міцна шкільна громада. Думка вчителів та адміністраторів щодо того, наскільки свідомо ви будете свою спільноту, як вирішуйте непорозуміння, наскільки добре (особисто та професійно) члени колективу знають одне одного, буде характеризувати вашу діяльність як лідера. Чи діляться вчителі на групи, характер відносин у людей різних за расою, віком, походженням та іншими ознаками буде орієнтувати на вибір стратегії та вкаже на її якість. Задати запитання директору: яка ваша стратегія для створення спільноти? І стане зрозумілим вибір напрямку стратегії.

Саме тому вчителі, які змогли віднайти роботу в міцній освітянській громаді, побачили, як вони стали щасливішими і здоровішими, а їхній професіоналізм значно зріс.

Емоційний інтелект (EI) – це здатність розуміти і керувати власними емоціями, а також визначати, усвідомлювати і впливати на емоції інших. Лідер з високим рівнем емоційного інтелекту є спокійний і врівноважений, йому властива емпатія, здатний розв'язати конфлікт. До його компонентів також належить здатність боротися зі стресом, стежити за здоров'ям, відносинами тощо. Емоційний інтелект лідера є запорукою успішної реалізації його організаторських здібностей.

Якщо керівникові здається, що його слухають і розуміють, отже в такому разі він розмовляє із «емоційним інтелектуалом». Він не буде відволікатися, поспішати або відповідати учасникам освітнього процесу одним словом. У лідера можна запитати: як ви стежите за собою? Як боретеся зі стресом? Як реагуєте на стрес своїх підлеглих? А також можете запитати в підлеглих про лідера: як директор показує невдоволення та злість? Чи відчуваєте Ви, що директор вас слухає та дбає про Вас? Як директор вирішує конфлікти в колективі? Як директор показує, що він Вас цінує?

Емоційний інтелект лідера вважають запорукою успішної реалізації його організаторських здібностей. І хоч лідера з високим рівнем емоційного інтелекту віднайти важко, вони все-таки існують.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Отже, одним з основних акцентів в управлінні ЗЗСО сьогодні є формування ефективних неформальних лідерів – їхніх керівників. У житті сучасного керівника-лідера ЗЗСО кар'єра й особисте життя тісно переплітаються. Справжні освітяни-лідери ніколи не бувають пересічними людьми: їхні таланти, здібності, сприйняття нового служать їм, а не панують над ними. Використовуючи їх, такі лідери реалізують своє

істинне покликання, діють відповідно до свого бачення досконалості та прекрасно-

го, демонструючи при цьому єдність мети і невгамовної енергії.

Список літератури

1. Войтович Р. В., Пірен М. І., Надольний І. Ф. (2006) Керівник в органах державної влади та місцевого самоврядування. К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 168 с.

2. Джон Максфелл (2006) Лідер на 360. 416 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mybook.ru/author/dzhon-maksvell/lider-na360/>

3. Інструменти формування неповторної візії. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://attorney.refepic.ru/nstrumenti-formulyuvannya-nepovtorno-vz.html>

4. Класики духовної філософії та сучасність. Лао-Дзи – Дао-Де-Дзи. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.ua.religiousbook.net/shop/Pages/Ua/classics-ua.html>

5. Ковальчук В. І. (2009) Проблеми управлінського лідерства у професійно-технічній освіті. [Електронний ресурс] *Вісник післядипломної освіти*. Вип. 11 (1). С. 101-111. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11\(1\)_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11(1)_15)

6. Кудикіна Н. В. (2010) Методологічні засади дослідження проблеми лідерства в освіті [Електронний ресурс]. *Педагогічний дискурс*. Вип. 7. С. 131-135. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2010_7_29

7. Линьов К. О. (2016) Лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті [Електронний ресурс] *Science Rise. Pedagogical Education*. № 8 (4). С. 29-34. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8\(4\)6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8(4)6)

8. Основные элементы лидерства по теории Паркинсона. - Режим доступу: https://author24.ru/spravochniki/menedzhment_organizacii/kultura_povedeniya_v_organizacii/osnovnye_elementy_liderstva_po_teorii_parkinsona/

9. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. - Режим доступу:

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

10. Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О., Барань Є., & Федорів Т. (2012) Розвиток лідерства; за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні». 400 с.

11. Чистякова І. А. (2014) Розвиток колективного лідерства в теорії мережевого управління у вищій освіті [Електронний ресурс] *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. № 8. С. 294 - 301. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2014_8_38

12. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE>

References

1. Voitovych R. V., Piren M. I., & Nadolnyi I. F. (2006) *Kerivnyk v orhanakh derzhavnoi vldy ta mistsevoho samovri-aduvannia*. [Head of state authorities and local self-government] K.: Tsentr spryiannia instytutsiinomu rozvytku derzhavnoi sluzhby, 168 s. [in Ukrainian].

2. Dzhon Maksfell. (2006) *Lider na 360*. [The 360 Leader] 416 s. Rezhym dostupu: <https://mybook.ru/author/dzhon-maksvell/lider-na360/> [in Ukrainian].

3. *Instrumenty formuvannia nepovtornoї vizii*. [Tools for the formation of a unique vision] Rezhym dostupu: <http://attorney.refepic.ru/nstrumenti-formulyuvannya-nepovtorno-vz.html> [in Ukrainian].

4. *Klasyky dukhovnoi filosofii ta suchasnist. Lao-Dzy – Dao-De-Dzy*. [Classics of spiritual philosophy and modernity. Lao-Tzu - Tao-de-Tzu.] Rezhym dostupu: http://ua.philosophy-of-religion.org.ua/tao_te_ching.htm- [in Ukrainian].

5. Kovalchuk V. I. (2009) *Problemy upravlinskoho liderstva u profesiino-*

tekhnichnii osviti [Problems of managerial leadership in vocational education] [Elektronnyi resurs] Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Vyp. 11 (1). S. 101-111. - Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11\(1\)_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11(1)_15) [in Ukrainian].

6. Kudykina N. V. (2010) *Metodolohichni zasady doslidzhennia problemy liderstva v osviti* [Methodological foundations of the study of the problem of leadership in education] [Elektronnyi resurs] Pedahohichniy dyskurs. Vyp. 7. S. 131-135.- Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2010_7_29 [in Ukrainian].

7. Lynov K. O. (2016) *Liderstvo u konteksti evoliutsii pidkhodiv do osmyslennia fenomenu v osviti* [Leadership in the context of the evolution of approaches to understanding the phenomenon in education] [Elektronnyi resurs] ScienceRise. PedagogicalEducation. № 8(4). S. 29-34. - Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/textcped_2016_8\(4\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/textcped_2016_8(4)_6) [in Ukrainian].

8. *Osnovnyie elementy liderstva po teorii Parkinsona*. [The main elements of leadership in the theory of Parkinson's] URL:https://author24.ru/spravochniki/menedzhment_organizacii/kultura_povedeni

[ya_v_organizacii/osnovnye_elementy_liderstva_po_teorii_parkinsona/](#) [in Russian].

9. *Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05 veresnia 2017 roku № 2145-VIII*. [On Education: Law of Ukraine dated September 5, 2017 No. 2145-VIII.]PRL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].

10. Bizo L., Ibrahimova I., Kikot O., Baran Ye., & Fedoriv T. (2012) *Rozvytok liderstva* [Development of leadership] za zah. red. I. Ibrahimovoi. K.: Proekt «Reforma upravlinnia personalom na derzhavni sluzhbi v Ukraini», 400 s. [in Ukrainian].

11. Chystiakova I. A. (2014) *Rozvytok kolektyvnoho liderstva v teorii merezhevoho upravlinnia u vyshchii osviti* [The development of the collective literacy in the theory of management in the sphere of education] [Elektronnyi resurs] Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii. № 8. S. 294-301. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk2014_8_38 [in Ukrainian].

12.<https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE>

Стаття надійшла до редколегії: 25.05.2018



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК [316.344.42+316.46]:005.5

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.04

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

Володимир Корженко

доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії і політології
Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова, Харків, Україна

E-mail : knv129@ukr.net

ЕЛІТА, ЛІДЕРСТВО ТА МЕРИТОКРАТІЯ: ЗАПРОШЕННЯ ДО ДИСКУРСУ

Анотація: Розглядаються відносини та зв'язки між природою еліти й лідерів, що є характерними для певного суспільства в конкретному часовому вимірі, та можливістю й дійсністю соціальних практик щодо якісних змін на основі науково обґрунтованих стратегій. Запропоновано для обговорення фахівцями зміст терміну «меритократія» та принципу меритократії як одного із суттєвих в межах адміністративного простору сучасного цивілізованого суспільства, який можна вважати важливою європейською цінністю.

Ключові слова: еліта, лідерство, основні вимоги до якостей і задатків лідера, меритократія, принцип меритократії, формування еліти як керований процес.

Volodymyr Babayev

Doctor of Science (Public Administration), Full Professor, the Ukrainian State
Prize Laureate, Rector of O.M. Beketov National University

of Urban Economy, Kharkiv, Ukraine

E-mail : rectorat@kname.kharkov.ua

Volodymyr Korzhenko

Doctor of Science (Philosophy), Full Professor, Head of Philosophy and Political
Science Department, O. M. Beketov Kharkiv National University

of Urban Economy, Kharkiv, Ukraine

E-mail : knv129@ukr.net

ELITE, LEADERSHIP AND MERITOCRACY: INVITATION TO DISCUSSION

Abstract: The relations and connections between nature of elite and leaders characteristic to the particular society in a concrete time perspective, and the possibility and reality

© Володимир Бабаєв, Володимир Корженко, 2018

of social practices regarding qualitative changes on the basis of scientifically based strategies have been considered. The essence of the term “meritocracy” and the principle of meritocracy, as one of the essential principles of administrative space in a modern civilized society, which can be considered an important European value has been suggested for discussion by experts.

Key words: elite, leadership, basic requirements to the traits and inclinations of a leader, meritocracy, principle of meritocracy, formation of the elite as a controlled process.

Volodymyr Babayev, Volodymyr Korzhenko

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Elite, Leadership and Meritocracy: Invitation to Discussion”

Problem setting. In modern civilized society of dynamic changes in all the spheres of social life, radical qualitative changes in understanding the mission and functions of the state as a complex social system and political and legal institute, its external environment and internal ties take place. Under these conditions, the role of leadership and elite in public administration able to act in new situations and cope with unexpected challenges is greatly enhanced. In connection with the above mentioned the issue of the formation and development of such elite as a controlled process become crucial. At the same time, the concept “elite in public administration” can be considered relevantly new, and not sufficiently developed in science. Hence, political and administrative elite often referred to those individuals who are not really elite. The problems of the elite functioning, its responsibility for own actions or inactions, the elite formation and development for public administration require profound scientific reflection for both stable democracies and modern transformational societies.

The recent researches and publications analysis. Today it is extremely difficult to list all the publications even by famous authors related to elite and leadership. A significant amount of scientific product is devoted to both constructive and negative impact of elite and leaders on political and socio-economic processes in different countries. At the same time, modern research and journalism draw readers’

attention to request among a large part of the population, including the countries of developed democracy, for so-called “strong hand”, “volitional, charismatic, resonant leadership”. Without going into the detailed analyses of the causes of this concept, it is necessary to point out that in the history of public development any state has always been valued by quality of its elite and leadership.

Of particular interest in determining the place and role of elite and leadership in providing social and economic transformation are “post-communist” countries, including Ukraine. At the same time, the topic of the paper is actualized by the fact that Ukrainian elite and leaders during the history have always striven to demonstrate the ability to adapt to the geopolitical space in order to be “heard” and “perceived”. Consequently, the problem of the formation of new elite becomes of particular relevance in the Ukrainian transformational society. It is not accident that this issue has been analysed by scientists from various fields of science, such as political science, sociology, philosophy, history, economics, and public administration. In particular, it is about the research by R.Voitovych, O. Voron'ko, N. Goncharuk, M.Golovaty, A. Goshko, G. Dmytrenko, O.Kriukov, B. Kuhta, N.Nyzhnyk, M. Piren, I.Suray, V. Tokovenko, V. Shahov, I. Shkurat, O. Yakubovsky and others.

As for various aspects of meritocracy, they are actively and for rather long time has been studied by Western experts (D. Bell, Charles Brown, James Burnham, N. Daniels,

F. Gonthier, T. Judt, S. J. McNamee, R. K. Miller Jr, J. Reynolds, He Xian, M. Young and others). There are no fundamental researches of Ukrainian scientists on meritocracy.

The paper objective. The paper is aimed at drawing the experts' attention to the nature of relations between "elite" in modern transformational society and the citizens (the population of the country), as well as to invite scientists to discuss the implementation of mechanisms of civilized relations between them to achieve the desired general strategic goals of sustainable development of society.

The paper main body. The term "elite" is gradually coming to general use starting from XVII century thanks to traders who used it regarding the products of the highest quality ("elite" in French *élite* – best, selective; from lat. *eligo* – select). During the next two centuries the concept "elite" begins to characterize so-called "selected people", higher grand people and selected ("elite") military units, as well as in genetics, selection, seed growing this term is used to refer to the most productive varieties of seeds and agricultural animals etc. At the same time, in sociology and political science the concept "elite" was not widely used till the beginning of XX century (until the appearance of scientific works by V. Pareto). As for the so-called "Soviet times", this concept first appeared in the publications in late 1950s in connection with criticism of the elite theory which was developing in the Western world. At the beginning of XXI century the elite theory became the priority research direction of foreign scientific works.

In the paper it is noted that elite can be considered the best representatives of a human community, serving as the bearers of general and professional culture and moral norms and principles in human relations, including relations between people. Thus, the elite are highly professional and highly moral individuals with well-developed intellect and responsibility. The word "leader" translated from English (*leader*) means "manager",

"guide", "the person who shows the way". Therefore, the meaning of this word refers to the appointment of a person-leader, his place, role and functions in particular social, economical, political and other environments. Leadership in general is a multi-faceted and a multi-meaningful concept; it is, in particular, the ability to influence individual persons or social groups, organizing and directing their efforts at achieving common desired goals.

The authors of the paper make an attempt to clarify the main requirements to traits and inclinations of a leader (responsibility, attitude to people, dynamism, internal power), and to analyze the content of the term "meritocracy" and its grounds, on which the principle of meritocracy based upon (dignity, humanism, culture, moral behavior, moral responsibility, duty, patriotism, conscious, justice, honor, political and legal culture).

Purposeful training of elite and leaders is considered in the paper as an important task of higher educational institutions that are aimed at training the highly qualified competitive staff, developing the latest technologies of science-intensive production, forming innovation thinking and management, upbringing a new generation of elite. An example of an O. M. Beketov National University of Urban Economy student social survey by questioning is provided in order to increase efficiency and quality of education.

Conclusions and prospects of further researches. The elite are an integral and an extremely important legitimate part of the population in a modern civilized society that is being formed in the course of its gradual social and political differentiation and endowed both official power and moral duty of dignity and honor to lead the citizens in order to achieve socially significant goals. Elite with official powers have a duty and a right to make managerial decisions on providing vital functions of society and organize their implementation, as well as coordinate activity of all key institutions of society.

In a society oriented at a real introduction of the principle of meritocracy, the elite social groups are open and the elite circulation is carried out on the basis of democratic mechanisms and procedures, which makes it impossible to monopolize power. The purposeful formation of the national elite in Ukraine should be directed at its proper involvement in active work on overcoming socio-economic and moral crises

based on involvement science and modern methodological approaches to social truth and social cognition in general. It should be taken into account that Ukrainian elite and leaders during their history of development have always striven to demonstrate the ability to adapt to the geopolitical space in order to be “heard” and “perceived”, rather than ability and capability to act.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасному цивілізованому суспільстві динамічних змін, які стосуються усіх сфер його буття, відбуваються докорінні, якісні зміни щодо розуміння місії і функцій держави як складної соціальної системи та політико-правового інституту, її зовнішнього середовища та внутрішніх зв'язків. За цих умов значно зростає роль лідерства та еліти в публічному управлінні, що здатні адекватно діяти в нових ситуаціях несподіваних викликів. Особливої актуальності у зв'язку із зазначеним набувають питання формування й розвитку такої еліти як керованого процесу. Разом з тим, поняття «еліта в публічному управлінні» можна вважати відносно новим, недостатньо розробленим у науці. Відтак, політичною або управлінською елітою часто називають тих індивідумів, хто насправді елітою не є. Проблеми функціонування еліти, її відповідальності за свої дії чи бездіяльність, формування й розвитку еліти для публічного управління вимагають глибокого наукового осмислення як для сталих демократій, так і для сучасних трансформаційних суспільств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Сьогодні надзвичайно важко перерахувати усі публікації навіть відомих авторів, що стосуються еліти та лідерства. Значна кількість наукового продукту присвячена як конструктивному, так і негативному впливу еліт і лідерів на політичні та соці-

ально-економічні процеси в різних країнах. Разом з тим, сучасні дослідження та публіцистика звертають увагу читача на запит серед значної частини населення, включаючи й країни розвинутої демократії, так званої «сильної руки», «вольового, харизматичного, резонансного лідера». Не вдаючись до детального аналізу причин цього явища, слід зазначити, що в історії суспільного розвитку будь-яку державу в світі завжди цінували з огляду на якість її еліти та лідерства.

Особливий інтерес щодо визначення місця й ролі еліти і лідерства в забезпеченні соціально-економічних трансформацій представляють «посткомуністичні» країни, в тому числі – Україна. Отже, проблема формування нової еліти набуває особливої актуальності в українському трансформаційному суспільстві. Не випадково ця проблема аналізується фахівцями різних сфер науки: політології, соціології, філософії, історії, економіки, державного управління. Йдеться, зокрема, про дослідження Р. Войтович, О. Воронька, Н. Гончарук, М. Головатого, А. Гошка, Г. Дмитренка, О. Крюкова, Б. Кухти, Н. Нижник, М. Пірен, І. Сурай, В. Токовенко, В. Шахова, І. Шкурата, О. Якубовського та ін.

Що стосується різних аспектів меритократії, то вони активно досліджуються західними фахівцями (Д. Белл, Ч. Браун, Дж. Бернем, Н. Даніельс, Ф. Гонт'єс, Т. Джудт, С. Дж. Макнаме, Р. К. Міллер молодший, Дж. Рейнольдс, Хе Сіань, М. Янг та ін. [11–19]).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим при-

св'ячується дана стаття. Разом із тим, чимало теоретичних і практичних питань проблематики залишаються недостатньо розкритими щодо питань меритократії. Фундаментальні дослідження українських науковців з приводу досліджуваної авторами проблеми відсутні.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Стаття має за мету звернути увагу фахівців на характер відносин між «елітою» в сучасному трансформаційному суспільстві та громадянами (населенням країни), а також запросити науковців до дискусії щодо застосування механізмів цивілізованих взаємин між ними задля досягнення бажаних загальних стратегічних цілей сталого розвитку суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Термін «еліта» поступово входить до вживання, починаючи з XVII ст., завдяки торговцям, що позначали цим терміном товар найвищої якості («еліта» французькою *élite* – краще, добірне; від лат. *eligo* – вибираю). Протягом наступних двох століть поняттям «еліта» починають характеризувати так званих «обраних людей», вищу знать та добірні («елітні») військові частини, а також у генетиці, селекції, насінництві цей термін використовується для позначення найдоброякіснішого сортового насіння й найкращих за продуктивністю тварин тощо. Разом з тим, в соціології та політологічних розвідках поняття «еліта» широко не застосовувалося аж до початку XX ст. (до появи наукових праць В. Парето), а в США – навіть до 30-х рр. XX ст. Щодо так званих «радянських часів», то це поняття уперше з'являється в публікаціях другої половини 1950-х рр. у зв'язку з критикою теорії еліт, що розвивається у Західному світі. На початку XXI ст. теорія еліт стала пріоритетним дослідницьким напрямом зарубіжних наукових розробок [4].

Слово «лідер» в перекладі з англійської мови (*leader*) означає «керівник», «ватажок», «провідник», «той, що вказує

шлях». Відтак сенс цього слова пов'язаний з призначенням людини-лідера, його місця, ролі та функцій у певному соціальному, економічному, політичному та ін. середовищах. Лідерство в загальному вигляді явище багатогранне і багатозначне – це, зокрема, здатність впливати на окремих особистостей чи соціальні групи, організовуючи й спрямовуючи їхні зусилля на досягнення спільних бажаних цілей.

Можна виокремити різні підходи до змістовного аналізу феномену лідерства в сучасній науці, а саме: *по-перше*, підхід з позиції особистих якостей людини, де лідерство розглядається як сутнісна функція особистості, наділеної певними рисами (так звана «теорія великих людей»); *по-друге*, поведінковий підхід, в основі якого розглядається ефективність лідерства, що визначається манерою поведінки лідера відповідно до керованих (цей підхід дозволяє розробити науково обґрунтовану класифікацію стилів лідерства: авторитарний – централізація повноважень та тотальний контроль, демократичний – децентралізація повноважень й залучення підлеглих до процесу прийняття управлінських рішень, ліберальний – мінімальна участь лідера в організації й контролі роботи підлеглих); нарешті, *по-третє*, соціально-адаптивний (ситуаційний) підхід – зорієнтований на науковий аналіз реального стану системи як об'єкта управління, тобто який поєднує в собі елементи усіх зазначених стилів у пропорціях, що їх вимагає (диктує) конкретна ситуація. В межах ситуаційного підходу лідерство розглядається виключно як функція ситуації: лідер має «відчувати» ситуацію й визначати час змін, модернізації, трансформації тощо.

У зв'язку з цим, можна уточнити вимоги (пропонуються й іншими авторами), що стосуються набутих чи природних якостей і задатків лідерів, а саме:

– *відповідальність* – означає бути вільною особистістю, здатною брати на себе необхідні зобов'язання й відповідальність за власні дії (управлінські рішен-

ня), дії й ризики своїх підлеглих, за проблемні ситуації, що створюються в процесі функціонування установи, організації, підприємства тощо;

– *шанобливе ставлення до людей* – означає бути здатним поважати інших людей (підлеглих), знаходити з ними «спільну мову», з розумінням ставитися до інших, довіряти своїм працівникам так, щоб вони без страху «рухалися вперед» до успіху, не боялися розумно експериментувати, мислили творчо й нестандартно (лідер має викликати довіру й симпатію до себе, а в ситуації змін чи кризи може розраховувати на підтримку, тобто у критичних ситуаціях люди для лідера – підтримка й опора);

– *динамізм* – означає бути здатним до нестримної ініціації дій, інновацій, нововведень, динамічного руху в просторі й часі до спільної, загальної мети; «не стояти на місці», а постійно просуватися вперед швидше, ніж усі інші; прагнути до постійного оновлення своїх знань, поглядів, ідей, технологій, механізмів, перспективних проєктів, до самоосвіти, до набуття досвіду сучасних розвинутих соціальних практик;

– *внутрішня сила* – означає бути сильною духом людиною, упевненою в собі, що має відчуватися відразу при зустрічі з іншими без зайвих слів; бути сміливою особистістю, здатною впливати на інших (у більшості випадків їхній авторитет формується їхніми діями, здатністю робити вчинки, які іншим не під силу); володіти здатністю харизматичного лідера (*харизма* від грец. *χάρισμα*, «милість, божественний дар, благодать» – наділення особистості властивостями, що викликають високу повагу до неї та безумовну віру в її можливості; висока обдарованість, особлива привабливість).

З огляду на зазначені питання постає необхідність у виявленні змісту терміну «меритократія». *По-перше*, під терміном «меритократія» (від лат. *meritus* – достойний, гідний і грец. *κράτος* – влада, правління) маєтись на увазі влада достойних («гідна влада») як принцип управлін-

ня, згідно з яким керівні посади повинні займати найздібніші люди, незалежно від їхнього соціального становища чи економічного походження. *По-друге*, поняття «меритократія» включає створення умов для формування (виховання) обдарованих і працелюбних людей, щоб вони в майбутньому мали шанс зайняти високе суспільне становище в державі, де «панує» вільна конкуренція в суспільних відносинах. *По-третє*, досліджуване поняття стосується політичної системи, що є протилежною до аристократії й демократії, за яких на керівні посади призначаються особи за давно встановленими принципами бюрократії. *Нарешті*, змістом «меритократії» є опис футуристичного суспільства, де суспільна позиція визначається коефіцієнтом інтелекту (IQ) [2–3; 7–10].

Меритократія – це принцип цивілізованого управління в окремих сферах людської життєдіяльності чи форма політичної влади, в основі якої лежить *принцип індивідуальної заслуги*, тобто на просування співробітника кар'єрними сходами впливають виключно його здібності та досягнення. Цей термін уведено в науковий обіг англійським соціологом Майклом Янгом. Він уперше застосував його у своїй відомій праці «Піднесення меритократії: 1870–2033» (1958) на противагу поняттям «аристократія» і «демократія», де сатирично зображений майбутній прихід до влади і крах нової олігархії, яка виправдовує своє панування тим, що складається з найобдарованіших людей, які залучалися зі всіх прошарків суспільства. На думку окремих українських авторів, об'єктивно поняття «меритократія» стосується одного з головних принципів класичного лібералізму–принципу «рівних можливостей».

Окрім того, цей термін активно застосовується теоретиками так званого «постіндустріального суспільства», оскільки вони захищають ідею, що влада завойовується завдяки особистим досягненням окремих людей–лідерів (їхнім компетенціям, високому професіоналізму, інте-

лектуальному і культурному рівню, освіті, енергії тощо), а відтак, в основі політичної влади і управління лежить меритократичний принцип. Ця думка ґрунтується на положенні, що постіндустріальне суспільство – це «суспільство знань», отже й реальними претендентами на ключові місця в структурі влади та менеджменту можуть бути лише вчені й висококваліфіковані фахівці. Що ж до питання про широке залучення населення до безпосередньої участі у владі та управлінні, то воно, з точки зору «постіндустріалістів», втрачає будь-який сенс [8]. Це означає, що форма правління в кожній конкретній розвинутій державі отримує нові соціальні суперечності, а саме: відтіснення народу від політичної влади й загалом від управління при режимі меритократії та перевтілення його в культурно обмежену, пасивну «масу». Тобто йдеться про породження за меритократії тенденції до об'єднання елітарних груп «людей інтелекту» (бюрократичної аристократії, професійних політиків, вчених, високопоставлених ідеологів) з груповими егоїстичними спрямуваннями. Дана тенденція веде до ризику збільшення тиску в усіх сферах суспільного буття на «неелітарні» верстви населення й до негативного «переродження» суспільства в цілому [там само].

Разом з тим, реальне упровадження принципу меритократії, як одного із суттєвих принципів адміністративного простору в суспільстві, можна вважати, на наш погляд, важливою для України цінністю. Суспільство, що прагне реалізувати принцип меритократії, має безліч плюсів і функціонує значно ефективніше, оскільки ним на усіх рівнях і в усіх сферах в основному керують люди, які отримали свої посади завдяки глибоким знанням, розвинутих умінь та навичкам творчості. Саме таких менеджерів можна вважати лідерами, здатними управляти не змінами, а розвитком.

Спробуємо виокремити основні засади, на яких ґрунтується, з нашої точки зору, принцип меритократії, використо-

вуючи при цьому тезаурус з морфології культури [8]. Йдеться, зокрема, про найсуттєвіші риси сучасного лідера та їхні характеристики.

(1) *Гідність* – моральна цінність особистості, її соціальна значущість, що відповідає (адекватна) людській сутності. Гідність стосується будь-якої людини незалежно від її соціального становища, статусу, національної приналежності й вимагає шанобливого ставлення до її особистості, визнання кожного людського «Я» повноправним членом людської спільноти та передбачає обов'язок будь-якого індивіда поводитися відповідно до загально-визнаних людських цінностей. Разом з тим – це здатність людини до самооцінки як моральної особистості, значущої для оточуючих, що виявляється в позитивному оціночно-емоційному ставленні до себе у формі самосвідомості та почуття власної гідності, це повага в собі людини, що володіє внутрішнім механізмом самоконтролю, це усвідомлення й утвердження власної гідності, що примушує чинити людське «Я» морально гідні дії й не дозволяє принижувати її у інших людей, а також поводитися нижче власної гідності.

(2) *Гуманізм* – принцип доброзичливого, поважного ставлення до людей, що ґрунтується на визнанні свободи й гідності іншого людського «Я», його суб'єктивної значущості, права на щастя. Гуманізм (лат. *humanus* – людяний) – це світоглядна система поглядів, яка утверджує самоцінність людського існування та упевненість в безмежних можливостях людини.

(3) *Культура моральної поведінки* – складовий елемент моральної культури особистості та показник:

– здатності людського «Я» діяти, співвідносячи особисті моральні уявлення з нормами та принципами моралі суспільства, підпорядковувати свої інтереси законам моральності, творити добро не з примусу, бути щедрим, шанобливим, вірним;

– рівня моральності людини, її вихованості й саморозвитку;

– здатності індивіда як в буденності, так і в умовах моральних конфліктів залишатися моральною особистістю, не поступатися своїми моральними переконаннями, виявляти моральну чуттєвість тощо.

Моральна свідомість реалізується в моральній поведінці – сукупності вчинків індивіда в різних життєвих ситуаціях.

(4) *Моральна відповідальність* – здатність особистості людського «Я» самостійно управляти своєю діяльністю на основі прагнення та вміння оцінювати власні вчинки та поведінку з точки зору наслідків для себе й суспільства, співставляючи їх з вимогами і нормами моралі, що панують у національній культурі, а також потреби з реальними можливостями; здатність людини вільно брати на себе моральні обов'язки, виконувати їх та бути готовою відповідати за прийняті управлінські рішення та дії перед собою й перед тими, хто її оточує, перед суспільством загалом.

(5) *Обов'язок* – сукупність вимог, що їх висуває людській особистості суспільство і що постають перед нею як зобов'язання, дотримання яких є її внутрішньою моральною потребою, оскільки вони обрані й усвідомлені людським «Я» як належні й обов'язкові для виконання. Сформованість моральних обов'язків пов'язується з добровільністю і вільним волевиявленням, коли вони стають внутрішньою якістю та стимулом вільної моральної поведінки особистості.

(6) *Патріотизм* – дбайливе, гуманне ставлення до своєї землі, вірність ідеалам вітчизни, готовність стати на їх захист аж до самопожертви, гордість за свій народ, за його досягнення, самотність та неповторність, прагнення сприяти розвитку країни; це комплекс моральних почуттів та відносин, що реалізуються кожною конкретною людиною в дійсності власного життя як до чогось близького, бажаного, рідного.

(7) *Совість* – духовно-критичне осмислення людиною себе та своїх життєвих практик з позиції моральної оцінки, усвідомлення моральної відповідальності

за свою поведінку, що включає моральну оцінку й вольовий самоконтроль за виконанням прийнятих моральних обов'язків.

(8) *Справедливість* – стосується моральної, правової та політичної свідомості, виражає ідею правильного, належного у відносинах між людьми з приводу розподілу соціальних цінностей та благ на основі рівності прав і обов'язків, співрозмірності зусиль з винагородою, діянню та відплати, заслуг людини та їх визнання.

(9) *Чесність* – пов'язана з громадською оцінкою й визнанням моральних заслуг та чеснот особистості як представника певної людської спільноти, виконавця чітко визначених соціальних ролей (функцій). Громадська моральна оцінка є необхідною і достатньою передумовою для визначення людини як моральної особистості й формування схвального ставлення до неї. Слід враховувати, що моральні чесноти виявляють себе й оцінюються у процесі виконання особистістю певних соціальних обов'язків, ролей, функцій (керівник, підлеглий, менеджер, працівник, вчитель, учень, покупець, продавець, співробітник, пасажир тощо).

(10) *Політична культура* – особливий вид культури, що стосується окремої сфери дії («поле політики», сфера владних відносин), а також сукупність стереотипів політичної свідомості та поведінки, притаманних індивіду, соціальній групі, певній людській спільноті, суспільству загалом, тобто пов'язаних зі специфікою соціального носія (лідер, еліта, індивід, соціальна група, суспільне об'єднання, асоціація, рух, громадянське суспільство) або соціально-інституціонального носія (соціальний склад політичних інститутів: адміністрація, влада, партія, бюрократія, партократія, лобізм та ін.).

Найсуттєвішими елементами в структурі політичної культури вважаються політичні цінності, ідеї, переконання, знання, уявлення, настанови та моделі політичної поведінки.

Соціальна цінність політичної культури полягає в тому, що її науковий

аналіз дозволяє виявити глибинні причини мотивації й характеру політичної поведінки соціальних спільнот і окремих особистостей, допомагає оцінити міру та глибину політичного структурування конкретного суспільства. Реальні політичні практики, що позбавлені моральних основ, як правило, призводять до катастрофічних нелюдських наслідків на рівні суспільства.

(11) *Правова культура* – один із найсуттєвіших компонентів національної культури, що ґрунтується на її засадах та служить важливим критерієм для оцінки рівня її розвитку. Її формування відбувається в комплексі з формуванням духовної культури особистості загалом та інших її видів – політичної, моральної, естетичної. Важливою передумовою для цього можна вважати, з одного боку, наявність дієвої судової гілки влади, адже без незалежної, професійної і непідкупної судової гілки влади «у грі немає правил» (вірніше, вони є, але певна група людей – політики та їхні бізнес-друзі – можуть не дотримуватись закону; для держави такий стан має абсолютно руйнівний ефект: беззаконня, шахраювання, злочинство, цинізм, почуття безсилля та беззахисності в суспільстві – це лише окремі наслідки слабкої та залежної судової влади). З іншого боку, – це реальне створення такого морально-правового клімату в суспільстві, який би гарантував кожній особі реальну свободу поведінки в поєднанні з відповідальністю перед суспільством, забезпечував її права, соціальну захищеність, повагу її гідності, тобто поставив би людину в центр економічних, соціальних, політичних та культурних процесів.

Суспільство верховенства права не передбачає правової недоторканості.

В суспільстві, зорієнтованому на реальне впровадження принципу меритократії, неможливі, на наш погляд, порушення, що стосуються призначення посадових осіб в держкомпаніях і держструктурах на основі родинних чи політичних зв'язків або фінансової взаємозалежності політиків і бізнесменів (олігархів). В жод-

ній країні світу платники податків не хочуть бачити малограмотну людину на чолі держкомпанії з мільярдним бюджетом; професора – у начальному закладі вищої освіти, чиї ідеї та дослідження були актуальними десятки років тому; хірурга чи суддю, які вчилися за хабарі, але вигідно одружилися тощо.

Отже, характерними наслідками відсутності меритократії, на нашу думку, можна вважати: *по-перше*, відсутність умов для відкритої, чесної, вільної конкуренції; *по-друге*, талановитий, професійний і непідкупний адміністратор, який ефективно управляє й несе відповідальність за власні дії, не погодиться це робити за мізерну заробітну плату (талановиті люди потребують гідних зарплат); *по-третє*, будь-хто в умовах відсутності меритократії не стане вкладати свої сили і кошти на власний розвиток, зростання знань, вмінь та навичок, оскільки «успіх» може досить легко досягатись іншими засобами; *по-четверте*, усім громадянам доводиться жити в суспільстві «замкненого кола» (безвиході), в якому може бути багато несправедливості, шахрайства і злочинства; *по-п'яте*, суспільство без меритократії неминуче залишатимуть талановиті люди, відтак, побудова меритократичного суспільства є безумовним пріоритетом поряд з іншими важливими пріоритетними завданнями, що вважаються необхідними і достатніми для здійснення якісних соціально-економічних трансформацій.

Сучасне інформаційне суспільство вже давно перейшло рубіж «суспільства знань». Його основна риса – «культ інтелекту» (про сучасне суспільство як суспільство «культу інтелекту», що здатне вирішити проблему сталого територіального розвитку, неодноразово наголошувалося в наших публікаціях [1; 5]).

У зв'язку з цим перед системою цілеспрямованого формування еліти й підготовки лідерів постає надзвичайно важливе й відповідальне завдання з належного оволодіння ними філософією управлін-

ня, її світоглядними і методологічними положеннями та способами їх ефективного використання у практичній діяльності [6, с. 12]. Йдеться про необхідність усвідомлення нової ролі, нової місії вищої освіти в ринковому суспільстві і, відповідно, статусу навчальних закладів вищої освіти, адже суспільство «культу інтелекту» вимагає упровадження наукоємного виробництва, застосування інновацій в усіх сферах суспільного буття, розбудови системи конкурентоздатної освіти, реального забезпечення свобод людини у суспільстві верховенства права та добробуту.

Відомо, що лише в контексті стратегічного планування відбувається створення умов для процесу сталого розвитку держави, її територій, муніципальних утворень та окремих підприємств, установ і організацій, зокрема, закладів вищої освіти, які вирішують питання підготовки високоякісних конкурентоспроможних кадрів, розробки новітніх технологій наукоємного виробництва, формування інноваційного мислення і менеджменту, виховання нового покоління еліт.

Не випадково у свій час в Харківській національній академії міського господарства було розроблено механізми реалізації сталого розвитку на 2012–2020 рр., упровадження яких постійно контролювалося та коригувалося Вченою радою Академії (до 2013 р. – Академія), а сьогодні викристалізувалося в «Стратегічний план розвитку Харківського національного університету імені О. М. Бекетова (2016–2020)» (далі – Університет). З одного боку, стратегічний план враховує реальні можливості Університету як найстарішого в Україні вищого навчального закладу галузевого спрямування, який готує фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів з комплексу спеціальностей і спеціалізацій для забезпечення життєдіяльності сучасних міст та їхнього подальшого сталого розвитку, а з іншого, – він стосується внутрішніх факторів розвитку: місії Університету, його завдань, корпоративної культури, лідерст-

ва, інституційного середовища, якості, ефективності та доступності освіти, вартості навчання тощо, у тому числі з урахуванням:

- зростання конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках освітніх послуг і ринку праці;
- «інтернаціоналізації» освіти;
- посилення вимог до якості освітніх послуг, до широти й глибини компетенцій і фундаментальності знань випускників;
- вдосконалення роботи, пов'язаної з діяльністю студентського самоврядування;
- затребуваності випускників тощо.

Важливим кроком для визначення базових векторів розвитку Університету та заходів щодо їх реалізації й корегування можна вважати залучення усього колективу навчального закладу, зокрема студентів, до виконання стратегічного плану Університету. Одним із дієвих механізмів їхнього залучення є, на наш погляд, проведення соціологічних опитувань. Відтак, починаючи з 2014 р. групою соціологічного моніторингу кафедри філософії і політології щорічно проводяться соціологічні дослідження серед студентської молоді. Зокрема, опитування студентів шляхом анкетування на тему: «Якість освіти в Університеті: проблеми та шляхи їх вирішення», – проводилося протягом березня–квітня 2014 року.

Методологія опитувань:

- анкета – надається для експертної оцінки фахівців-соціологів Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;
- обраховується похибка – до 2 %;
- дані опитувань співставляються з подібними опитуваннями Фонду «Демократичні ініціативи», що регулярно проводяться в Україні.

У процесі навчання, як відомо, задіяні три основні чинники: студент, викладач і організація навчального процесу. Отже, питання анкет складалися таким

чином, щоб відображалася роль і вплив кожного із зазначених факторів.

Однією із основних причин вибору зазначеної теми дослідження стало певне зниження успішності студентів-випускників (кількісних і якісних показників) у порівнянні з 2001/2002 навчальним роком. Опитування виявило, що 21 % студентів поєднували на той час навчання з роботою поза Університетом, інколи «підпрацьовували» – 33 %, а серед тих, хто працював «на постійній основі», – майже в 11 % студентів їхня робота була пов'язана з одержуваною в Університеті спеціальністю.

Виникає питання щодо якості знань студентів: наскільки вона могла «страждати» від поєднання роботи з навчанням? Тобто, чи міг такий стан суттєво впливати на якість знань студентів?

Студенти, що працюють, за результатами опитування, свідомо не переходили на заочну форму навчання й вони, як правило, не мали заборгованостей в навчанні. Більше того, працюючи за спеціальністю, студенти мали можливість поєднувати теорію з практикою, відшліфовувати свої знання, уміння й навички. Нарешті, вони в тогочасних ринкових умовах мали більші перспективи подальшого працевлаштування (були більше пристосованими до праці).

Цікаві відповіді отримано на питання про зв'язок між теоретичним матеріалом, що пропонувався студентам в ході навчального процесу і їхньою практичною підготовкою:

- добрий зв'язок – 45 %;
- задовільний – 29 %.

Понад 43 % студентів вважали, що обрана ними спеціальність повністю відповідає їхнім інтересам і потребам, й вони як майбутні фахівці мали реальні перспективи на ринку праці (42 %). Якістю підготовки за спеціальністю були повністю задоволені 55 % студентів (сюди слід додати й 31 % тих, що вважали якість підготовки фахівців вищої кваліфікації задовільною). 74 % опитаних відзначали рівень

кваліфікації викладачів як хороший і дуже хороший; 18 % – задовільний.

Разом з тим, одна третина студентів вказували, що їм недостатньо занять з найбільш важливих дисциплін, що викладалися:

- достатня кількість – 29 %;
- швидше за усе ні – 31 %;
- недостатня кількість – 26 %;
- вагаюсь відповісти – 14 %.

Це свідчило про необхідність вдосконалення організації на кафедрах самостійної роботи студентів.

Разом з тим, варто було звернути увагу на проблеми, які в той час (2014 рік) найбільше хвилювали студентів:

- працевлаштування після закінчення даного закладу вищої освіти – 40 %;
- незадовільне викладання окремих навчальних дисциплін – 26 %;
- працевлаштування під час навчання в університеті – 19 %;
- незадовільна організація навчального процесу – 15 %.

Важливим показником якості освіти, на наш погляд, можна вважати готовність 63 % студентів рекомендувати своїм друзям і знайомим вступати до Університету як кращого навчального закладу для отримання освіти.

Реакцією на дане й наступні опитування студентів в Університеті можна вважати значні, суттєві зміни, що відбулися за останні п'ять років. За цей час створено понад 25 нових науково-дослідних центрів та лабораторій, тобто сьогодні колектив Університету вибудовує потужну лабораторну базу, що відповідає кращим європейським стандартам. Це дозволяє, по-перше, проводити наукові дослідження та навчання в найсучасніших лабораторіях; по-друге, брати участь науковцям та студентам у міжнародних проєктах і програмах. Так, щороку співробітниками та студентами Університету виконується понад 100 науково-дослідних робіт, які знаходять своє впровадження в навчальному процесі, дисертаційних та магістерських роботах, у доповідях на

міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференціях, у публікаціях у наукових виданнях, монографіях, підручниках та навчальних посібниках.

Перша в Україні лабораторія «BIM-технологій» (Building Information Model, BIM) являє собою комп'ютерний клас, обладнаний інноваційним системним забезпеченням та високошвидкісним інтернетом, а також ліцензованим комплексом програм Autodesk Building Design Suite. В лабораторії студенти вивчають головні інструменти та методики створення об'ємних моделей, правила комунікації та документообіг, працюють над реальними об'єктами в умовах обмежених часових термінів та інших зовнішніх факторів, навчаються приймати рішення, демонструвати свої лідерські якості. В лабораторії «Світлового дизайну» з демонстраційним залом і експериментальним майданчиком для студентів представлено всі рівні і підходи, що стосуються дослідження техніки освітлення (робота з інтер'єром, архітектурними формами, відкритим простором, площинними композиціями, прийомами постановочного, сценічного та художнього освітлення). У 2017 році на базі освітньо-виробничого центру «Сучасні технології в енергетиці» побудовано та введено в експлуатацію другу чергу інноваційної освітньо-наукової лабораторії «Сонячна електростанція». В межах виконання прикладної держбюджетної науково-дослідної роботи створено та введено в експлуатацію навчально-наукову лабораторію «Екологічний моніторинг».

Співпрацюючи з органами державного управління та місцевого самоврядування всіх рівнів фахівці Університету комплексно вирішують важливі питання життєзабезпечення міст та територій. Сертифіковані фахівці Освітньо-виробничого центру «Сучасні технології в енергетиці» реалізують проекти з проведення енергетичних обстежень будівель, споруд, підприємств у цілому, інженерних систем з формування енергетичних паспортів за європейськими стандартами.

Окрім того, студенти отримали можливість проходження виробничих практик в Україні та за кордоном з перспективою подальшого працевлаштування, а також підтримку для реалізації підприємницьких ініціатив на базі «Бізнес-інкубатора».

Реалізація «Стратегічного плану розвитку Харківського національного університету імені О. М. Бекетова (2016–2020)» здійснюється в контексті формування в Україні нової національної моделі вищої освіти, яка орієнтується на міжнародні принципи і стандарти, передбачає значні трансформації навчальних закладів вищої освіти, що стосуються інноваційного менеджменту, організації та стандартизації навчального процесу, активного впровадження нових інформаційних і педагогічних технологій, розвитку дистанційного навчання та безперервної освіти, реальної інтеграції освіти і науки, освіти і виробництва.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Еліта – це невід'ємна й надзвичайно важлива легітимна частина населення в сучасному цивілізованому суспільстві, що формується в процесі його поступової соціально-політичної диференціації в історичному контексті й наділена як офіційними повноваженнями, так і моральним обов'язком гідності і честі вести за собою громадян для досягнення суспільно значущих спільних цілей. Еліта з офіційними повноваженнями має за обов'язок й володіє правом приймати управлінські рішення щодо забезпечення життєдіяльності суспільства та організовувати їх упровадження, а також координувати діяльність усіх ключових соціальних інститутів.

В суспільстві, зорієнтованому на реальне упровадження принципу меритократії, елітні соціальні групи є відкритими, а циркуляція еліт здійснюється на основі прозорості, дієвих демократичних механізмів і процедур, що унеможливорює монополізацію влади.

Цілеспрямоване формування національної еліти в Україні має спрямовуватись на забезпечення «культу інтелекту», на активну «розумову» роботу з подолання соціально-економічної та духовної кризи, ґрунтуватись на залученні науки та сучасних методологічних підходів у власних пошуках соціальної істини та з урахуванням специфічних особливостей соціально-

го пізнання. Слід мати на увазі, що українська еліта й лідери завжди в своїй історії розвитку прагнули показувати уміння пристосовуватись в геополітичному просторі для того, щоб бути «почутими» і «сприйнятими», а не свою власну здатність й уміння до активних самостійних дій.

Список літератури

1. Бабаєв, В. М. & Корженко, В. В. (2018) Територія як базовий елемент системи Governance в XXI столітті. Місто. Культура. Цивілізація : матеріали VIII міжнар. наук.-теорет. Інтернет-конф., Харків, квітень 2018 р. Х.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, С. 5–15.
2. Бондаренко А. (2012) Меритократія як царство розуму [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://andrijbondarenko.wordpress.com/2012/01/05/merytocrasya/>
3. Власть сильнейшим (07.12.2015) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://vc.ru/12228-meritocracy>
4. Гончарук, Н. Т. & Сурай, І. Г. (2009) Визначення сутності поняття «еліта» в контексті управління суспільством. Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», № 4 (27) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-4/doc/1/01.pdf>
5. Корженко, В. В. (2016) Парадигмально-ціннісні орієнтири суспільного поступу та публічне управління. Державне будівництво. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», № 1. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf>
6. Кремень, В. (2017) Характер еліти і лідерів як показник якості суспільства. Лідер. Еліта. Суспільство. № 1. С. 5–15.
7. Кроль, М. Меритократия как царство разума. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.cloudwatcher.ru/analytics/3/view/35/>
8. Орфологія культури : тезаурус /За ред. проф. В. О. Лозового. Х.: Право, 2007. 384 с.
9. Орлова, Т. (2016) А ви знаєте, що таке меритократія? [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://dt.ua/socium/a-vi-znayete-scho-take-meritokratiya-.html>
10. Сурай, І. Г. (2015) Сучасні особливості визначення еліти в державному управлінні України. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Вип. 1. С. 59–70. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrzd_2015_1_8
11. Bell, D. (1972) «On meritocracy and equality», National Affairs. Public Interest. Vol. 29. P. 29–68.
12. Brown, Ch. (2001) Review of “Meritocracy and Economic Inequality”. Journal of Economic Literature. Vol. 39. No. 1. P. 93–104.
13. Burnham, J. (1941) The Managerial Revolution: What is Happening in the World. New York : The John Day company, 285 p.
14. Daniels, N. (1978) Merit and meritocracy. Philosophy & Public Affairs. Vol. 7. No. 3. P. 206–223.
15. Gonthier Frédérique. (2007) L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique L'Année Sociologique. Vol. 57. P. 151–176.
16. Judt T. (2010) Méritocrates / Tony Judt // Le Débat. Vol. 5, No. 162. P. 3–8.

17. Stephen J. McNamee & Robert K. Miller Jr (2004) *The Meritocracy Myth*, Oxford: Rowmans & Littlefield Publishers, 225 p.

18. Reynolds, J.(2014) *Perceptions of meritocracy in the land of opportunity* / Jeremy Reynolds, He Xian // *Research in Social Stratification and Mobility*. Vol. 36. P. 121–137.

19. Young, M. (1958) *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality*. London: Thames & Hudson, 180 p.

References

1. Babaiev, V. M., & Korzhenko, V. V. (2018) *Terytorii iak bazovyy element systemy Governantse v XXI stolitti* [Territory as a basic element of the Governance system in the twenty-first century] Misto. Kul'tura. Tsyvilizatsiia: materialy VIII mizhnar. nauk.-teoret. Internet-konf., Kharkiv, kviten' 2018 r; Kh.: KhNUMH im. O. M. Beketova, S. 5–15 [in Ukrainian].

2. Bondarenko, A. (2012) *Merytokratiia iak tsarstvo rozumu (stattia Marii Krol')* [Meritocracy as the kingdom of reason (article by Maria Kroll)] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <https://andrijbondarenko.wordpress.com/2012/01/05/merytokracija/> [in Ukrainian].

3. Vlast silnejshim (2015) [Power to the strongest] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupa: <https://vc.ru/12228-meritocracy> [in Russian].

4. Honcharuk, N. T., & Suraj, I. H. (2009) *Vyznachennia sutnosti poniattia "elita" v kontenkti upravlinnia suspil'stvom* [Determination of the concept essence "elite" in society management context] *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. prats'*. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU «Mahistr». № 4 (27) [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-4/doc/1/01.pdf> [in Ukrainian].

5. Korzhenko, V. V. (2016) *Paradyhm al'no-tsinnisni oriientyry suspil'noho postupu ta publichne upravlinnia* [Paradigm and Value Orientations of Social Progress and

Public Administration] // *Derzhavne budivnytstvo: elektronne vydannia*. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU «Mahistr», № 1. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf> [in Ukrainian].

6. Kremen', V. (2017) *Kharakter elity i lideriv iak pokaznyk iakosti suspil'stva* [The nature of the elite and leaders as the society quality indicator] *Leader. Elite. Society*. № 1. S. 5–15 [in Ukrainian].

7. Krol, M. (2012) *Meritokratiya kak carstvo razuma* [Meritocracy as the kingdom of reason] [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.cloudwatcher.ru/analytiks/3/view/35/> [in Russian].

8. *Morfolohiia kul'tury: tezaurus* [Morphology of culture: thesaurus] / Za red. prof. V. O. Lozovoho (2007). Kh.: Pravo, 384 s. [in Ukrainian].

9. Orlova, T. (2016) *A vy znaiete, scho take merytokratiia?* [Do you know what kind of meritocracy is?] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <https://dt.ua/socium/a-viznayete-scho-take-meritokratiya-.html> [in Ukrainian].

10. Suraj, I. H. (2015) *Suchasni osoblyvosti vyznachennia elity v derzhavnomu upravlinni Ukrainy* [Modern features of elite definition in the state administration of Ukraine] *Naukovi rozvidky z derzhavnoho ta munitsypal'noho upravlinnia*. Vyp. 1. S. 59–70. [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nrzd_2015_1_8 [in Ukrainian].

11. Bell, D. (1972) «On meritocracy and equality», *National Affairs. Public Interest*. Vol. 29. P. 29–68.

12. Brown, Ch. (2001) *Review of "Meritocracy and Economic Inequality"*. *Journal of Economic Literature*. Vol. 39. No. 1. P. 93–104.

13. Burnham, J. (1941) *The Managerial Revolution: What is Happening in the World*. New York: The John Day company, 285 p.

14. Daniels, N. (1978) *Merit and meritocracy*. *Philosophy & Public Affairs*. Vol. 7. No. 3. P. 206–223.

15. Gonthier Frédérique. (2007) L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique L'Année Sociologique. Vol. 57. P. 151–176.
16. Judt T. (2010) Méritocrates / Tony Judt // Le Débat. Vol. 5, No. 162. P. 3–8.
17. Stephen J. McNamee & Robert K. Miller Jr (2004) The Meritocracy Myth, Oxford : Rowmans&Littlefield Publishers, 225 p.
18. Reynolds, J.(2014) Perceptions of meritocracy in the land of opportunity / Jeremy Reynolds, He Xian // Research in Social Stratification and Mobility. Vol. 36. P. 121–137.
19. Young, M. (1958) The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and inequality. London : Thames & Hudson, 180 p.

Стаття надійшла до редколегії: 18.06.2018



Петро Саух

доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
академік-секретар Відділення вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID: 0000-0003-4366-2496

E-mail: 4813764@ukr.net

ІНТЕЛІГЕНЦІЯ. ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ

Анотація: На основі аналізу сучасних соціальних трансформацій, небезпечних для суспільної стабільності, поглиблення відчуження населення від держави й недовіри громадян до закону та влади, глухоти вітчизняної провладної еліти до політично неупереджених рекомендацій і порад кращих представників інтелігенції, відслідковується як розпорошується й перетворюється в убогість ще недавній блиск феномена інтелігентності. У зв'язку з цим порівнюється мета, історична роль і значення інтелігенції з реальним станом її приниження в сучасній ситуації. На основі вибудованого алгоритму класичної моделі інтелігентності, проблем її соціальної ідентифікації, з'ясовується рівень потенціалу і віртуальної здатності сучасної вітчизняної інтелігенції у справі гармонізації "розхитаного" суспільства і суперечливого глобалізованого світу.

Доведено, що в ситуації, в якій опинився світ й наше багатостраждальне суспільство XXI століття, саме інтелігенція, як ніяка інша соціальна група, може усвідомити міру відповідальності за теперішній стан, оскільки саме вона володіє нелінійною силою, "йоржистістю", наполегливістю та озброєністю проти будь-яких природних, суспільних та історичних недосконалостей й недоречностей. Без інтелігенції і без духовної матриці життя суспільство не просто може стати неповноцінним та неповнокровним, а й таким, що втратить перспективу.

Ключові слова: еліта, інтелігенція, інтелектуали, духовність, цінності, негативна селекція, соціальна ідентифікація, опозиція масовій ідеології, антропологічна революція.

Petro Saukh

Doktor of Science (Dr. Hab) in Philosophi, Professor, Corresponding Member of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Academician-secretary of Department of Higher Education of National Academy of Educational

Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: 4813764@ukr.net

INTELLECTUALS.THE PROBLEM OF SOCIAL IDENTIFICATION.

Abstract: By analyzing modern social transformations, dangerous to social stability, growing alienation of the population from the state and the distrust of citizens to the law and

© Петро Саух, 2018

government, the local pro-government elite being deaf to politically unbiased recommendations and advice of the best intellectuals, we trace dispersion and the shallow transformation regarding the recently developed glamour phenomenon of intellectuals. In this regard, the purpose, historical role and significance of intellectuals are compared to the actual state of its present humiliation. Based on the suggested algorithm of the classical model of intellectuality, the problems of its social identification, the level of potential and virtual ability of the modern local intellectuals in harmonizing the "shaken" society and the contradictory globalized world is clarified.

It is demonstrated that the situation in which the world and our long-suffering society in the 21st century finds itself, it is the intellectuals, as no other social group, who are aware of the extent of their responsibility for the present situation. It is them who have a nonlinear force, "haughtiness", and perseverance and who are armed against any natural, social and historical imperfections and inaccuracies. Without the intellectuals and without the spiritual matrix of life, society is doomed to become inferior and incomplete, and is in danger of losing perspective.

Key words: elite, intellectuals, spirituality, values, negative selection, social identification, opposition to mass ideology, anthropological revolution.

Petro Saukh

An extended of paper on the subject of:
"Intelligentsia. The problem of social identification"

Problem setting. Intelligentsia as a special social phenomenon, which is associated with a certain set of its particular essential features, has long been the subject of various scientific researches, discussions, and "maxims" of the ruling elite. Such questions that are related to the nature of this difficult phenomenon, fundamental characteristics of intelligentsia, its place in the social structure, functions in society, historical mission, image and self-identification, have been examined with varying degrees of severity not only by philosophers, sociologists, but also by writers and publicists. However, these questions gain especial importance in our time. And it is quite understandable. The processes of social transformation of society have put on a number of mechanisms that are stirred up today in another coordinate system concerning the old stable system. Many of them, as they would seem to be persistent phenomena, have got rid of systemic properties and turned out to be in contradiction with the forms and types of social consciousness and activity. As a result,

the recent brilliance of intelligentsia, whose phenomenon has always been "illuminated" by a moral paradigm and emerged from the spiritual matrix of society, is being scattered and turned into poverty.

Recent research and publications analysis. Today there are dozens of definitions of the phenomenon of intelligentsia. However, despite their variety, eventually, this phenomenon is examined actually in two social "sections". The first one is connected with the category of people, which possesses some certain spiritual-moral personality traits. The second one – is with the social group involved in mental work. There is an attempt to substantiate both of them. But, at all times, the classical philosophical tradition prevailed, which examined intelligentsia exclusively in one plane with such phenomena as "spirit", "mind" and "morality". And it quite true has become the reason to consider intelligentsia the "axial" phenomenon, which is vested with a certain kind of meta-historical mission (A. Valitsky, A. Losev, etc.). Modern flows of social relations in the world reveal that

model reasoning, in which intelligentsia is connected exclusively with mental activity has proved to be unviable. The fact is that the concepts of intelligentsia and intellectuals differ not in place in the system of social work, but by its attributive characteristics of a moral character. Intellectuals are the driving force of progress, and intelligentsia is the guardian of the moral parameters of human existence. Of course, these social groups have never alternated one another. Intellectual potential and intelligence ideally make the unity of their identification, but in reality they often do not necessarily take each other into consideration.

Paper objective. Today it is spoken about the intellectuals and the elite in the society, but in memory of the past "shine" of intelligentsia "obituaries are made" (F. Girenok, J. Los, J. Metz, A. Toynbee). There is something of it in a "farewell performance" with intelligentsia, especially in the section of the ideological subtext, which is connected with the attempt to announce any left-wing intentions of intelligentsia obsolete and out of date. In fact, intelligentsia has not died and never been going to die. Its nature and essence just already depend on new realities. Despite the fact that it has never been monolithic, its scattering has not been as evident as it is today.

Based on the existed algorithm of the classical model of intelligentsia, the problems of its social identification, the object of the article is to ascertain the level of potential and virtual ability to harmonize the "shaken" society and the controversial global world. Thereby, to prove that the revived intelligentsia, as no any other social group, can realize the extent of responsibility for the present state of spiritual impoverishment, as it itself has divergent model of thinking, nonlinear power, "irritability", persistence and armory against any natural, social and historical deformations and inappropriateness.

Paper main body. Intelligentsia is an "ethical category", which in reality corresponds to "self-elected elite of mind and

conscience," which perceives its historical responsibility and considers "the struggle for the people's cause holy." The classical model of intelligentsia has always been based on the moral, ethical principle of life, in case of the increased level of civicism, patriotism and humanity. That is why intelligentsia in the history of mankind has always gained the largest human victories in the struggle against evil in all its manifestations, though it never derived any benefits from it.

The analysis of the civil stand of many prominent intellectuals, regardless of historical circumstances, allows to distinguish in it at least five main features that work out the algorithm of its classical model: (1) the integrity of the personality, which produces the ideal of human dignity, implements it and in his name judges by reality; (2) the nobility of soul, disinterestedness, enthusiasm, which manifest in specific cases for the good of others, indifference to money, accumulation of luxury and any other material values in general; (3) the ability to feel oneself the part of history and to realize the tragedy of life.

The ability to direct the instinctive aspirations of the masses, giving oneself up to the court of history; (4) moral courage as the only form of egoism that does not require any other people's sacrifices. High level of culture and conscience and its position, preservation of intellectual power of society in order to continue development of the moral component in the historical chain of generations; (5) non-linearity of thinking, opposition to mass ideology and bureaucracy, independence from social class belonging. Rejection of violence as of the method of practical action.

Unfortunately, modern intelligentsia has stopped performing the role of "yeast in a common pot of society". One of its parts, integrated by the ruling system into the power structures, has made an exchange of its own intellectual potential for comfortable living conditions and various kinds of privileges. The other, especially that one that was left behind the "doors" of power and

business, turned out to be alone with existential fear and metaphysical "dislike" to the world, and sometimes to itself. Hence, our attempts are the following: either to cry on the subject of the "end of intelligentsia" or to call it "massive neurosis" and characterize it as a certain mental pathology.

Intelligentsia has stopped being a relatively united social group. It has broken up into different groups on the basis of the level of income, remoteness towards people, power, oligarchic groups, ideological orientations, and so on. But despite the fact that in this historic conditions modern intelligentsia turned out to be ideologically disarmed and scattered, at least its majority retains its powerful moral and spiritual potential.

The basis of its attitude to life remains subtle senses of self-respect and conscience, which do not allow to put up with humiliation, insult of a person and others. And it inspires hope. It should happen. Without intelligentsia and a spiritual matrix, the life of society can not only become defective and incomplete, but also lose prospects.

Conclusions of the research. Of course, the change of the poverty of the

phenomenon of intelligentsia into its brilliance depends on intelligentsia itself, which in new conditions of domination of market relations and globalization processes, will have to bring everything into harmony on the principles of social strategy: freedom, tolerance, recognition of the values of national diversity, solidarity, non-violence and responsibility. Optimization of the relationship between technological and spiritual culture becomes an important problem area of intelligentsia. Appeals for infinite innovations, which are becoming widespread and have so-called a purely production-economic nature, are in fact a manifestation of the crisis of "ideological methodology of unrestricted activism". There is a disregard for what has just been achieved, in the name of new goals. It is about what Dostoevsky predicted: "Wealth is greater, but power is less: a uniting thought has disappeared". Only intelligentsia can find it. But it needs inspirational words, perspective cases, appeal for its public duty. It needs impressive and bright ideas, but not for someone's sake, but for the sake of something. It always needs stimulus of spiritual loftiness.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інтелігенція як особливий соціальний феномен, що асоціюється з певним набором лише їй властивих істотних рис, протягом тривалого часу є предметом різноманітних наукових розвідок, дискусій і «сентенцій» правлячої еліти. Питання, пов'язані з природою цього непростого явища, сутнісними ознаками інтелігенції, її місцем в соціальній структурі, функціями в суспільстві, історичною місією, іміджем і самоідентифікацією, з різним рівнем гостроти, розглядались не лише філософами, соціологами, політологами, але й письменниками та публіцистами. Однак, особливої гостроти набувають вони сьогодні. Й це цілком зрозуміло. Процеси соціальної

трансформації суспільства привели в дію цілу низку механізмів, що розгортаються сьогодні в іншій системі координат стосовно до старої сталої системи. Багато з яких, здавалось би стійких явищ, позбавились системних властивостей, опинилися в протиріччі з формами і типами суспільної свідомості й діяльності.

Додає цим проблемам особливого колориту глобальна світова криза, яка стала не лише соціально-економічною бідоду суспільства, але й певною селекцією різних країн. Нинішня криза не обмежується природою навколо нас, – акцентується в доповіді Римського клубу 2017 (Соме он!), а й включає "соціальну, політичну, культурну, моральну кризу, кризу демократії, ідеологій і капіталістичної системи" [1]. Вона добиває слабких і мушт-

рує багатих. Україна, потрапивши під руку кризи, накопичила, ніби спеціально для гри з нею, силу-силенну негативів, у тому числі пов'язаних з інтелігенцією, котра не лише втратила відчуття власної мети історичної місії, але й виявилась максимально розпорошеною і приниженою. Як і усе суспільство, вона почала страждати глибинними комплексами, балансуючи між минулою славою і деформованою соціальною реальністю, яка посадила її на голку соціальної депресії й неповноцінності. Причиною цього стали не лише революції, анексія Криму, війна на Донбасі, а й факт деградації суспільства, спричинений всепоглинаючою корупцією, що виступила головним регулятором усіх економічних процесів в країні. Як наслідок – втрата необхідного морального «фільтру» і згасання енергії творення, руйнація соціокультурної сфери та духовних підвалин розвитку суспільства.

Дух й енергетика суспільства, незважаючи на сподівання «революції гідності», виявилися настільки пригніченими, що воно нездатне вже до супротиву ні солодкій брехні та блюзнірству, ні масштабним злодіям щодо розграбування країни елітою, ступінь елітарності якої визначається рівнем її статків. Не випадково сьогодні у світі психологічний стан українського соціуму характеризується як найбільш депресивний. У нас не вірять вже нікому – ні владі, партіям, ні силовим структурам, ні фінансовим компаніям, ні банкам, ні навіть церкві. Українці виявилися найстражденнішою і найнещасливішою нацією. Люди охололи до власної долі, тому що втратили віру: в правду, справедливість й закон. В Україні протягом року понад 10 тисяч людей зводить рахунки з життям. Здійснюється 22 самогубства на кожні 100 тисяч населення. Смерть від суїциду займає третє місце після природної смерті і смерті від зовнішніх причин. За даними світового рейтингу свобод людини (свобода, верховенство права, безпека, свобода віросповідання, можливості розвитку та свобода слова) Україна ли-

ше в 2017 році втратила 17 позицій, зайнявши 132 місце серед 159 країн світу.

Особливе місце в деформації духовного життя українського суспільства належить ЗМІ. Журналістика виявилася однією із небагатьох професій, яка підвищила свій соціальний і матеріальний статус на тлі загального суспільного краху за рахунок інформаційного прикриття нечистоплотної боротьби за владу і власність. Переважна більшість працівників масової інформації за своєю продажністю впевнено посіла друге місце після корумпованих чиновників. Багаточисельні видання і радіотелевізійні канали, які на початку 90-х років відчайдушно боролись за свободу слова, сьогодні спокійно «вляглися» під олігархів, фінансові кланові структури і облюбовані політичні кола. Свободу слова отримали, але вона – для самовибраної і самозакоханої еліти, яка нічого не бачить за межами Києва. «Упаковані» народні депутати, під каблучні політтехнологи, шоумени і «перстом позначені» артисти у вільний час, між шиком Канар і Монако, вправляються в софістичних дискусіях про соціальні стандарти, витоки кризи і секрети алгоритму виживання українського народу. Вони сиплють біблійними цитатами з телеекранів, вчать жити «малого українця» в своїх інтерв'ю, освячують родинні бутіки і євроофіси, стоять поруч з владниками і ведуть себе так, ніби Бог лише їм доручив вчити людей визнавати Його, бо інакше без них не був би всесильним.

Різноманітні інформаційні й розважальні програми, жовта бульварна преса, поставивши на потік торгівлю невдачами, псевдокультурними заходами, на яких багаті демонструють шокуючий стиль життя, не дають вільно дихати, не дають приводу для світла, для радості й національної самоповаги. «Оспівувана» журналістами диференціація доходів, яка доведена в країні до крайньої межі, загострила в людей стан пригніченості, ненависті й почуття несправедливості, втрати сенсу життя і віри в майбутнє. «В багатій країні, – любив повторювати Конфуцій, –

соромно бути бідним, а в бідній – соромно бути багатим». У нас втрачено сором, оскільки мораль рухнула, що стало одним із основних джерел пригнічення духу народу. А принижений народ втрачає смак до високих цінностей.

Як давно відомо й практикою доведено, будь-який успіх визначається силою духу. Жодна країна, яка демонструє успіхи розвитку й росту, ніколи не нехтувала опорою на високі цінності і піднесення духу. Могутньому поступу економіки завжди передують ренесанс цінностей (релігійних, національних, мобілізуючих соціальних ідей), які оволодівають масами. В Україні ніби і є така ідеологія, але хто має впевненість, що усе, що нав'язується нам, об'єднає країну. Навпаки, як виявилось, вона стала фактором, що призвів до деконсолідації соціуму, спричинив вузлові точки напруженості, конфронтаційні процеси в політичній, етнонаціональній, міжрегіональній, релігійній та інших сферах суспільства. У зв'язку з цим посилились вкрай небезпечні для суспільної стабільності тенденції: поляризація країни на південь – схід – захід; зростання екстремістських настроїв на ультранаціоналістичному ґрунті; поглиблення відчуження населення від держави і недовіри громадян до закону і влади. У нас сьогодні відсутнє головне – обґрунтований оптимістичний проект, який спрямував би країну й народ на життєствердне майбутнє. І чи найприкрішим тут є те, що самопроголошена вітчизняна еліта залишається глухою до видатних досліджень своїх вчених, не прислуховується до політично неупереджених рекомендацій і порад кращих представників інтелігенції, зробивши ставку на блазнів і ноуменів, носіїв вульгарності, низькопробності і розпусти. Визначені правлячою елітою «нові класики» і «вожді громадської думки» не лише розтоптали героїку та моральні символи українського народу, але й втратили презирство до непристойності. Вони беруть її під руку і гордо вводять до храму літератури, мистецтва і освіти; служать

натовпу, а не Батьківщині, служать не як суддя і свідок життя, а як жебракуючий пристосуванець вельможному пану. Таке враження, що над Україною повис якийсь Молох, який творить чорну справу над населенням країни і непідвласний вже ні владі, ні людям здорового глузду. Навіть, якщо не хочеш, повіриш у «негативну селекцію» Пітирима Сорокіна, який вважав, що в період гострих соціальних катаклізмів найпристосованішими виявляються не кращі, а середні, здатні злитися з масами в їх інстинктивних й недисциплінованих розумом мотивах. Справжня інтелігенція, яка завжди була уособленням високої моралі й сили духу, виявившись розчавленою духовною сірістю, убогістю існування, відчула дискомфорт від незатребуваності своєї подвижницької праці, від зневажливого ставлення до своєї професійної діяльності, яка не забезпечує їй достойного людини життя. Не випадково ще недавній блиск феномена інтелігенції в добу мутантних феодально-ринкових відносин перетворюється в його убогість.

Посилюється ця ситуація загальносвітовими глобалізаційними процесами. Радикально змінюється вся архітектоніка світу. Життя у сучасному світі вже не вкладається у звичні для більшості людей межі їх традиційної самоідентифікації (цивілізаційної, культурної, релігійної, національної тощо). Іншими словами, самі межі зберігаються, але вони вже не вміщують в собі весь зміст людського життя в глобалізованому суспільстві. Виникає ситуація «кризи» усіх форм ідентичності, коли практично жодна з них не гарантує людині усвідомлення нею сучасності. З одного боку, ми є свідками інтенсивних процесів інтеграції країн, формування глобальних економічних об'єднань, побудови наднаціональних інститутів управління соціальними процесами. З іншого – відбувається збільшення багатоманітності, рівнів фрагментарності світу, зростання національної самосвідомості і посилення культурної диференціації народів, відродження традиційних цінностей, розши-

рення локальних націоналістичних устремлінь, які нерідко ведуть до жорстоких і кривавих конфліктів. Локальні війни, міжнародний тероризм, міжконфесійні протистояння, міжнаціональні конфлікти, міжетнічна нетерпимість – усе це стало реаліями сучасного світу. Ніби в одну мить вирвалось назовні те, що довго накопичувалось і акумулювалось в соціумі: енергія злості і ненависті до всього несхожого, до людей, які розмовляють іншою мовою, сповідують іншу релігію, керуються іншою системою цінностей. Ненависть і насильство стають методом практичної дії, яка обумовлює хаос і безладдя, різні форми деградації людини згубно позначаються на можливостях комунікації як між окремими людьми, так і між цілими народами і континентами [2, с. 6]. Внаслідок цього ми значною мірою почали втрачати здатність бачити себе очима інших й бездіяльно спостерігаємо, як ламаються долі мільйонів людей і десятків народів. Ми перестали реагувати на цифри людських жертв, бо вони вже перейшли межі людської уяви.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. Дослідженнями питань щодо сутності явищ нашого дослідження торкалося багато авторів. Зокрема щодо цілісності особистості, яка продукує ідеал людської гідності присвячено роботи Л. Шестова, М. Бердяєва, О. Довженко, С. Русової тощо. Праці Р. Роллан, С. Цвейг, А. Кінг, А. Макаренко, І. Франко, О. Блаватська, В. Стус, П. Куліш, І. Дзюба присвячено дослідженню актуальних моральних якостей. Моральна мужність, високий рівень культури, збереження інтелектуальних сил суспільства спадковість поколінь, місію інтелігента з’ясовували у своїх роботах Л. Виготський, А. Печчеї, З. Фрейд, М. Бахтін, В.Сухомлинський тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Розуміння своєї причетності до того, що відбувається у

нас і у світі, стосується усіх. Генетичний страх бути розчиненим у безодні цього глобалізаційного коловороту і бездуховності продукує не лише стихійну протидію, але й пошуки шляхів виходу із ситуації, а також таких здорових сил суспільства, які змогли б гармонізувати світ і забезпечити виживання людства. Німі погляди, як це не раз було в історії, зупиняються на *інтелігенції*, феномен якої традиційно «освянений» моральною парадигмою і яка, не дивлячись на усі історичні парадокси, не раз доводила, що має і силу, і упертість, і твердість характеру, і здатність на подвиг, мужність та стійкість.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Щоб знайти підтвердження чи спростування щодо утопічного характеру окресленого питання, опишемо історично сталу класичну модель інтелігенції, виокремивши в ній системні ознаки і характерні риси. Далі, порівнявши цю модель з реальним станом інтелігенції в конкретній історичній ситуації, отримаємо підстави для вироблення неупередженої думки відносно того, чи дійсно інтелігенція має той потенціал, який спроможний якоюсь мірою гармонізувати наше розхитане суспільство і суперечливий світ.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Не будемо вдаватись до етимологічних тонкощів поняття інтелігенція. Зазначимо лише, що в другій половині XVIII століття це слово стали використовувати у французькій (*intelligence*), а згодом в німецькій (*Intelligenz*) мовах для позначення освічених людей. Сьогодні існують десятки визначень феномена інтелігентності. Однак, не дивлячись на їх різнобарвність, здебільшого розглядається це явище фактично у двох основних соціальних «зрізах». Перший із них пов’язаний з категорією людей, яка наділена певними духовно-моральними особистісними якостями. Другий – з тією соціальною групою, яка долучена до розумової праці. Має місце намагання обґрунтувати і перший, і дру-

гий. Але, у всі часи панувала класична філософська традиція, яка розглядала інтелігентність виключно в одній площині з такими явищами як «дух», «розум» і «моральність». І це цілком справедливо стало підставою вважати інтелігенцію «осьовим» феноменом, який наділений, певного роду, метаісторичною місією. Щодо обґрунтування моделі, яка пов'язує інтелігенцію виключно з розумовою діяльністю, як свідчать сучасні потоки соціальних відносин у світі, то вона виявилась нежиттєздатною. Справа у тому, що поняття інтелігенції й інтелектуалів розрізняються не за місцем в системі суспільної праці, а, найперше, за своїми атрибутивними характеристиками морального характеру. Інтелектуали є рушійною силою прогресу, а інтелігенція – стражем моральних параметрів людського буття. Звісно, ці соціальні групи ніколи не виключали й не виключають одна одну. Інтелектуальний потенціал та інтелігентність в ідеалі складають єдність свого виявлення, але в реальності часто не обов'язково передбачають одна одну.

Інтелігенція – це «етична категорія», якій в дійсності відповідає «самовибрана еліта розуму й совісті», що відчуває свою відповідальність перед історією і вважає «боротьбу за народну справу святою» [3, с. 28]. Класична модель інтелігенції завжди будувалась на моральному, етичному началі в життєдіяльності особистості за умови підвищеного рівня громадянськості, патріотизму і людяності. О. Ф. Лосєв, розмірковуючи над характеристикою інтелігенції, писав: «... інтелігентним є той, хто охороняє інтереси загальнолюдського благочестя. Інтелігент живе і працює сьогодні так, як у майбутньому стане жити і працювати людина в умовах загальнолюдської доброзичливості. Й до того ж, зовсім не обов'язково, щоб інтелігент усвідомлював це в деталях... У цьому значенні інтелігентність майже завжди підсвідомо. Навпаки, надмірна свідомість в цій справі може лише завадити інтелігентності як живому процесу життя» [4, с. 315–316]. Інтелігент-

ність, дійсно, не здатна на зухвалість, нахабство, жорстокість, підступність. Вона користується більш гідними людини засобами, прийомами ствердження своїх ідеалів і творчих устремлінь. Саме тому інтелігенція в історії людства завжди отримувала найбільші за людським рахунком перемоги в боротьбі зі злом у будь-яких його проявах, хоча й ніколи не користувалась їх плодами. В умовах відсутності реального політичного представництва інтелігенція завжди заявляла, що вона бере на себе відповідальність за долю країни, вважає себе відповідальною за її майбутнє, що вона захищає інтереси народу. Звичайно, протистояння інтелігенції владі в ім'я народу далеко не завжди було розумним. У ньому було немало утопізму, моралізаторства і пустодзвону. А про окремих інтелігентів і говорити не доводиться, наскільки вони були егоцентричними й нестерпними в особистому спілкуванні [5, с. 11]. Але було б несправедливо звинувачувати в цьому всю інтелігенцію загалом.

Аналіз громадянської позиції багатьох відомих представників інтелігенції, незалежно від історичних обставин, дозволяють нам виокремити в ній принаймні такі основні характерні риси, що складають алгоритм її класичної моделі:

1. Цілісність особистості, яка продукує ідеал людської гідності, впроваджує його в життя, і в його ім'я здійснює моральний суд над реальністю (Л. Шестов, М. Бердяєв, Д. Чижевський, І. Сікорський, О. Довженко, С. Русова, М. Амосов, М. Попович).

2. Благородство душі, безкорисливість, ентузіазм, які проявляються в конкретних справах в ім'я добра інших людей, байдужість до грошей, накопичування розкоші і будь-яких матеріальних благ загалом (Р. Роллан, С. Цвейг, А. Кінг, А. Макаренко, І. Франко, О. Блаватська, В. Стус, П. Куліш, І. Дзюба).

3. Здібність відчувати себе частиною історії і усвідомлювати трагізм життя; здатність спрямовувати інстинктивні

устремління мас, віддаючи себе на суд історії (Г. Вільямс, Д. Ліхачов, А. Солженіцин, Й. Мец, С. Кримський, І. Юхновський, А. Швейцер).

4. Моральна мужність, як єдина форма егоїзму, що не вимагає жодних чужих жертв; високий рівень культури й совісті, збереження інтелектуальних сил суспільства з метою спадкоємності розвитку моральної складової в історичному ланцюгу поколінь (Л. Виготський, А. Печчеї, З. Фрейд, М. Бахтін, Ортега-і-Гассет, В. Сухомлинський, П. Толочко).

5. Нелінійність мислення, опозиційність масовій ідеології і бюрократії, незалежність від соціально-класової належності; відмова від насильства як методу практичної дії (Б. Рассел, М. Ганді, М. Реріх, П. Флоренський, М. Кінг, А. Сахаров, Р. Рорті).

На цій основі народжувались «володарі душ», виразники народних сподівань, надій й очікувань, яскраві лідери народного і національного руху, великі борці за свободу й справедливість, алгоритм інтелігентності яких поєднував людську святість з войовничою любов'ю, що приймає на себе чуже страждання. Людина в їхніх помислах і діях завжди виступала метою й ніколи – засобом. Тому й ставали вони совістю свого народу й залишаються його гордістю, незважаючи на парадоксальну переоцінку цінностей, яку час від часу нав'язує нам історія.

В 90-х рр. минулого століття проблема інтелігенції стала дискусійною. З'явилися заяви щодо «кінця інтелігенції». В суспільстві заговорили про інтелектуалів та еліту, а в пам'ять про минулий блиск інтелігенції складали некрологи. «Прощай, інтелігенція» – один із основних лейтмотивів публікацій, пов'язаних з цим феноменом. «В 1917 році до влади прийшли ліві інтелігенти. В 1991 році їх змінили праві інтелігенти. Й ті, й інші викликають огиду» – розчаровано констатують сучасні інтелектуали [5, с. 413].

В цьому сльозливому спектаклі «прощання» з інтелігенцією, звісно, була

доля правди, особливо в зрізі ідейного підтексту, який пов'язаний з намаганням оголосити будь-які ліві наміри інтелігенції застарілими і немодними. Насправді, інтелігенція не вмерла й не збиралася вмирати. Просто природа і сутність її вже обумовлювалася новими реаліями. Попри те, що вона ніколи не була монолітною, розпорошеність її, безперечно, ще не була такою очевидною як тоді. Після 1991 року, коли розпався Радянський Союз, здавалось, що інтелігенція отримала усе, чого бажала. Вона була долучена до владних структур, а найголовніше – отримала свободу. Це солодке слово пестило її слух, світилося надією, воно, здавалось, має дати можливість дихнути на повні груди й долучитися до усіх мислимих і немислимих благ демократії. Позаду залишилися знамениті «інтелігентські кухні», в яких виношувались мрії про політичні, економічні й національні свободи... Але, як виявилось пізніше, розуміння свободи новою владою та «сп'янілою інтелігенцією» було різним, а долученість її до бюрократичної системи – разовим засобом руйнування старого режиму. Свобода швидко була зведена до свободи слова, а в повсякденному житті – до розквіту нового егоїзму у його найпримітивніших формах: від – «як би мене не обмежили в моїх бажаннях», до «а хто стоїть на моєму шляху?».

В країні почалося становлення дикого капіталізму. Молода держава була приватизована олігархами, які захопили найбільш ласі шматки державної власності, що обумовило небачену поляризацію суспільства. Продуктом зміни суспільно-політичного і економічного ладу стала велика кількість політичних партій і суспільно-політичних об'єднань та інших інститутів, які почали формувати засади нового громадянського суспільства. Не випадково історична місія, історична роль інтеграції в цих умовах здалася сучасній громадській думці завершеною. Інтелігенція перестала виконувати роль «дріжджів в загальному котлі суспільства» (А. Тойнбі). Одна її частина, інтегрована пануючою системою у владні структури,

здійснивши обмін власного інтелектуального потенціалу на комфортні умови життя і різного роду привілеї і ордени, перетворилась на політичного функціонера і безповоротно втратила свої класичні риси інтелігентності. Інша, особливо та, яка залишилася за «дверима» влади і бізнесу, виявилася наодинці із екзистенційним страхом і метафізичною «нелюбов'ю» до світу, а іноді й до самої себе. Звідси беруть початок наші спроби, або плакатись з приводу кінця інтелігенції, або називати її «масовим неврозом», спричиненим добою реалізму, який був ніби конфліктом між її намаганням виступати «периферійним суспільством» і в той же час мати владу і високий соціальний статус. З позицій сучасної людини інформаційного суспільства поняття самозречення, безкорисності, сорому, святості, жертвовності, які були характерними рисами класичної моделі інтелігенції, визнані сьогодні певною психічною патологією. Соціотехнічний імператив – усе можливе повинно бути здійснене – породив прагнення до безмежного володарювання над природою й повного контролю над людиною. Усе, що не пов'язане з принципом панування: вдячність, дружба, співчуття, честь, любов тощо виявилось на задньому плані і позбавляється соціального й культурного престижу. Інтелігенція не зникла, у неї забрали й знецінили те, чим вона жила і пишалася.

На зміну класичній моделі інтелігенції, яка характеризувалася єдністю свого буття й менталітету, високими моральними цінностями, прийшла «покалічена інтелігенція», якій властивий розкол в соціально-економічному статусі, поглядах і позиціях щодо проблем глобалізованого світу, власного народу, його традицій й національних устремлінь. Й це не дивно.

Сучасні тенденції розвитку суспільства демонструють зміщення й трансформацію соціальних і моральних норм, правил і принципів їх функціонування, що закономірно, обумовило нові моделі досягнення успіху. Так було завжди. В одні часи визначальними рисами, які обумов-

лювали суспільний успіх і визнання були набожність, ідеологічна компонента і націоналізм, в інші – знання, освіченість і творчий пошук або прагматизм й заповзятливість будь-якою ціною. Кожен раз на «вершині слави» і пешому плані виявлялися ті соціальні групи, які були наділені тими чи іншими рисами. Стан будь-якої соціальної групи і зміна його в суспільстві залежав і залежить від того, наскільки суспільству об'єктивно необхідні ті соціальні функції, які група виконує, а також від суб'єктивних оцінок користі діяльності цієї групи представниками інших соціальних груп і, найперше, владних структур. Інтелігенція не є винятком, хоча й її соціальна функція пов'язана з глибинними процесами формування та розвитку особистості. Але в цій ситуації інтелігенція без бажаного ідеологічного стрижня може бути соціально небезпечною для влади. Так було в 1917, 1991, 2004, 2014. Тому владна еліта, з одного боку, намагається нейтралізувати інтелігенцію, не дати їй можливості і бажання виконувати традиційну функцію морального й духовного «бродила» суспільства, а з іншого – прагне залучати її в якості суб'єктів різних громадських організацій на зразок «Конгресу української інтелігенції» або «Елітарної світлиці», які час від часу (залежно від політичної ситуації) впливали б на формування громадської думки та виправдовували дії владних структур. В результаті це призвело до огульного заперечення або недооцінки традиційних духовно-моральних цінностей і ресурсів суспільства (взаємодопомога, дружба, колективізм, совісність, скромність, порядність), і, навпаки, укорінення духу індивідуалізму, прагматизму, міщанства, безпринципності, майданного шаманства, демонстративних благословінь і принизливих листів підтримки покровителів. Праця перестала бути основою достатку і мірилом заможності. Багатими стають не ті, хто працює, а ті, хто зміг прибрати до рук посади та національні багатства і розпоряджатися ними в особистих інтересах. Талант, знан-

ня, професіоналізм девальвувались. В суспільстві бере верх безхребетність, бездуховність і антигуманізм.

Інтелігенція перестала бути відносно єдиною соціальною групою. Вона розпалась на різні групи за рівнем прибутків, віддільністю від народу, олігархічних груп, світоглядних орієнтацій, етнонаціональної свідомості тощо. Поряд з істинною інтелігенцією, яка зберігає традиційні морально-духовні риси, чесно виконує свої професійні обов'язки, робить великий внесок у розвиток культури, освіти і охорони здоров'я, існує так звана «нова інтелігенція», («шоу-інтелігенція», «кар'єрна інтелігенція», «декоративна інтелігенція»), котра вірою і правдою служить грошовому мішку, торгує національними інтересами, самоназвано претендує на роль учителя і пророка українського народу. Пояснюється це, на наш погляд, трьома причинами. По-перше, зміною місця і ролі інтелігенції в суспільстві, відносин між інтелігенцією і владою, інтелігенцією і народом. Внаслідок цього зростає поклоніння перед багатством, пишністю, великими грошима; з'являється невдоволеність власним народом, який терпляче переносить знуцання влади; стверджується культура корисності і витісняється культура благородства і гідності. По-друге, різницею в можливостях адаптації інтелігенції до ринкових відносин, різними позиціями щодо влади, що обумовило не лише розпорошення інтелігенції на окремі кланові групи, а й її політичні й ціннісні орієнтації, які мають різні вектори і перспективи розвитку. По-третє, «периферійність» й приниженість в нових соціально-економічних умовах основної («бюджетної») частини інтелігенції зумовили в цьому середовищі риси “політичної образи”, тотального негативізму, стражденності, політичної і психологічної апатії, імітації і провокації мучеництва, що виступають дестабілізуючим фактором суспільства в цілому. З розпорошеністю й деградацією інтелігенції щезає цементуюче на-

чало суспільства, виникає нове явище свободи без обов'язку.

До того ж «прогресивний» досвід західних країн, який ми активно переймаємо, вибудував ілюзію демаркації професійної і морально-культурної складових в образі сучасного фахівця. Сьогодні відбувається інтенсивне домінування професійних якостей, які можуть бути придбаними як товар. На перший погляд це ніби й добре. Якби не те, що така риса як інтелігентність, яка пов'язана з морально-духовним світом людини і є інтегративною за своєю суттю, не може бути придбаною за законами ринку. Ось чому ця якість сьогодні перестала бути базовою характеристикою особистості, а людей, наділених нею, іронічно називають «не від світу цього». В результаті ми отримали ситуацію, за якої можемо знайти тисячу «інтелектуалів», які візьмуться будувати єгипетську піраміду, і жодного, який відповів би чи є у цьому потреба. Таких «Інтелектуалів», котрі, як справедливо зазначає американський філософ Річард В. Момеєр, удень служили офіцерам СС в Освенцімі, а вечорами писали есе, прославляючи гуманізм Гете [7].

Безперечно, феномен інтелігентності був, є і буде. Просто інтелігентність має різну просторово-часову затребуваність, що відбивається на функціонуванні соціальних інститутів і формуванні певного типу особистості. Не дивлячись на те, що сучасна інтелігенція виявилась в цих історичних умовах ідейно обеззброєною і розпорошеною, принаймні більша її частина, зберігає свій могутній морально-духовний потенціал. Основою її ставлення до життя залишається загострене почуття власної гідності й совісті, які не дозволяють миритися з приниженням, образами себе та інших. Має настати час, коли знаменита фраза Е. Золя «не можу мовчати» стане лейтмотивом громадянської позиції інтелігента.

Сьогодні наше суспільство, як і світ загалом, вже постали перед проблемою вибору єдиної шкали особистісних

характеристик «успішності» людини. Головними тут мають стати відповідальність, професіоналізм та морально-етична константа особистості. Світова економічна криза подвоїла актуальність цієї проблеми. Найсвітліші голови світу й української спільноти заговорили про «межу», за якою будь-який рух вперед втрачає сенс. «Здається, – пише Євген Ляхович, – ми вже добігаємо останнього акту започаткованої кілька віків тому драми, в якій поставлено на першому місці тіло, а не дух; знання, а не мудрість; погляд, а не істину; форму, а не зміст. І нині бачимо наслідки: ми набули вигоди, а втратили почуття щастя; накопичили майно і відчуваємось бідними; обвішались бомбами і трясемось з переляку; всупереч нашим досконалим інструментам – заблудили; всупереч величезному знанню – здурніли» [8]. Тисячу разів правий Томас Карлейль: «Будь-яка реформа, крім моральної, – даремна».

Процес вже пішов. Прикладом цього є намагання створити єдиний європейський освітянський простір, який зорієнтований на культурно-особистісну (постнекласичну) модель освіти. Зміна парадигми освіти, наповнення її характеристиками особистісного, і найперше, морального характеру має усунути ту межу між явищами інтелектуалізму й інтелігентності, яка ще існує. Лінії освіти і виховання мають шанс стати паралельними, як це було в часи Л. С. Виготського. Й тут особлива роль належить освітянській інтелігенції, яка, безперечно, є суб'єктом усіх перемог як у соціально-економічних, так і у військових битвах. О. Бісмарк знав, що казав звертаючись у важку хвилину до власної нації: «Дайте мені дві тисячі класних педагогів і я побудую вам нову Німеччину!». Перед нами постала не менш складна проблема. Сьогодні йдеться про необхідність самозміни людини. Ми маємо усвідомити, що нинішня криза життя, спричинена передусім самою людиною – її ставленням до світу, до самої себе, до інших людей. Щоб подолати її маємо не звільнитися від бідності й злиднів, а поз-

бавитися від нашого багатства, від надлишкового добробуту. Звільнитися не від того, чого нам бракує, а від того, що ми споживаємо надмірно, від такого споживання, яке призвело до того, що ми почали споживати самі себе. Йдеться не про звільнення від безправ'я, а від нашої звички задовольняти усі наші забаганки; не про позбавлення від нашого безсилля, а від нашого всесилля, не про визволення з нашого поневолення, а про звільнення від нашого панування, не від наших страждань, а від нашої апатії, не від нашої провини, а від нашої невинності, а краще сказати, від тієї ілюзії невинності, яку нав'язав нам з давніх-давен наш спосіб життя володарів і владик [9, с. 108].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Силою, здатною здійснити таку небувалу «антропологічну революцію», є лише інтелігенція, життєвим імперативом якої у всі часи було благоговіння і вдячність перед минулим, активні дії й ентузіазм стосовно сьогодення й висока моральна відповідальність перед майбутнім. Саме цим віками вистражданим імперативом стверджується істинна людська гідність, яка спроможна поставити розхитаний світ «на місце». Зміна убогості феномена на його блиск залежить від самої інтелігенції, яка в нових умовах домінування ринкових відносин і глобалізаційних процесів, змушена буде привести усе до гармонії на принципах соціальної стратегії: свободи, толерантності, визнання цінності національного багатоманіття, солідарності, ненасильства і відповідальності. Інакше не може бути, бо далі межа, за якою усе втрачає будь-який сенс. Кращі представники української інтелігенції усвідомлюють цей виклик й це вселяє, принаймні, віртуальний оптимізм.

Важливим проблемним полем інтелігенції має стати оптимізація взаємовідносин між технологічною і духовною культурою. В процесі створення інформаційного суспільства зростає роль технологічної культури, прагматичної і раціональної за своєю природою, яка витісняє ду-

ховну культуру. Відбувається розмивання духовних цінностей. Технократичні тенденції проникають у всі сфери людської діяльності. Обшир інформації і зручностей її електронних носіїв обумовлюють зміни, які деформують систему освіти, образотворче мистецтво і архітектуру, театр і музику, функціонування бібліотек і музеїв, роль паперової книги в культурі. Сучасна людина менше читає художню літературу, рідко відвідує театр і музеї. Їй стало чужим благоговіння перед класичними творами. Заклики до безмежної інноваційності, які набувають в Україні значного поширення і мають ніби суто виробничо-економічний характер, насправді є проявом кризи «світоглядної методології необмеженого активізму» [10, с. 23]. Швидке наближення до невідомого майбутнього веде до згортання сучасного. Зростає кількість антиутопій, засилля містики й окультизму, змістовне наповнення яких сприймається не як застереження, а як розвага. Очікування нещастя стає постійним. Відчуття тривоги, що переходить у відчай, перестає бути привілеєм або особливістю світовідчуття філософів і «декадентствующих» письменників і поетів. Фактично, воно стало надбанням масової свідомості, що вносить в неї додатковий дисонанс і деструктивність. Досвід знецінюється. Відбувається ігнорування того, яке щойно досягнуто в ім'я нових цілей. Йдеться про те, що пророкував Ф. Достоевський: «багатства більше, але

сили менше: об'єднуюча думка зникла». Знайти її може лише інтелігенція. Але вона потребує надихаючих слів, перспективних справ, звернення до її громадянського обов'язку. Їй потрібні яскраві й світлі ідеї, але не в ім'я когось, а в ім'я чогось. Їй завжди потрібен допінг духовної піднесеності.

І тоді інтелігенція, завдячуючи власному професіоналізму, соціальній ролі сприйме ці ідеї раніше інших, буде не лише гасити хворобливі пристрасті й емоції, але й об'єднувати зусилля здорових сил суспільства на пошук шляхів ефективного вирішення кризових ситуацій, озброювати методологією «перезавантаження» масової свідомості, формувати почуття толерантності і поваги до інших народів, їх культури, традицій. В тій ситуації, в якій опинився світ і наше багостраждальне суспільство на початку XXI століття, саме інтелігент, як ніхто краще, може зрозуміти міру своєї відповідальності, оскільки інтелігентність володіє силою, наполегливістю, озброєністю проти всякого роду природних, суспільних та історичних недосконалостей і недоречностей. Щоб спасти суспільство від дикого розгулу різного роду маскультових кривлянь, низькопробної літератури, магів і знахарів, в ньому основною рисою має стати інтелігентність. Без інтелігенції і без інтелектуальної складової життя суспільство не просто виявиться неповноцінним, неповнокровним і малоцікавим, а як таким, що втратило перспективу.

Список літератури

1. Weircecker V., Wijkman E., & Comeon A. (2018) *Capitalism, Short-termism, Population and the Destruction of the Planet*. Springer, 220 p.
2. Саух П.Ю. (2009) XX століття. Підсумки. Вид. 2-ге, доповн. і переробл. К.: «МП Леся», 284 с.
3. Валицкий А. (1991) Нравственность и право в теориях русских либералов конца XIX – начала XX века. *Вопросы философии*. № 8.
4. Лосев А.Ф. (1988) *Дерзание духа*. М.: ПОЛИТИЗДАТ, 336 с.
5. Саух П.Ю. & Саух Ю.П. (2009) Інтелігенція: між місією і приниженням. *Історія. Філософія. Релігієзнавство*. № 4.
6. Гиренок Ф.И. (1998) *Патология русского ума*. М.: Аграф. 416 с.
7. Річард В. Момеєр. (1995) Викладання як моральна діяльність. Доповідь на Міжнародній науково-методичній конференції. Х.
8. Лось Й. (1997) Моральна енергія нації. *Шлях перемоги*, 15 травня 1997.

9. Мец И. Б. (1990) Будущее христианства: по ту сторону буржуазной религии. *Вопросы философии*. № 9.

10. Кізіма В. (2007) Постнекласична методологія та постнекласична освіта. *Наукові і освітні методології і практики*. К.

References

1. Weircecker, V. Wijkman, E., & Comeon, A. (2018). Capitalism, Shorttermism, Population and the Destruction of the Planet. Springer.

2. Saukh, P.Y. (2009). *XX stolittia. Pidsumky* [The twentieth century. Results] (2nd ed., rev.). K.: "MP Lesia" [in Ukrainian].

3. Valitskii, A. (1991). *Nravstvennost i pravo v teoriiakh russkikh liberalov kontsa XIX – nachala XX veka* [Morality and law in the theories of Russian liberals of the late nineteenth and early twentieth centuries]. *Voprosy filosofii* Questions of philosophy, 8 [in Russian].

4. Losev, A.F. (1988). *Derzaniie dukha* [Daring of spirit]. Moscow [in Russian].

5. Saukh, P.Y., & Saukh, Y.P. (2009). *Intelihentsiia: mizh misiieiu I prynyzhenniam*

[Intellectuals: between mission and humiliation]. *Istoriia. Filosofiia. Relihiieznavstvo*. 4 [in Ukrainian].

6. Girenok, F.I. (1998). *Patologiia russkogo uma* [Pathology of the Russian mind]. Moscow: Agraf [in Russian].

7. Richard V. Momeier (1995). *Vykkladannia yak moralna diialnist* [Teaching as a moral activity] *Dopovid na Mizhnarodnii naukovo-metodychnii konferentsii*. Kh. [in Ukrainian].

8. Los, Y. (1997). *Moralna enerhiia natsii* [The moral power of the nation]. *Shliakh peremohy*. [in Ukrainian].

9. Mets, I.B. (1990) *Budushcheie khristianstva: po tu storonu burzhuaznoi religii* [The future of Christianity: beyond the bourgeois religion]. *Voprosy filosofii*, 9 [in Russian].

10. Kizima, V. (2007). *Postneklasychna metodolohiia ta postneklasychna osvita* [Post-non-classical methodology and post-non-classical education]. *Naukovi I osvitimetodolohii I praktyky*. .K. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 28.04.2018



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 37.035.91 : 364-43:17

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.06

Григорій Васянович

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

ORCIDID 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», Івано-Франківськ, Україна

ORCID ID 0000-0002-5764-6748

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

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ
МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

Анотація: У статті висвітлено проблему методологічного забезпечення формування лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери та обґрунтовано економічні, політичні та духовні причини посилення уваги до необхідності її розв'язання. Здійснено аналіз таких методологічних засад: філософсько-педагогічна герменевтика, філософсько-педагогічна феноменологія та філософсько-педагогічна синергетика. Доведено доцільність застосування у процесі формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника принципу дихотомії, що дозволяє розв'язувати окреслену проблему, уникаючи певної одномірності особистості, спрощеності її сутності. Визначено роль педагога у системі формування лідерських якостей особистості соціальної сфери, а також акцентовано на принципі її самовизначення та самовиховання

Ключові слова: соціальний працівник, якості особистості, лідерські якості особистості, формування лідерських якостей.

Hryhorii Vasianovych

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

ORCID ID 0000-0002-2346-193X

E-mail: wasianowych@ukr.net

Olena Budnyk

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

ORCID ID 0000-0002-5764-6748

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

© Григорій Васянович, Олена Будник, 2018

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES OF A FUTURE SOCIAL WORKER

Abstract: The problem of methodological providing for the formation of leadership qualities for future specialists in the social sphere is highlighted in the article and economic, political and spiritual reasons for increasing the attention to the need for its solution are also described here. The analysis of such methodological principles is presented: philosophical and pedagogical hermeneutics, philosophical and pedagogical phenomenology and philosophical and pedagogical synergetics. The expediency of application in the process of forming the leadership qualities of the future social worker is based on the principle of dichotomy, which allows to solve a particular problem, avoiding a certain one-dimensionality of the personality, simplicity of its essence. The role of the teacher in the forming system of leadership qualities of the personality in the social sphere, it is also accented on the principle of self-determination and self-education.

Key words: social worker, personality traits, leadership qualities of personality, leadership skills formation.

Hryhorii Vasianovych, Olena Budnyk

An extended of paper on the subject of:

“Methodological principles of formation of leadership qualities of a future social worker”

Problem setting. The dynamism of modern social processes has occupied the whole world community and it has especially affected the development of Ukrainian society. It is caused by a long not only economic, political crisis but also as a spiritual and moral crisis. This situation had negative affect on the development of the entire society, but it has become particularly noticeable for the poorest society and for the people with special needs. That all actualizes the problem and requires a careful and competent attitude to its scientific research and decision. It is closely related to the formation of leadership qualities for future social workers in the process of their training in a higher educational establishment. The solving this problem will help to determine its methodological principles.

Recent research and publication analysis. Foreign scholars: B. Bass, W. Bennis, R. Boyacis, R. Gandapas, J. Maxwell, B. Nannus, D. Risawa and others were interested in scientific researches on the definition of the essence and content of

the concepts of “leader”, “leadership” and “leadership”. Famous Ukrainian scientists: V. Babayev, A. Degtyar, V. Kremen, A. Ponomariov, A. Romanovskiy, V. Rybalka, E. Sokol, G. Filipchuk focus their attention on interconnections in the system: “leader is a society”, “leader is a management”, “leader is a socio-cultural environment” and others.

Paper objective. The purpose of the article is to analyze the leading methodological foundations and their positive influence on the process of forming the leadership qualities of the future social worker in the higher educational establishment of Ukraine. It is supposed to analyze the following methodological basis: philosophical and pedagogical hermeneutics; philosophical and pedagogical phenomenology; philosophical and pedagogical synergetics.

Paper main body. A modern social worker in Ukraine by the definition of well-known philosophers and educators is a qualified consultant and communicator who uses laws to resolve crises. The author's

approach to this question is somewhat different. First, the social worker today operates not only in crisis situations, the horizons of his activity are much wider. Secondly, he provides daily concrete, effective help to his patients not only by word, but by deed, using the whole arsenal of his leadership qualities.

The forming of leadership qualities of a future social worker takes place, mainly, in the walls of a higher educational establishment. The scientific solution to this problem is based on the methodological principles of philosophical and pedagogical hermeneutics, phenomenology and synergetics. Each of these ambiguities has its own specific content and possibilities of application. Philosophical and pedagogical hermeneutics emphasizes that the central point in shaping the leadership qualities of a future employee should be his ability to understand the mental and spiritual state of the patient, his needs and requests. Instead, philosophical and pedagogical phenomenology prevails the problem of the formation of self-awareness, self-reflection, self-esteem of personal activity. The methodology of philosophical and pedagogical synergetics guides the future social worker to the need to achieve self-organization, creative self-activity and self-

realization. The authors substantiate the problem of forming the leadership qualities of future social workers in the context of the application of the principle of dichotomy, which goes beyond the limits of one-line and one-dimensional of a human.

Conclusions of the research. On the basis of the mentioned information the following conclusions are made:

1. The philosophical and pedagogical methodology of hermeneutics emphasizes the need for teachers to find the forms, methods and means that would have the most productive effect on mutual understanding, mutual assistance of subjects of the training and educational process during the formation of leadership qualities in future social workers.

2. The methodology of philosophical and pedagogical phenomenology focuses on the teaching staff, the administrative staff of the higher educational establishment on the formation of self-consciousness in the future social worker.

3. Philosophical and pedagogical synergetics proves the need to adhere to the main principle in shaping the leadership qualities of the future social worker – the principle of self-organization and self-activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Збуреність і динамізм сучасних соціальних процесів, що охопили практично усе світове співтовариство, особливо позначилося на розвиткові українського суспільства. Справа полягає не лише в «непрозорості» суспільства, затяжній економічній, політичній кризі, яка незаперечно гальмує наш поступ до кращого і більш гідного життя, а передусім у духовно-моральному, світоглядному занепаді, що так рельєфно окреслився і став відчутним практично для кожного знедоленого громадянина молодій незалежній державі. Це вже призвело до стрімкого зростання со-

ціально-економічних проблем, невинновданого соціального розшарування, напруги між різними верствами населення, виявом і загостренням суперечностей, які за умов несвоєчасного їх розв'язання, можуть призвести до непоправних суспільних катаклізмів, розбрату і т. ін. Отже, ситуація вимагає виваженого, пильного й компетентного ставлення до реальних соціальних проблем, однією із яких є формування лідерських якостей майбутніх соціальних працівників, покликаних своєю діяльністю, сумлінною працею змінювати світ соціально занедбаних людей, а також людей, що мають особливі потреби, на краще. У цьому сенсі варто визначитися з методологічними засадами, що актив-

но сприятимуть розв'язанню цього надскладного питання. Безумовно, тут не обійдеться без певних умовностей, ризиків і припущень, натомість ми вважаємо, що вони певною мірою є виправданими і доречними. Отож, виклад наших позицій і буде радше проблематичним, аніж енциклопедичним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Цікаві наукові розвідки щодо визначення сутності і змісту понять «лідер», «лідерство» здійснили зарубіжні вчені: Б. Басс, У. Бенніс, Р. Бояцис, Р. Гандапас, Дж. Максвелл, Б. Нанус, Д. Рісава та ін. Відомі українські дослідники: В. Бабаєв, А. Дегтяр, В. Кремень, О. Пономарьов, О. Романовський, В. Рибалка, Є. Сокол, Г. Філіпчук зосереджують свою увагу на взаємозв'язках у системі: «лідер – суспільство», «лідер – управління», «лідер – соціокультурне середовище» та ін. Що ж стосується питань соціальної роботи, зокрема діяльності майбутнього соціального працівника, то ґрунтовні дослідження у цьому напрямі здійснили: Н. Бурая, І. Зверева, А. Капська, В. Сорочинська, Є. Студентова, І. Трубавіна, Є. Холостова, М. Фірсов та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Варто зазначити, що серед значної кількості праць із досліджуваної проблеми, саме методологічний аспект залишається поза увагою дослідників. Передусім це стосується сфери соціальної роботи і її центрального суб'єкта – соціального працівника. Практично підготовка соціального працівника у закладах вищої освіти України лише розпочалася і потребує цілеспрямованого формування його лідерських якостей, а також чіткого визначення його соціального статусу. Свідченням цього може слугувати той факт, що навіть в енциклопедичному виданні з проблем освіти саме поняття «соціальний працівник» є відсутнім [7].

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в аналізі провідних методологічних засад та їх позитивного впливу на процес формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника у закладах вищої освіти України. Передбачається проаналізувати в якості методологічних засад такі: філософсько-педагогічна герменевтика; філософсько-педагогічна феноменологія; філософсько-педагогічна синергетика.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Згідно чинних нормативно-правових документів України, «фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник – особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, проводить оцінку потреб, підготовку договору та індивідуального плану надання соціальних послуг, організовує та надає соціальні послуги, що потребують фахової кваліфікації, а також організовує заходи з підтримки вразливих груп населення» [8]. Зазвичай у соціально-педагогічній літературі домінує теза про те, що сучасний соціальний працівник – це передусім кваліфікований консультант і комунікатор, який використовує закони для вирішення кризових ситуацій.

На нашу думку, таке поняття є де-що звуженим, оскільки соціальний працівник діє не лише у «кризових ситуаціях», горизонти його діяльності є значно ширшими. Це - по-перше. А по-друге, сучасний соціальний працівник є не лише «консультантом і комунікатором». Очевидно, що він надає конкретну дієву матеріально-побутову і морально-правову допомогу, духовну підтримку людям з інвалідністю, самотнім похилого віку, багатодітним матерям, дітям-сиротам, особам, які страждають тяжкими недугами, алко- та наркозалежним громадянам, що перебувають у стані психічної депресії, виявляє грома-

дян, що потребують такої допомоги постійно і щоденно.

Звернемося до методологічного контексту у руслі філософсько-педагогічної герменевтики. Поняття «герменевтика» (грец. *hermeneutike* – тлумачення) розуміється як умова (осмислення людського буття) [9, с. 240]. Академік Н. Чепелева наголошує на тому, що герменевтика – це не лише мистецтво розуміння осягнення смислу знаків, а й теорія та загальні правила інтерпретації текстів. Отже, на думку вченої, термін «герменевтика» має три основних значення: 1) висловлювати щось, говорити, промовляти; 2) пояснювати, викладати, інтерпретувати висловлене; 3) тлумачити висловлене іншою мовою, перекладати [14, с. 133].

Філософський аспект герменевтики полягає в обґрунтуванні ідеї нескінченності, що реалізується в принципі герменевтичного кола (кола розуміння). Цей принцип був сформульований німецьким філософом, богословом Ф. Шлейєрмахером, який доводив, що метою праці герменевта є послідовне і глибинне його вживання у внутрішній світ автора. Цю позицію підтримував і розвивав у своїх працях Г. Гадамер [5]. Інтерпретуючи такий підхід учених, можемо говорити про те, що майбутній соціальний працівник має якомога глибше занурюватися у внутрішній світ клієнта, намагатися пізнати його внутрішній духовно-душевний стан, його потреби, інтереси, переживання й очікування тощо. Методологія філософсько-педагогічної герменевтики в сенсі нашого дослідження є ціннісною у таких головних виявах: дозволяє ґрунтовно аналізувати проблему взаєморозуміння або ж нерозуміння у системі «соціальний працівник – клієнт»; досліджувати взаємозв'язок інтелектуальних, почуттєвих і вольових чинників у поведінці і вчинках як соціального працівника, так і людини, якій надається відповідна допомога; визначати рівень саморефлексії суб'єктів у процесі взаємодії; з'ясовувати соціальному працівникові ступінь залежності клієнта від со-

ціального середовища і знаходити найбільш адекватні шляхи для уможливлення звільнення його від тієї чи іншої залежності; враховувати роль амбівалентності у діях і вчинках клієнта тощо. Що ж стосується впливу філософсько-педагогічної методології на процес формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника, то передусім вона виявляється у сформованості чи несформованості як особистісних, так і професійно значущих якостей та їх безпосередньому й опосередкованому взаємозв'язку [2]. Справжній неформальний лідер зростає ще у стінах закладу вищої освіти, і тут професорсько-викладацький склад, адміністрація закладу повинні подбати про те, аби не лише вивчати потенційні лідерські можливості майбутніх соціальних працівників, а й створювати належні умови для їхнього вияву і формування, знаходити найбільш дієві форми, методи, засоби впливу на їхній розвиток. Як слушно зазначає В. Бабаєв: «...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... мова йде про можливість перетворення знання в мудрість [1, с. 55]. Автор ставить нериторичне запитання: чи кожне знання людини-лідера переходить у мудрість? Очевидно, що – ні. А тому, на думку В. Бабаєва «... формуючи лідерів, вища школа повинна виходити з відмінності між мудрістю і знанням, оскільки знання – щось наявне, а мудрість – спроможність безкінечного одержання нового знання» [1, с. 55]. Така позиція нам видається незаперечною. Водночас, на наш погляд, які б лідерські якості ми не розглядали (соціальні, особистісні, морально-етичні, емоційно-вольові, ділові й організаційні, професійні), варто виходити з дихотомічного підходу. Отже, мова йде про те, що, наприклад, стосовно соціальних якостей майбутнього соціального працівника ми маємо аналізувати рівні: соціалізованості і несоціалізованості; соціальної змо-

білізованості і демобілізованості; соціальної дитивності й адитивності тощо. Якщо йдеться про особистісні якості, то маємо враховувати рівні сформованості інноваційності мислення й його догматизм; широту і вузькість інтелекту і т. ін. Визначення рівнів професійних якостей доречно розглядати через призму: компетентність – некомпетентність; конгруентність – неконгруентність; відповідальність – безвідповідальність тощо. Такий підхід позбавить нас від односторонності, однолінійності у процесі формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника.

Надзвичайно продуктивною, на нашу думку, для осмислення діяльності майбутнього соціального працівника є методологія філософсько-педагогічної феноменології [12, с. 21-29]. Провідною ідеєю цього напрямку є та, що відмінність науки слід шукати не в предметі або сфері досліджуваної дійсності, а в методі, який визначає чинники пізнання, а також принципи його вибору і реалізації. Філософсько-педагогічна феноменологія є багатоаспектною у виборі проблем дослідження, у тому числі й проблем, пов'язаних із соціальною роботою, конкретніше – діяльністю соціального працівника. Особливо важливо те, що вона звертається до осмислення таких онтологічних понять, якими є зустріч, контакт, турбота, страх, гра, вихованість, вимога, надія, послух, захищеність, незахищеність тощо. Саме ця проблематика є надзвичайно актуальною у підготовці майбутнього соціального працівника, адже ті пацієнти, з якими майбутньому фахівцю соціальної сфери прийдеться працювати, відчують постійну тривогу, страх, невпевненість, їм потрібна підтримка і надія, захищеність не лише з боку держави, суспільства, а й громадських інституцій, того чи іншого соціального працівника.

Феноменологічне вчення значною мірою базується на засадах І. Канта і Г. Гегеля, натомість воно прямо не входить у жодне з цих учень. Не задовольняючись його класичним розумінням, осно-

вположник феноменології німецький учений і філософ Е. Гуссерль (1959 – 1938) обирає новий підхід щодо розуміння істини [6]. Послідовність усвідомлення первісного значення феномена була охарактеризована ним поняттям «феноменологічний метод», стрижнем якого стала операція «редукції» повного визволення від вторинних значень, суб'єктивних установок у свідомості дослідника. Ця процедура усувала, на думку філософа, протилежність між реальним буттям феномена і його ідеальним віддзеркаленням в уявленнях суб'єкта, що займається дослідженням. Близької думки дотримувався у своїх роботах німецький учений Г. Гадамер [5].

Загальний підхід мислення до дослідження змісту предметів, явищ, процесів, що постають перед людською свідомістю, був сприйнятий послідовниками Е. Гуссерля (А. Фішер, П. Петерсен, О. Больнов, М. Лангефельд, В. Флітнер, О. Шульце та ін.), які спроектували вчення свого попередника на педагогічну теорію і практику. Вчені послідовно обґрунтовували думку, згідно з якою: а) педагогічна теорія і практика не співпадають; б) пізнання явищ, процесів є властивим лише для дослідника, а той, хто навчає і викладає, виховує й удосконалює, той не пізнає. З таким розумінням проблеми важко погодитися, оскільки принцип суб'єкт – суб'єктної взаємодії діє на різних рівнях пізнання, свідомості і практики [3]. Водночас зазначимо, що філософсько-педагогічна феноменологія відіграє значну методологічну роль у формуванні майбутнього соціального працівника з огляду таких позицій: вона обґрунтовує можливість пізнання феномена особистості на різних етапах її розвитку (отже, це стосується конкретного пацієнта, з яким працівнику соціальної сфери доведеться активно взаємодіяти у процесі реальної діяльності); допомагає з'ясувати смислові структури свідомості і смисли предметності суб'єкта; розкриває інтенціональну природу свідомості і можливості її спря-

мованості на конкретну особистість; доводить необхідність визначення мети феноменологічної установки у системі «Я» та «Інший» тощо. Натомість вагомість окресленої методології є незаперечною і в контексті формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника. Це стосується передусім таких положень: а) досягати звільнення його свідомості від суто емпіричних речей і зосереджувати головну увагу на самому акті самосвідомої й активної діяльності, оскільки у процесі діяльності найбільш потужно формуються лідерські якості особистості; б) формування лідерських якостей соціального працівника має відбуватися на наукових знаннях; в) особлива увага у процесі цього формування повинна приділятися самовладанню, самостримуванню, витримці (Гуссерль визначає це терміном «епохе»); г) філософсько-педагогічна методологія феноменології не дозволяє майбутньому лідеру у сфері соціальної роботи заперечувати наявне буття свого клієнта і вимагає сприймати його таким, яким він є в оточенні цього буття, отже, забезпечити таку ситуацію, таке ставлення повинні ґрунтовно розроблені методики і сучасні технології навчання; д) у процесі формування лідерських якостей майбутнього працівника соціальної сфери варто акцентувати увагу на тому, що незалежно від категорії його пацієнтів, останні мають право на власні погляди, переконання, оскільки це – їхнє життя, і не варто у «грубій» формі втручатися у їхній внутрішній світ.

Зазначимо, що принципу дихотомії мають дотримуватися і в цьому підході. Отже, формуючи морально-етичні лідерські якості соціального працівника доцільно визначати такі аспекти: милосердя – немилосердність; доброзичливість – недоброзичливість; безкорисливість – корисливість; справедливість – несправедливість; честь – безчестя і т.ін.

Трансдисциплінарним напрямом у сучасній філософії і педагогіці є синергетика, яка передбачає здійснення пошуку універсальних закономірностей й алгори-

змів еволюції та коеволюції складних (нелінійних неврівноважених систем, що досліджуються у контексті різноманітних технологій). Іншими словами: синергетика є науковим знанням про системи, які саморозвиваються [10]. Дослідники цього напрямку: В. Аршинов, В. Буданов О. Вознюк, А. Євдюк, І. Ейген, У. Ешбі, І. Пригожин, О. Романовський, І. Стенгерс, М. Фейгенбаум, І. Хакен та ін. обґрунтовують думку, згідно з якою перехід від хаосу до порядку в різних системах, і зокрема соціальних, підпорядковується одним і тим самим фундаментальним принципам. Нестійкість і нестабільність – це два протилежні за смыслом, що доповнюють один одного у режимах розвитку, процеси самоорганізації. У соціальному, зокрема освітньому процесі, вони ніби урівноважують одна одну. Нестійкість нелінійних систем – це головний режим надзвичайного росту та ймовірний характер розпаду процесів складно-організованих структур щодо моментів загострення. Постає питання: як методологічні положення синергетики можуть бути застосовані у процесі формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника? Здавалось би, що нестійкість як базова якість всіх нелінійних самоорганізованих систем суперечить суті понять «взаємодія», «узгодженість», «співпраця». Натомість самоорганізація у системі «викладач – студент» ґрунтується не лише на готовності обох суб'єктів до діалогу і співпраці, відповідних потребах, вміннях і впливі середовища, а й на відсутності впевненості викладача і студента у тому, що абсолютно на всі питання стосовно організації соціальної роботи і формування лідерських якостей у майбутнього соціального працівника є готові відповіді – однозначні аксіоми та істини. Окрім того, під час формування лідерських якостей у педагога можуть з'являтися сумніви щодо правильності вибору форм і методів індивідуальної роботи з тим або іншим учасником освітнього процесу. А це потребує певного переосмислення і внесення коректив у

педагогічну діяльність, її оптимізацію. Передусім мова повинна йти про інтеграційний підхід до розв'язання цього питання, отже, навчальні плани і програми мають бути побудовані так, щоб вони максимально доповнювали одна одну, а не дублювали, в кожному предметі, що викладається повинні визначатися ті чи інші питання формування лідерських якостей (враховуючи специфіку і зміст предмета). Звичайно, тут багато що залежить і від педагогічної майстерності викладача [11], який має бути покликаним і вмотивованим саме до цієї діяльності, організовувати свою працю так, щоб студент самостійно і свідомо приходив до самоорганізації у справі формування своїх лідерських якостей. Отже, як слушно зазначає О. Вознюк, «... синергетика може виступати як методологічним базисом освіти, так і її змістом, коли педагог стає спроможним реалізувати не тільки синергетичні підходи до освітньої галузі, синергетичні способи організації навчальної діяльності та навчально-виховного процесу, а й збагачувати зміст освіти шляхом передачі і поширення синергетичних знань» [4, с. 48]. Безумовно, що цьому процесові має сприяти усе соціокультурне середовище [13].

Дотримання принципу дихотомії формування лідерських якостей може відбуватися у форматі «емоційно-вольові якості», де важливо визначитися з такими проявами волі: воля – безвільність; наполегливість – відсутність наполегливості; впевненість – невпевненість; активність – пасивність; рішучість – нерішучість тощо. Формування комунікативних якостей доцільно здійснювати у площині: відкритість – закритість; симпатія – антипатія; компроміс – конфронтація тощо.

Список літератури

1. Бабаєв, В. (2017) Освіта і виховання лідерів у вищій школі – субоснова перспективного розвитку суспільства. *Лідер. Еліта. Суспільство*, № 1. X.: С. 48-59.
2. Будник, О. Б. (2016) Соціально-психологічний контекст підготовки

здійснення процесу формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників потребує комплексності й системної послідовності в її організації, виваженого й творчого застосування принципу дихотомії, як підчас аудиторної, так і позааудиторної роботи.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. На основі викладеного можна зробити такі висновки:

1. Філософсько-педагогічна методологія герменевтики акцентує увагу викладачів на необхідності пошуку форм, методів, засобів, які б найбільш продуктивно впливали на взаєморозуміння, взаємодопомогу суб'єктів навчально-виховного процесу під час формування лідерських якостей у майбутніх працівників соціальної сфери.

2. Методологія філософсько педагогічної феноменології орієнтує викладацький склад, адміністративний персонал закладу вищої освіти на формування самосвідомості у майбутнього соціального працівника.

3. Філософсько-педагогічна синергетика доводить необхідність дотримання головних принципів у формуванні лідерських якостей майбутнього соціального працівника – самоорганізації й самодіяльності. Безумовно, що результативність процесу виховання значною мірою залежатиме від реальної взаємодії і взаємовпливу усіх окреслених та інших філософсько-педагогічних підходів. До подальших наукових пошуків відносимо аналіз можливостей впливу на виховання лідерських якостей методології прагматизму, конструктивізму та структуралізму.

майбутнього педагога. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої.

Вип. № 31. Кам'янець-Подільський : Аксіома, С. 31–47

3. Васянович, Г. П. & Будник, О. Б. (2017) Педагогічна еліта як феномен сучасності: духовно-моральний контекст. *Лідер. Еліта. Суспільство*, № 1. Х.: С. 96-108.

4. Вознюк, О. В. (2008) Синергетичний підхід як метод аналізу розвитку вітчизняної педагогічної думки (друга половина XX століття). Дисер. ...канд. пед. наук, спеціальність 13.00.01 загальна педагогіка та історія педагогіки. Житомир. держ. ун-т імені Івана Франка. Житомир, 290 с.

5. Гадамер, Х. Г. (1988) Истина и метод: Основы философской герменевтики: пер. с нем. Общ. ред. и вступ. ст.. Б. Н. Бессонова. М. : Прогресс, 704 с.

6. Гуссерль, Э. (2009) Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии. Книга первая. Пер. с нем. А. В. Михайлова; Вступ. ст. В. А. Куренного. М.: Академический Проект, 489 с.

7. Кремень, В. Г. (2008) Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України. К.: Юрінком Інтер, 1040 с.

8. Закон України «Про соціальні послуги», 2016. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html

9. Майборода, Д. В. (2002) Герменевтика. *Історія філософії: Енциклопедія*. М. : Интерпрессервис; Книжный Дом, 1376 с.

10. Пригожин, И. & Стенгерс И. (1986) Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой: Пер. с англ. и общ. ред. В. А. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. М.: Прогресс, 432 с.

11. Романовский, А. Г. (2008) Синергетика педагогической деятельности. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. № 2. С. 32-39.

12. Федотова, О. Д. (2006) Немецкая феноменологическая педагогика. *Педагогика*. № 3. С. 21-29.

13. Філіпчук, Г. Г. (2017) Соціокультурне середовище й лідерство. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 1. Х.: С. 83-95.

14. Чепелева, Н. В. (2008) Герменевтика. *Енциклопедія освіти* Акад. пед. наук України; гол. ред.. В. Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, С. 133.

References

1. Babaiev, V. (2017) *Osvita i vykhovannia lideriv u vyschij shkoli – subosnova perspektyvnoho rozvytku suspilstva*. [Education and upbringing of leaders in the high school - a sub-perspective of the perspective development of society] *Lider. Elita. Suspilstvo*, № 1. Kh.: S. 48-59. [in Ukrainian].

2. Budnyk, O. B. (2016) *Sotsial'no-psykholohichnyj kontekst pidhotovky majbutn'oho pedahoha*. [Socio-psychological context of the training of the future teacher] *Problemy suchasnoi psykholohii : zbirnyk naukovykh prats' Kam'ianets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohienka, Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriievoi. Vyp. № 31. Kam'ianets'-Podil's'kyj : Aksioma*, S. 31–47. [in Ukrainian].

3. Vasianovych, H. P. & Budnyk, O. B. (2017) *Pedahohichna elita iak fenomen suchasnosti: dukhovno-moral'nyj kontekst*. [Pedagogical elite as a phenomenon of the present: the spiritual and moral context] *Lider. Elita. Suspilstvo*, № 1. Kh.: S. 96-108. . [in Ukrainian].

4. Vozniuk, O. V. (2008) *Synerhetychnyj pidkhid iak metod analizu rozvytku vitchyznianoї pedahohichnoi dumky* [Synergetic approach as a method of analysis of the development of domestic pedagogical thought] (druha polovyna KhKh stolittia). *Dyser. ...kand. пед. наук, spetsial'nist' 13.00.01 zahal'na pedahohika ta istoriia pedahohiky. Zhytomyr. derzh. un-t imeni Ivana Franka. Zhytomyr, 290 s. .* [in Ukrainian].

5. Gadamer, H. G. (1988) *Istina i metod: Osnovy filosofskoj germenevтики*: [

- Truth and Method: Fundamentals of Philosophical Hermeneutics] per. s nem. Obshh. red. i vstup. st.. B. N. Bessonova. M.: Progress, 704 s. [in Russian].
6. Gusserl', Je. (2009) *Idei k chistoj fenomenologii i fenomenologicheskoy filosofii*. [Ideas for pure phenomenology and phenomenological philosophy] Kniga pervaja. Per. s nem. A. V. Mihajlova; Vstup. st. V. A. Kurenogo. M.: Akademicheskij Proekt, 489 s. [in Russian].
7. Kremen', V. H. (2008) *Entsyklopediia osvity*. [Encyclopedia of Education] Akad. ped. nauk Ukrainy. K.: Yurinkom Inter, 1040 s. . [in Ukrainian]
8. *Zakon Ukrainy «Pro sotsial'ni posluhy»* [Law of Ukraine "On Social Services"], 2016. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html [in Ukrainian].
9. Majboroda, D. V. (2002) *Germenevtika*. [Hermeneutics] Istorija filosofii: Jenciklopedija. M. : Interpresservis; Knizhnyj Dom, 1376 s. [in Russian]
10. Prigozhin, I. & Stengers I. (1986) *Porjadok iz haosa: Novyj dialog cheloveka s prirodoy*: [Order from chaos: A new dialogue between man and nature] Per. s angl. i obshh. red. V. A. Arshinova, Ju. L. Klimontovicha i Ju. V. Sachkova. M.: Progress, 432 s. [in Russian].
11. Romanovskij, A. G. (2008) *Sinergetika pedagogicheskoy dejatel'nosti*. [Synergetics of pedagogical activity] Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami: filosofija, psihologija, pedagogika, sociologija. № 2. S. 32-39. [in Russian]
12. Fedotova, O. D. (2006) *Nemeckaja fenomenologicheskaja pedagogika*. [Synergetics of pedagogical activity] Pedagogika. № 3. S. 21-29. [in Russian].
13. Filipchuk, H. H. (2017) *Sotsiokul'turne seredovysche j liderstvo*. [Socio-cultural environment and leadership] Lider. Elita. Suspil'stvo. № 1. Kh.: S. 83-95. . [in Ukrainian].
14. Chepelieva, N. V. (2008) *Hermenevtyka*. [Hermeneutics]. Entsyklopedii a osvity Akad. ped.. nauk Ukrainy; hol. red.. V. H. Kremen'. K.: Yurinkom Inter, S. 133. . [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 12.04. 2018



УДК 140.8:316(045)

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.07

Георгій Філіпчук

доктор педагогічних наук, професор, дійсний член Національної
педагогічної академії наук України, Чернівці, Україна

E-mail: georg.filipchuk@gmail.com

ЗНАННЄВЕ СУСПІЛЬСТВО: НАЦІОНАЛЬНИЙ І ГЛОБАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

Анотація: Висвітлюються питання важливості якісних культурно-освітніх стратегій для сучасного цивілізаційного та національного розвитку України в умовах трансформацій знаннєвого суспільства.

Ключові слова: освіта, знаннєва економіка, людський капітал, олігархізація, людино-центрична політика, ідея, виховання, педагог, особистість, суспільство.

Georgy Filipchuk

Professor (Pedagogy), active member of the National Pedagogical
Academie of Sciences of Ukraine, Chernivtsi, Ukraine

E-mail: georg.filipchuk@gmail.com

KNOWN SOCIETY: NATIONAL AND GLOBAL CONTEXT

Summary : The questions of importance of qualitative cultural and educational strategies for modern civilization and national development of Ukraine in the conditions of the knowledge society transformation are highlighted.

Key words: education, knowledge economy, human capital, oligarchyization, human-centric politics, idea, upbringing, teacher, personality, society.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сто років тому український педагог В.Чередниченко, співпереживаючи за майбутні дороги нашої молоді, писав: «Невже ми, щиро кохаючи рідну Україну, не прикладемо і своїх рук до святого діла підготувати будущих робітників, невже ми забудемо за дітей, за свою рідну школу? Невже найсвятішу мрію не здолаємо здійснити... Бо тільки українська школа на широких підвалинах зможе відродити

Україну..І гріх великий кожний з нас візьме на свою душу, коли не подбає про українську школу!» [11, С.16].

У його передмові відчутні звучання нетерпимості до неволі і жалю щодо загублених талантів України, святого обов'язку кожного дбати про розвій національної школи задля дітей рідного народу. Мусимо визнати, що тривоги, виклики початку ХХ-го століття зберігають свою затребуваність у часи нинішнього глобального періоду, коли зросли загрози незалежності держави, коли народ обстоює

© Георгій Філіпчук, 2018

своє право на власну ідентичність, коли освіченість, вихованість, патріотизм молоді стають ключовими складниками національної безпеки.

Важливо, щоби за неймовірною кількістю масштабної і нагальної, сучасної й актуальної інформації не була витіснена головна національна стратегія, що містить *дух завдань нашого часу*. Справді, закрадається великий сумнів у тому, що народ здатен на продуктивний поступ, коли не турбуватиметься про свою *молодь*, її навченість, вихованість, захищеність. Держава, яка продукує напівосвічену, соціально незахищену, втікаючу у «кращі» краї для власної самореалізації *молодь*, не зможе знаходити сили для творчості, боротьби, конкурентності. Влада, державний устрій доводитиме свою потрібність передусім завдяки усвідомленню значущості *освіти, культури, науки* для трансформації суспільства, особистості, розвитку країни.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Замість безперервного проголошування декларацій чимало розвинутих країн у стратегію розвитку, систему національної безпеки ввели освітньо-культурний складник, усвідомлюючи, що захищеність і конкурентність, цивілізаційність і громадянськість залежить від Освіти. Показово, що під завершення минулого століття міжнародна комісія ЮНЕСКО в 1997 році підготувала доповідь «Освіта: Прихований скарб ХХІ ст.», в якій зазначалося про головні проблеми і протиріччя, що здатні вирішуватися лише за допомогою освіти. Проте її зміст, сутність, суспільна роль мають зазнати докорінних змін, щоби відігравати помітну роль у розвитку особистості, держав, глобального світу.

Формулювання цілей статті, постановка завдання. Метою дослідження стало звернення уваги фахівців на питання сутності і змісту поняття «знанняве суспільство», вивчення його якісних культурно-освітніх стратегій, що необхідні для сучасного цивілізаційного та національ-

ного розвитку України в умовах його трансформацій.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Безумовно, що трансформаційні зміни в освіті відбуватимуться безперервно, адже вони зумовлені суспільною необхідністю і є закономірним процесом. Проте це не означає, що зміни вже самі по собі є позитивним явищем, відповідають духу часу, потребам Особистості, Суспільства, Держави. Часто буває так, що за декорованим фасадом удаваних реформ важко знаходити якісну сутність, продуктивне начало для сучасного і майбутнього розвитку Людини. Інформаційне, знанняве чи інформаційно-знанняве суспільство, незважаючи на його різнотлумачення, за своїм змістом і тенденціями є новим етапом розвитку людства, що сформувався внаслідок глобальної соціальної революції з її технологічно-інформаційною вибуховістю. Таке суспільство стало доконаним фактом у загальнолюдському масштабі. Тому «важливим фактором, для освітнього процесу є завдання не протиставляти універсальне (глобальне) і національне. Навчання повинно спрямовуватися на те, щоб концентровано пов'язувати все близьке до нас»[6, С.14]. Адже вчені, політичні і державні діячі, свідомі частина суспільств розуміють, наскільки від перспектив розвитку національних систем освіти, якості світового суспільно-освітнього простору залежатиме добробут, безпека націй, сталий розвиток людства. Освіта, освіченість стає затребуваною характеристикою практично для всіх життєдіяльних сфер в економіці, соціальній і гуманітарній політиці, екології, інформатиці, мілітарній справі тощо. Дуже ґрунтовним підходом має стати в освітніх стратегіях не лише вдале прогнозування, але й формування проектно-творчого мислення Особистості.

Кен Робінсон у своїй праці «Школа майбутнього», вислідковуючи тенденції сучасних освітніх реформацій, згадує одного з найкращих хокеїстів світу 80-их

років ХХ-го століття Вейна Грецкі. Його часто запитували про секрет спортивного успіху. Відповідь була доволі простою, але оригінальною: «Гравці зазвичай кидаються туди, де щойно була шайба, а я мчав туди, де вона от-от мала опинитися». Тому, зазначає дослідник, «у божевільній гонитві за стандартизацією багато країн біжать туди, де, на їхню думку, є шайба, замість того, щоби мчати туди, де вона скоро буде»[5, С. 43].

Реальністю стають абсолютно нові напрямки суспільних, виробничих, технологічних, інформаційно - комунікаційних, науково-технічних систем, що вимагають іншої якості знань, компетентностей, способів мислення. Для визначення потенціалів конкурентоспроможності та сили держав, націй уже недостатньо оперувати традиційними індикаторами, що корелюють визначення їхньої могутності. У сучасній економіці аргументи щодо розвитку металургійної, хімічної, машинобудівної, лісопереробної, сільськогосподарської галузей є недостатніми, щоби стверджувати про соціально-економічний прогрес. Тим більше проблематичними такі оцінки видаються, коли йдеться про українську дійсність. Очевидно, що в сучасному цивілізаційному просторі стали повністю домінувати суспільства знань, новітніх технологій, високої загальної культури. На передній план прогресу вийшли нації, які володіють не скільки природними багатствами (хоча даний потенціал є важливим!), стільки високою якістю людського капіталу, доля якого в структурі національного ресурсу є превалюючою. Тенденції, динаміка світового розвитку є такими, що природні ресурси, на які опираються держави першого покоління із сировинною моделлю економіки, значно відстають від економік другого покоління наукоємних технологій, де домінують інформаційні технології, автоматизація, малотонажні виробництва. Проте особливе місце в світовій ієрархії прогресивного поступу займають (і займатимуть надалі) ті держави, а також міждержавні

об'єднання та союзи, що продукують *найновіші ідеї, технологічні інновації, модерні високоінтелектуальні розробки*, опираючись на елітарну частину нації. Таким чином найважливіший і найстратегічніший ресурс, що складає 3–5% від продуктивної частки населення, стає визначальним для забезпечення суспільного успіху.

Загальнонаціональною значущою цінністю поступу є не просто якість і кількість товарів, продуктів, машин і обладнання, а передусім найбільш поцінованою і дорогоцінною стає *ідея*, яка за умов високого рівня державного, науково-виробничого управління забезпечує конкурентоспроможність на світових ринках. Як засвідчує міжнародна практика, така модель розвитку уможливиться лише завдяки якісному рівню освіти всіх ланок, її безперервності і доступності, створенню оптимальної суспільної атмосфери, зокрема на ринках праці, вмотивованості до навчання і самовдосконалення, особливо високим *соціальним статусом вищої освіти* – основи успішного розвитку людини і держави.

На тлі перспективи *знаннєвої економіки*, що потребує надзвичайно якісної системи формування людського капіталу, алогічними і парадоксальними є заяви очільників уряду про незатребуваність дипломів вищої освіти чи про недоцільність збільшення державних видатків на науку. Ці недалекоглядні, достатньо примітивні для такого рівня погляди і підходи щодо сфер, що творять прогрес, безпеку Людини і Суспільства, вже привели до сумних результатів — на науку з державного бюджету у 2017 році виділено всього сьому частину відсотка від ВВП, у 2018 – біля 0,2%. З подібним світоглядним і «професійним» рівнем правлячої верхівки держава нездатна забезпечити високотехнологічний економічний уклад розвитку, перетворюючись у *сировинну економіку «руди», «лісосплаву», «рансу» і «зерна»*. Цього недостатньо, навіть за умов гострої глобальної продовольчої кризи, щоби гідно і безпечно жити, не перетворюючись у вічних позичальників і

прохачів. Проте, маючи навіть такий значний природний ресурс (320–380 трлн. дол.) у структурі суспільного капіталу, що складає до 88%, Україна перетворилася в одну з найбідніших країн, зокрема з найнижчою зарплатою вихователя, вчителя, викладача, лікаря, працівника культури; з найгіршими у світі дорогами. Щоб об'єктивніше оцінити рівень відставання України від розвинутих країн в освітній галузі, варто порівняти розмір заробітної плати педагогів. У Фінляндії чи США викладачі освітніх закладів отримують 60–90 тисяч дол. щорічно, випереджаючи українського вчителя у 30–40 разів. І суть проблеми полягає не лише в реальному економічному стані країни чи ситуації, пов'язаної з війною на Сході, окупацією Криму. Україна, на жаль, містить у собі значну кількість потенційних резервів небезпеки (корупційні діяння, неефективне управління, зрадництво правителів, дефіцит україноцентричної свідомості влади і мас), які впродовж багатьох років зберігаються як суспільні виразки.

Олігархізація державного ладу в Україні болісно впливає на освітньо-науковий, культурний, соціальний стан українського суспільства. «Управління» політикою на всіх рівнях з боку фінансово-промислових груп, які національні інтереси підмінили на владно-корпоративні, унеможливило хоча б мінімальну підтримку тих галузей, що передусім *створять людський капітал і безпеку держави* – освіти, науки, культури, охорони здоров'я. Економіка продовжує, незважаючи на «успішну» боротьбу з корупцією, перебувати в тіні. Хоча Міжекономрозвитку зазначило, що фінансово-економічний потенціал є «тіньовим» на рівні 37% (у вересні 2017-го), а в лютому 2018-го – 33%; Міжнародна асоціація бухгалтерів оприлюднила дані про 46%, що є третім найгіршим показником у світі. Стає очевидним, що ситуація у сферах освіти, науки не зможе корінним чином покращуватися, оскільки політичний олігархат *не зацікавлений у справедливому перерозподілі національного продукту і природних ресурсів*, а також не є вмо-

тивованим (при наявній експлуатації праці) щодо освіченості, культурності, вихованості української нації.

За яких умов можлива успішна реалізація стратегії реформ? Ймовірно, що для цього результату важливими передумовами стають не лише адекватне розуміння суспільної ролі освіти, але й тісна співпраця багатьох інституцій державного і громадянського призначення, вмотивована зацікавленість громадян в отриманні якісної освіти, відповідальна об'єднуюча солідарність держави, місцевого самоврядування, громадськості, бізнесу. Практика показує, що якість соціальної відповідальності є особливо затребуваною в українських реаліях. Доконаним фактом в Україні стало: масштабне роздержавлення; децентралізаційні процеси; створення величезних приватних монополій і фінансово-промислових груп, власники яких перетворилися в найбагатших людей світу. Проте участь останніх у зміцненні соціальної політики, суспільному розвитку і стабільності є явно недостатньою. Як правило, бізнес, аргументуючи таке ігнорування сплатою податків, самоусувається від соціальної солідаризації. Його відрахування на освіту є в рази меншими від європейських країн, складаючи близько 0,8–1%.

Беззаперечним є факт незацікавленості олігархату в підтримці людини, громадянського суспільства, що підтверджує його антинародну суть. Навіть у часи війни, масового зубожіння населення олігархи підтримують «сильних» цього світу, іноземні центри впливу, а не український народ, державу. У квітні 2018 року стало відомо, що ФБР, Прокурор США розпочали розслідування щодо необґрунтованих виплат у вересні 2015 року 150 тис. дол. українським олігархом за 20-хвилинний виступ майбутнього Президента США на Ялтинській конференції в Києві. Нагадаємо, що раніше така ж «меценатська» допомога від багатіїв подружжю Клінтонів сягала понад 12 млн. дол. Варто також нагадати про виділення компанією «Титанові інвестиції», що контролюється групою ін-

шого українського олігарха, 1,3 млн. дол. на проведення в окупованому Криму молодіжного «патріотичного» заходу «Таврида». До речі, ця структура була зареєстрована в Москві у 2014 році, коли точилися найбільш кровопролитні бої на Донбасі.

Складається враження, що «багаполуччя» олігархів залежить не від українців, яких вони продовжують експлуатувати, а від світових центрів та глобальних політичних лідерів. Очевидно, що в таких підходах і орієнтаціях є своя логіка. Адже держава і народ, що втрачають суб'єктність, радше за все сприймаються олігархами лише як «гумус» для власного зростання. Подібні факти переконливо доводять, що для таких «громадян світу» цінності патріотизму знаходяться в інших вимірах, не сприяючи становленню українського знаннєвого і громадянського суспільства.

Високий ступінь експлуатації, низька заробітна плата, а також усталені прояви «державного рекету» позбавляють стимулів для великого бізнесу здійснювати «витрати» на творення якості людського капіталу. Існуюча економічна (і політична) модель не лише гальмує становлення освіченої нації, а також стійкий економічний розвиток, розробку і впровадження інновацій, швидку й оптимальну заміну старих деструкцій на ефективні нові в сучасному економічному та соціальному світі. Недарма в структурі економіки України надто повільно відбуваються модернізаційні процеси, адже всього 4,2% складають підприємства і фірми, які функціонують на рівні 5 технологічного укладу. Безумовно, що пояснення наявності такого вузького діапазону інноваційних процесів засновані передусім на функціонуванні відсталих політичних, економічних, соціальних моделей, які нездатні створювати й розвивати стратегії стабільності та процвітання.

Виходити з цієї кризи є доволі непростю справою. Країни, що потрапили в розряд бідних, найчастіше намагаються вирішувати проблеми за допомогою глобальних інститутів чи «ефективних» ви-

робників світової політики. Поради, проекти «процвітання», моделі успішної економіки разом з фінансовими важелями впливу стають основними інструментами виходу з кризи. Визнавши як аксіому, що негативний економічний та соціальний розвиток, низькі показники якості життя зумовлюються незадовільним станом управління та невіглаством у роботі відповідних інститутів, міжнародні організації, зокрема МВФ, нав'язують свою (за відсутності власної) реанімаційну стратегію, яка часто суперечить нормам здорової соціальної й економічної політики. У традиційному кошику їхніх реформ знаходяться стандартні рішення, пов'язані з макроекономічними, приватизаційними, антикорупційними, управлінськими, соціальними індикаторами, лібералізацією ринку обміну, послуг і товарів. Хоча чимало з них слід вважати логічними й адекватними відповідно до ситуації, проте слід визнати, що опираючись лише на зовнішні потуги і чинники, країнам-реципієнтам не вдавалося, як правило, долати стагнаційні явища.

П'ятнадцятирічні дослідження британських економістів *Д. Аджемоглу і Д. Робінсона* поставили фундаментальні запитання щодо причин успіхів і невдач націй, народів, держав, а також про суб'єктивну роль економічних та політичних інститутів у їхньому прогресі та процвітанні. У книзі «*Чому нації занепадають*» зазначається: «Намагання міжнародних інститутів спроектувати економічний розвиток, підштовхуючи бідні країни до прийняття найкращих політик та інститутів, не мають успіху, оскільки в їх основі немає розуміння причин домінування поганих політиків й інститутів, а гору бере думка про невігластво лідерів бідних країн» [1, С.431].

Отже, можна погоджуватися з тим висновком, що слабкість державних правителів є далеко не єдиною і сутнісною причиною невдач конкретної нації. Вони є більш системними і глибокими, включаючи також причинно-наслідкові зв'язки, які спричиняють становлення і «вибори» та-

ких лідерів.

Усі разом вони своєю синергетичною дією формують той тип суспільства, ту модель соціального, економічного, гуманітарного «розвитку», які прийнято називати такими, що відстають. Політична «еліта» таких держав традиційно намагається забалакувати народ ідеями, міфами, ілюзіями про реформи. Причому їх така кількість (в Україні — 62!), що абсолютна більшість громадян повністю дезорієнтована в цьому реформаторському бумі, тим більше, що задекларовані наміри не трансформуються в позитивні результати. Часті зміни пріоритетів, невміння і небажання оптимально розпоряджатися суспільними ресурсами, ставки в економіці на вчорашні підходи й практики аграрних чи індустріальних «революцій», замість упровадження *наукоємних технологій і нових ідей*, зволікання з формуванням громадянського суспільства консервують кризовий стан, породжують малосуб'єктність у взаєминах із зовнішнім світом, слабку довіру громадян до інститутів влади. За таких умов, як підтверджує практика, політичні еліти неспроможні змінити ситуацію на краще, адже навіть зовнішні запозичення прямо й опосередковано використовуються для підкupu виборців, задоволення особистих і корпоративних інтересів, створення кланових політичних прислуг, зміцнення репресивного апарату для захисту влади, офшоризації капіталу, хоча офіційна версія — «зміцнення золотовалютних резервів». Створюючи видимість нібито сучасного проектування процвітання, правляча верхівка з допомогою візії іноземних фахівців, яким платять фантастично великі зарплати, створює ілюзію суспільного самообману щодо виходу народу з бідності, країну — з кризи, владу — з корупції. Проте факти українських реалій переконують, що подібні підходи є такими, що відволікають від нагальних потреб заходами, які неефективно, а часто й згубно, впливають на ситуацію, принижують людську й національну гідність і, як правило, завершуються гучни-

ми скандалами. При цьому свідомо ігнорується вітчизняний людський ресурс, який масово *емігрує* за кордон.

Сучасний цивілізаційний розвиток, зокрема економічне, соціальне, духовне зростання, неможливий без формування та ефективного використання людського капіталу. Його збільшення можливе завдяки освіті та науково-дослідницькому потенціалу. Суспільство, що прагне поступу, зобов'язане визнавати цінність науки та освіти як вищий національний пріоритет. Без реалізації цієї візії унеможливується надійна безпека держави, добробут і благополуччя людини, сталий розвиток. Неприятливі умови стимулюватимуть безперервний процес еміграції високопродуктивної частини населення, науковців. Вона передусім здійснюється у ті країни, в яких поціновується: наукова досконалість і престижність; високий рівень витрат на наукові дослідження; доступність до науково-експериментального і професійного обладнання та інструментарію; висока оплата праці; важливість доступу до наукової мережі та можливість працювати у визнаних наукових школах. В Україні кількість науковців продовжує, на жаль, зменшуватися. Так, за 1990-2013 роки цей показник зменшився у 4 рази — приблизно з 313 тис. осіб до 82 тис. Відбулося різке падіння фінансування науки. Її частка від ВВП складала: 1996 рік — 1,36%, 2012 — 0,8%, 2017 — 0,16%. Існує надзвичайно небезпечна тенденція, коли не тільки відбувається скорочення державних витрат, але й домінує незацікавленість бізнесу та підприємств у наукових дослідженнях. «Мізки» стають незатребуваними державою і суспільством. Голова профспілки працівників НАН України на початку 2018-го зазначив, що «наші науковці виїжджають туди, де їхні знання і талант більше цінують». Є дані, що за 25 років з України виїхало понад 25 тисяч наукових працівників [3]. Відтік найціннішого капіталу триває, темпи прискорюються, Україну покидає талановита молодь.

Чимало проблем, починаючи з гос-

трої демографічної кризи, потребують ґрунтовного наукового аналізу, на основі якого мусять прийматися відповідні рішення. На жаль, дуже часто вони підмінюються емоційними політичними оцінками і діями. Відчутно, що не вистачає не тільки суспільно-державного діалогу, але й *знаннєвого спілкування* в усіх сферах життєдіяльності. Адже скільки б не повторювали декларативні фрази про значущість для прогресу «знаннєвої економіки» справи не покращуватимуться лише тому, що практично не практикується модель знаннєвого спілкування передусім у галузі державного управління з позиції як забезпечення приросту новітніх знань, так і для оптимізації економічних, гуманітарних, безпекових рішень загальнонаціонального характеру. Не налаштована на таку функцію і вся соціальна система взаємозв'язків суспільних суб'єктів, оскільки ця парадигма не стала в основі пріоритетів професійної підготовки кадрів, функціонування всієї національної системи освіти, освіти «впродовж життя». Ця проблема є водночас і освітнім стратегічним завданням, оскільки лише *знаннєва мотивація* здатна народжувати нові продуктивні ідеї.

Було б добре, якби базовий Закон України «Про освіту», а не тільки його 7 стаття про мову навчання національних меншин, завжди перебував в активній фазі суспільної уваги. Адже цінності освіти, освіченості, вихованості української нації логічно виокремлюються в гуманістичний пріоритет і стратегічне завдання держави.

ООН визначила освіту як наріжний чинник прогресу, безпеки, виживання людства, а ряд країн визнали її важливим складником системи національної безпеки у XXI столітті. Людський капітал, який вважається найбільш значущою цінністю в структурі національного багатства розвинених демократій, стає основною метою і місією державної освітньої політики. У статті 5 Закону стверджується: «Освіта є державним пріоритетом, що забезпечує інноваційний, соціально-

економічний і культурний розвиток суспільства. Фінансування освіти є інвестицією в людський потенціал, сталий розвиток суспільства і держави» [4, С.8].

Отже, Стратегія сталого розвитку країни, національної безпеки має опиратися на *людиноцентричну політику* з визнанням Людини як найвищої суспільної цінності, на активне формування, збереження та оптимальне використання якісного людського капіталу, етичну синергію Людини і Природи задля розквіту Нації і зміцнення Державності. Ця парадигма мусить стати квінтесенцією освітнього Закону на рівні його практичної реалізації.

Ефективним засобом досягнення цього суспільно значущого завдання є налагодження безперервного громадсько-державного *діалогу*. Уряди держави і громадянське суспільство зобов'язані *спільними зусиллями (viribus unitis)* віднаходити можливості для вирішуваності проблем освіти. Зважаючи на сказане, слід нагадати, що у критичні часи своєї історії європейськими державниками стверджувалося, що війни і битви виграються не генералами, а педагогами. Міць Нації і Держави завжди залежатиме від освіченості, патріотичності її громадян, а тому немислимо досягнути також успіху на шляху до європейськості без добротної національної школи, культури, науки. Щоби народ був конкурентоспроможним, цікавим і корисним для «себе» і для «інших», він має стати *висококультурним*, оскільки діалог зі світом, народами, державами здійснюється передусім через націєкультурність. Методологією освіти має стати духовна і матеріальна культура Українського народу та людства. Усе залежатиме від того, в якому соціокультурному і суспільно-політичному середовищах виховуватиметься Нація, наскільки безпечним, культуро-природовідповідним, духовним, морально-естетичним буде інформаційно-комунікаційний простір для етичної життєдіяльності.

Освіта в часи непогамовної конкуренції, несправедливості й жорстокості,

нетерпимості й пожадливісті найбільше потребує якісного соціокультурного середовища, прикладів для наслідування, «особистості» Вчителя. Колись Дж. Локк у «Думках про виховання» ці питання виокремлював як найважливіші, зазначаючи, що для людини, яка народжується на «чистій дошці», головним виховним засобом є *приклад і середовище*. Справді, тільки особистий приклад педагога, благородність вчинків, діянь і помислів видатних людей, національних героїв і будителів спроможні позитивно впливати на характер, поведінку, громадянський стан особистості, оскільки «9/10 людей робляться такими, якими вони є, завдяки вихованню» [8, С.412]. Адже «найбільший вплив на молодь має *суспільство* і поведінка тих людей, які за нею доглядають» [8, С. 458].

Педагог є визначальним чинником у формуванні ефективного навчально-виховного, творчого, експериментально-дослідницького процесів. Він повинен вибудовувати їх відповідно до того змісту і стандартів, що вироблені державою, а також тих умов, які створені завдяки освітній політиці, здійснюваній центральними і місцевими органами влади. Проте не менш значимими є також його громадянські характеристики, культурні компетенції, етичні якості Учителя, якому для відтворення і зрощення свого потенціалу необхідно створити значно кращі соціальні, економічні, культурні умови, ніж вони є сьогодні. «Здоров'я» Педагога і соціосередовища у широкому сенсі цього слова залишається ключовою, базовою ціннісною передумовою для сучасної освіти, безпеки і розвитку людини. Якісною освіта ставатиме лише тоді, коли основні потреби людини і суспільства задовольнятимуться не тільки в дитсадку, школі, університеті, але й у сім'ї, соціальному (безпечному!) середовищі.

Відомий психолог Е. Еріксон (1902–1994) у своїй теорії розвитку особистості розглядав створення можливостей і сприятливого середовища для становлення людини, її самореалізації як голо-

вні чинники в освітньому процесі. І хоча його концепція не передбачала постановку прямих педагогічних завдань для навчання і розвитку, проте значущість системи полягає в тому, що серед восьми стадій розвитку особистості особливе місце в психоаналізі займає модель «Я і Соціум». Найоптимальнішим станом для успішного переходу від одного етапу до іншого, незважаючи на присутність у цих процесах постійних конфліктів, Еріксон вважав відносини *співробітництва особистості і суспільства* (соціуму), які б забезпечували гармонію взаємин і прогрес розвитку. Соціосередовище може впливати на людину і позитивно та продуктивно, і негативно та контрпродуктивно. Найгірше, коли воно є руйнівним щодо «его-ідентичності», розриваючи цілісність особистості, коли людина дезорієнтується в особистісних і соціальних призначеннях і мотиваціях. Очевидно, коли соціальне середовище заряджає людину здоровою психічною, духовною, інтелектуальною енергією, то вона менше піддається впливу на кожному з етапів свого розвитку, переживаючи «особистісну кризу», оскільки стає більш вмотивованою і усвідомлює свій життєвий шлях і перспективу.

Суспільна практика засвідчує, що на психоемоційний стан особистості, колективу впливають найрізноманітніші подразники в соціальному, економічному, політичному, культурному житті. І чим більше позитивних сигналів надходить із цих сфер, тим сприятливіший ґрунт для творення здорової атмосфери в соціокультурному просторі, а отже в сім'ї, навчально-виховних закладах. І навпаки, негативи, кризові явища породжують індивідуально-суспільну депресію або агресію, протестні, часто надмірно радикальні настрої.

Нинішня ситуація в Україні значно більше асоціюється з такою психологічною налаштованістю, що слід виходити саме з *виховної концепції Дж. Локка*, де Людина формується якраз завдяки вихованню в конкретному середовищі. І «приклад» для наслідування тих, хто виховує,

а також якість соціосередовища є визначальними чинниками. Усі освітні, виховні, творчі інституції не можуть обійти, зігнорувати зазначені чинники впливу. Перед сучасною освітою постало ще одне надзвичайно відповідальне завдання – *захист гуманітарного потенціалу як важливої ознаки якості системи національної безпеки*. Слід визнати, що саме гуманітарна сфера зазнає найактивнішої експансії в інформаційній війні, передовсім з боку РФ, саме вона є найбільш чутливою сферою безпеки. Характер інформаційних воєн є максимально «олюдненим», адже головним їхнім об'єктом і метою інформаційних агресій, що руйнують підвалини національної безпеки, є громадяни, особливо молодь. Уже в часи Незалежності можна було спостерігати, як супротивник заради досягнення поставлених цілей намагався впливати на зміст української освіти, виховну роботу з молоддю, формуючи передусім фальшовані історичні, літературні ідеологеми і концепції, чужий для українців мовно-культурний, естетичний, духовний простір, нав'язуючи чужі ідеали. При цьому використовувалися як освітньо-культурний, так й інформаційний, зокрема і вітчизняний (здебільшого окупований олігархатом), простір.

Широкий ареал освітніх закладів, починаючи з материнської, основної, професійної школи і до університетів, надзвичайно чутливо й об'єктивно реагує на суспільні процеси, проблемні та кризові явища, проте далеко не завжди готовий успішно протистояти масованим інформаційним експансіям. Економіка і соціальний статус педагога, інформаційний простір і законотворчість, політична воля і освітня мотиваційність суспільства – все це прямо торкається якості навчання і виховання громадянськості. Надзвичайно сильна взаємопов'язаність з освітою зазначених чинників зобов'язує державу і громадянське суспільство приділяти значно більше уваги формуванню *здоров'язбережного* середовища, його якісних соціальних, морально-етичних, духо-

вних, екологічних характеристик. Бо тільки за умов гуманізації, соціалізації та оздоровлення ніші, в якій живе, виховується, навчається впродовж життя, працює і творить Людина, можна сподіватися, що психологія народу і особистості формуватиме позитивну «Я-концепцію» буття.

Що гарантує виживання, життя, прогрес нації? Передусім це передача і засвоєння новими поколіннями культури своїх попередників, культурно-історичних традицій батьків, дідів і прадідів, опанування великих ідей власної державності і видатних співвітчизників. Позитивно, що в Законі «Про освіту» «виховання патріотизму, поваги до культурних цінностей Українського народу, його історико-культурного надбання і традицій є засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності»[4, С.9-10]. Ця цінність стає головною парадигмою в змісті інформаційно-комунікаційної освітньої діяльності.

Слід також визнати, що й сам процес передання культурних цінностей від одного покоління до іншого є не лише технологією, але й своєрідною культурою, що прийнято називати *вихованням, педагогікою, психопедагогікою, етнопедогогікою*. Цей складник національної культури в кожній країні посідає особливе місце, адже від цього якісного змісту і форм залежить успіх становлення і розвиток народу, держави. Такий процес наділений двома обов'язковими характеристиками: 1) він ніколи, за жодних обставин не може бути перерваним (дискретним); 2) він не може існувати поза національним ґрунтом, поза культурою конкретного народу. Тому народу необхідне безперервне «годування» культурою, зокрема національною, в її цілості, взаємодії із загальнолюдською.

Етнокультурний компонент у вихованні є нерозчинним елементом генетичної, психологічної, світоглядної ментальності народу. Значні духовні, інтелектуальні, моральні втрати нестиме кожна нація, що претендує на роль повноцінного суб'єкта світової історії, якщо вона свідо-

мо, ідеологічно й політично, стаючи на шлях «всесвітності» і «загальнолюдськості», зігнорувала тою чи тою мірою ціннісні виміри власного етнокультурного, етнопедагогічного, етнопсихологічного розвитку. Тому найважливішим і найвідповідальнішим завданням для всіх народів у всі часи була змістова й технологічна комунікація для впровадження в суспільну, індивідуальну свідомість тих виховних ідей, які є основними принципами, сутністю світогляду й переконань. Ідеї мають ту властивість, писав свого часу *Г. Лебон*, що, управляючи установами народів, вони зазнають тривалої еволюції. Формуючись достатньо повільно, вони разом з тим дуже повільно зникають. Ставши для просвітлених очевидною помилкою, вони ще дуже тривалий час продовжують для мас залишатися незаперечною істиною, здійснюючи свій вплив на народ. Якщо важко утвердити нову ідею, то ще складніше знищити стару. Людство постійно й відчайдушно чіпляється за *мертві ідеї* і мертвих богів [7].

Сучасна практика засвідчує, що навіть якщо політично і юридично реакційні, відсталі ідеї піддані суспільному ostracismu, вони ще довгий час здатні продовжувати свої руйнівні дії. На жаль, сказане характеризує нинішній стан суспільної свідомості в Україні, де усталеність багатьох ретроїдей гальмують консолідаційні, громадянські, державотворчі процеси, негативно впливають на формування національно-патріотичної свідомості громадян. Не можна не погодитись з висновками й оцінками, які давалися цій проблемі в «Стратегії національно-патріотичного виховання...» (2015 р.), акцентуючи увагу на «наявності істотних відмінностей у системах цінностей, світоглядних орієнтирах груп суспільства, населення певних територій держави, окремих громадян»; «наявності імперсько-тоталітарних рудиментів у суспільній свідомості, зумовлених нищенням української духовно-культурної спадщини та історичної пам'яті в уявленнях про історичне минуле, то-

талітаризм, голодомори, політичні репресії» [9]. Нинішній стан війни, безпека, перспектива розвитку нації вимагають якісних змін у методології оцінок, змісті і підходах до виховного процесу, абсолютно нової україноцентричної інформаційної політики. Історичний досвід людства підтверджує логіку дидактичного закону, коли природним і культуровідповідним підходом у системі виховання нації є впровадження моделі пізнання в координатах «свій» – «чужий». Так вибудовувалися виховні, навчальні системи, які забезпечували пізнання, сприйняття своїх, рідних, національних вартостей, йдучи до загальнолюдських, універсальних. Становлення особистісної, суспільної культури на ґрунті опанування тільки «всесвітньою» парадигмою цінностей, основою на чужих запозиченнях, а тим більше насаджених силою виховної системи, як це віками відбувалося з українцями, є ущербною й антигуманною методологією і освітньою політикою. Аналізуючи проблему загальнолюдської освіти, *К. Ушинський* зазначав, що виховні ідеї кожного народу, які просякнуті національністю і принципом народності, неможливо сповна переносити на чужий ґрунт, бо так з цих ідей ми переносимо лише їхню мертву форму, а не їхній живий, пожвавлюючий зміст [12, С. 231].

Справді, істина, що кожний народ мусить творити власну національну систему виховання, – неперехідна цінність. І те, що для одних благо, для інших – безкорисне. Французький учений *Г. Лебон* у роботі «Психологія народів і мас» писав: «Сучасна психологія разом із суворими уроками досвіду засвідчила, що виховання й установи, придатні для одних відомих осіб і народів, можуть бути дуже шкідливими для інших... Кожний народ володіє таким же стійким душевним станом, як і своїми анатомічними особливостями, і від нього й творяться, народжуються його почуття, його думки, його установи, його вірування і його мистецтво» [7].

Він добре усвідомлював, що на історичний розвиток народів впливають

найрізноманітніші чинники, що історія перенасичена подіями, випадковостями, непередбачуваностями, які стихійно впливають на природні та суспільні процеси. І це, на його думку, є побічними обставинами. Але існують вічні, незмінні закони, які посутньо вибудовують характер цивілізаційного розвитку нації. Вони виникають із душі народу. Допоки вона існує, народ буде наділений самодостатнім інтелектуальним і емоційним національним потенціалом для боротьби, виживання, розвитку і прогресу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, найголовнішим і найважчим завданням будь-якого народу, окрім того, який свідомо для себе *вибирає рабство*, є збереження власної душі, як найвищої почуттєвої інстанції, в якій закладено ідею, віру, національну пам'ять, власну історію і традицію, мову й світоглядні цінності, інтелект і духовну культуру. Очевидно, що жоден народ не є здатним лише до ствердження «себе». Еріх Фромм зазначав, що «людина (як і народ-авт.) лише тоді зможе «прокинутися» (в буддійському розумінні) і подолати свій нарцисизм, коли вивільниться від ілюзії свого незламного «Я» [13, С. 83]. Це – одне з найбільш складних завдань, що вирішує людство на шляху гуманізації. Особисте, національне достоїнство тільки тоді стає ціннісною категорією, коли Людина сприйматиме «іншого» як рівнозначного «собі», коли він сприймається таким же значущим, як і власна особистість. Недарма згадується велика християнська цінність, закладена в Старому Заповіті: «І будеш любити ближнього свого, як *самого* себе!...А коли мешкатиме з тобою *приходько* в вашім Краї, то не будеш гнобити його. Як тубілець із вас буде для вас *приходько*, що мешкає з вами – і ти будеш любити його, як *самого* себе» [2, С.124]. Тисячі років різні цивілізації, культури народів, релігії, наука, системи виховання намагалися створити гармонію в людській спільноті, щоби прийти до об'єктивного бачення Світу, здатності до розумних су-

джень і поведінкових норм. Проте проблемами і загрози тільки посилювалися і набирали нових вимірів. Очевидним залишався лише перевірений еволюційним досвідом доконаний факт, що гуманістичний світопорядок має вибудовуватися *спільно, взаємно, всіма, різними* людьми, народами, державами. На жаль, реальність засвідчує про різновекторність інтересів, прагнень, діянь світової спільноти. Політичний нарцисизм підмінив добро на зло, людинолюбство на агресію, мир на війну. Інтелектуальний розвиток людства не став гарантією його високої емоційно-духовної культури. Нині перед глобальною (як і національною) освітою постали нові виклики й загрози. Україна, інтегруючись в європейський, світовий освітній простір, водночас піддається агресивній інформаційній, культурно-освітній, військово-політичній експансії. У Стратегії національної безпеки зазначено: «Актуальними загрозами національній безпеці України є інформаційно-психологічна війна, приниження української мови і культури, фальшування української історії..., викривленої інформаційної картини світу» [10]. Як один із прикладів, у країнах, де не функціонує для мільйонів українців жодного класу, школи з українською мовою навчання, університетського курсу, електронних чи друкованих україномовних ЗМІ проводиться масова антиукраїнська пропаганда щодо «дискримінації» (в нашій країні) інших національностей у сфері освіти. Хоча в Україні, насправді, створено найдемократичнішу освітньо-мовну модель навчання в Європі. Зважаючи на подібні виклики, вікову усталену тяглість недругів до українофобії, реальну агресію і війну проти України, для національної освіти надважливим завданням є творення якісної за змістом інформаційно-комунікаційної україно-людиноцентричної парадигми на основі ціннісних вимірів націо-державотворчого життя. Вона ніяким чином не посягає на загальнолюдські цінності, а лише доповнює їх, збагачує, роблячи світ більш ста-

лим і привабливим своїм «Я». Згадуваний Е.Фромм у праці «Душа людини» писав, що для гуманістично зорієнтованого світу необхідно «змінити нашу систему виховання, щоби передусім прагнути не до технічної, а до наукової орієнтації, тобто необхідно вчити критичному мисленню, об'єктивності, визнанню реальностей і сприйняття правди, яка ніколи не прагне

влади...» [13, С. 87]. Очевидно, саме завдяки таким мислинським і почуттєвим трансформаціям знанняве суспільство буде більш здатним гуманізуватися й інтелектуалізуватися, стаючи продуктивнішим для народження нових ідей, виховання нових людей, зрощення затребуваних лідерів, які налаштовані олюднювати Світ.

Список літератури

1. Аджемоглу Д. & Робінсон Д. (2016) Чому нації занепадають? Походження влади, багатства і бідності; пер. з англ. О. Дем'янчука. К.: Наш формат, 504с.
2. Біблія або Книги Святого Письма Старого й Нового Заповіту із мови давньоєврейської та грецької на українську ново перекладена. Старий Заповіт. К.: Українське Біблійне товариство, 1993. 960 с.
3. Ясинчук Л. (2018) Відтік мізків з України набирає сили [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://expres.ua/main/2018/01/27>.
4. Закон України «Про освіту». *Закони України: щомісячник*. № 10 (34). К.: Парламентське видавництво, 2017. 112с.
5. Кен Робінсон & Лу Ароніка (2018) Школа майбутнього. Революція у вашій школі, що назавжди змінить освіту / перекл. з англ. Ганна Лелів. Л.: Літопис, 256с.
6. Кремень В. Г. (2016) Освіта в антропологічному вимірі: проблеми і перспективи. *Матеріали міжн. науково-практ. конференції «Створення суспільства рівних можливостей як реальна основа патріотизму»*. К.: Знання України, С. 9-15.
7. Лебон Г. (2016) Психология народов и масс. 380с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.lib.ru/politolog/lebon/psihologia.txt>
8. Локк Дж. (1988) Мысли о воспитании. Соч. в 3-х т. Т. 3. М.: Мысль, 668с.
9. Стратегія національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016-2020 роки. Указ Президента України від 3 жовтня 2015 р., №580/215 [Елект-

ронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/580/2015>

10. Стратегія національної безпеки України. Указ Президента України від 26 травня 2015 року, № 287/2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/2872015-19070>

11. Тесленко А. (1918) Оповідання. Част. 1. Полтава: Спілка Спож. Товариств, 104с.

12. Ушинский К. Д. (1945) Педагогические сочинения Н. И. Пирогова. Избр. пед. соч. М.: Учпедгиз, С. 218-244.

13. Фромм Э. (2012) Душа человека: Ее способность к добру и злу. Пер. с англ. и нем. Запорожье: Биг-Пресс, 280с.

References

1. Adzhemohlu D. & Robinson D. (2016) *Chomu natsii zanepadiut? Pokhodzhennia vlady, bahatstva i bidnosti*; [Why do nations collapse? Origin of power, wealth and poverty] per. z anhl. O. Dem'ianchuka. K.: Nash format, 504s. [in Ukrainian].
2. *Bibliia abo Knyhy Sviatoho Pys'ma Staroho j Novoho Zapovitu iz movy davn'oievrejs'koi ta hrets'koi na ukrains'ku nanovo perekladena* [he Bible or the Book of Scripture of the Old and New Testament from the language of Hebrew and Greek into Ukrainian is re-translated.] Saryj Zapovit. K.: Ukrains'ke Biblijne tovarystvo, 1993. 960 s. [in Ukrainian].
3. Yasynchuk L. (2018) *Vidtik mizkiv z Ukrainy nabyraie syly* [The brain drain from Ukraine is gaining strength] [Elektronnyj resurs]. Rezhym

dostupu: <http://expres.ua/main/2018/01/27>.
[in Ukrainian].

4. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu»*. [The Law of Ukraine "On Education"] Zakony Ukrainy: schomisiachnyk. № 10 (34). K: Parlaments'ke vydavnytstvo, 2017. 112s. [in Ukrainian].

5. Ken Robinson & Lu Aronika (2018) *Shkola majbutn'oho*. [School of the Future] Revoliutsiia u vashij shkoli, scho nazavzhdy zminyt' osvitu / perekl. z anhl. Hanna Leliv. L.: Litopys, 256 s. [in Ukrainian].

6. Kremen' V. H. (2016) *Osvita v antropolohichnomu vymiri: problemy i perspektyvy*. [Education in Anthropological Dimension: Problems and Prospects.] Materialy mizhn. nauково-prakt. konferentsii «Stvorennia suspil'stva rivnykh mozhlyvostej iak real'na osnova patriotyzmu». K.: Znannia Ukrainy, S. 9-15. [in Ukrainian].

7. Lebon G. (2016) *Psihologija narodov i mass*. [Psychology of the peoples and the masses] 380s. [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: <http://www.lib.ru/politolog/lebon/psihologia.txt> [in Russian].

8. Lokk Dzh. (1988) *Mysli o vospitanii*. [Thoughts on education] Soch. v 3-h t. T. 3. M.: Mysl', 668s. [in Russian].

9. *Stratehiia natsional'no-patriotychnoho vykhovannia ditej ta molodi*

na 2016-2020 roky. [Strategy of national-patriotic upbringing of children and youth for 2016-2020 years] Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 3 zhovtnia 2015 r., №580/215 [Elektronnij resurs]. Rezhym dostupu: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/580/2015> [in Ukrainian].

10. *Stratehiia natsional'noi bezpeky Ukrainy*. [Strategy of National Security of Ukraine] Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 26 travnia 2015 roku, № 287/2015 [Elektronnij resurs]. Rezhym dostupu: <http://www.president.gov.ua/documents/2872015-19070> [in Ukrainian].

11. Teslenko A. (1918) *Opovidannia*. [Storytelling] Chast. 1. Poltava: Spilka Spozh. Tovarystv, 104s. [in Ukrainian].

12. Ushinskij K. D. (1945) *Pedagogicheskie sochinenija N. I. Pirogova*. [Pedagogical works of NI Pirogov] Izbr. ped. soch. M.: Uchpedgiz, S. 218-244. [in Russian].

13. Fromm Je. (2012) *Dusha cheloveka: Ee sposobnost' k dobro i zlu*. [The soul of man: Her ability for good and evil] Per. s angl. i nem. Zaporozh'e: Big-Press, 280s. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 11.04.2018



УДК 351:332.12: 331.2

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.08

Олександр Мельниченко

доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри громадського
здоров'я та управління охороною здоров'я, Харківський національний
медичний університет, Харків, Україна

ORCID:0000-0001-5021-9025

E-mail: mel_doc@ukr.net

КИЇВ – ЛІДЕР СЕРЕД РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ: ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ВИМІР

Анотація: Порівняно розмір заробітних плат в різних регіонах України; систематизовано причини та наслідки існуючого переважання Києва над іншими регіонами України за рівнем заробітних плат; конкретизовано перелік специфічних засобів (у межах визнаних механізмів) публічного управління щодо розміру заробітних плат; упорядковано перелік пріоритетних напрямів такого управлінського впливу.

Ключові слова: публічне управління, заробітна плата, Київ, регіон, лідер.

Olexander Melnychenko

Doctor of Sciences in Public Administration, Full Professor, Full Professor of Public
Health and Healthcare Management, Kharkiv National
Medical University, Kharkiv, Ukraine

E-mail: mel_doc@ukr.net

KYIV – LEADER AMONG UKRAINIAN REGIONS BY THE SALARIES LEVEL: PUBLIC-ADMINISTRATIVE DIMENSION

Abstract: The size of salaries in different regions of Ukraine was compared; causes and consequences of Kyiv's existing predominance over other Ukrainian regions by the salaries level were systematized; the list of means (in frames of the determined mechanisms) of public administration of the salaries size was concretized; the list of major priorities of such administrative influence was sorted.

Keywords: public administration, salary, Kyiv, region, leader.

Olexander Melnychenko

An extended abstract of the paper on the subject of:

"Kyiv – leader among Ukrainian regions by the salaries level: public-administrative dimension"

Problem setting. Since payments for labor traditionally make more than a half in the comprehensive income of Ukrainian population, therefore analysis of not only the

© Олександр Мельниченко, 2018

dynamics of the salary size on average in the country, but in terms of its individual regions arouse particular interest. All of the above is caused, at least, by the fact, that the existing differentiation of regions by these important indicators is at the same time the consequence, form of manifestation and prerequisite for further intensification of the regional development disproportions and stratification of the population due to the level of its well-being. Considering the stated perspective of the research, let us, above all, focus on Kyiv phenomenon as a leader among Ukrainian regions in terms of salaries level.

Recent research and publications analysis. Different aspects of public administration of the earned income formation in Ukraine became a corner stone of a number of theses. However, the scientists still show interest in researching the problem range in question, which is proved by numerous publications in specialized editions. Giving credit to the domestic scholars' efforts, due attention should be paid to scarcity of complex research in the field, and therefore to the necessity of developing scientific surveys of the domain.

Paper objective. The aim of the article is to develop recommendations, aimed at the lessening of negative effects from the intensification of disproportions by the salaries level in Kyiv in comparison with other Ukrainian regions. To achieve this goal it is necessary to solve such tasks: 1) to compare the salaries size in different regions of Ukraine; 2) to systematize causes and consequences of Kyiv's existing predominance over other Ukrainian regions by the salaries level; 3) to concretize the list of means (in frames of the determined mechanisms) of public administration of the salaries size; 4) to sort out the list of major priorities of such administrative influence.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Paper main body. The data analysis of the State Statistics Service of Ukraine allowed to determine tendencies concerning the size of a nominal salary in Ukraine and in its individual regions during 2002-2018. Disproportions of criteria of the index observed in different regions were determined. The regions, which appear to be "leaders" and "outsiders" were singled out. The mechanisms of influence on the size of a salary were visualized. Universal and specific methods and techniques, used by every subject of public administration to perform control functions in frames of the determined mechanisms of influence were systematized. Major priorities of such influence were listed.

Conclusions of the research. Kyiv is a permanent evident "leader" among Ukrainian regions by the average monthly salary, though its advantage over "outsiders" is being gradually reduced. This situation is caused by the influence of administrative, geographic, economic and other factors on the one hand and it leads to further increase of labor incomes and enhancing competition at the capital labour-market. Existing inter-regional (inter-branch) differences of the salaries size, caused by the influence of market mechanisms and mechanisms of public administration. Authorized persons use corresponding mechanisms and means of public administration for ensuring the increase of the level of salaries due to major priorities. At the same time general and local government mostly uses administrative, organizational and legal mechanisms; business structures use economic ones, and public organizations use social psychological mechanisms of influence. The continuation of scientific researches on the given perspective will promote further increase of the well-being level of Ukrainian population, including the improvement of public administration in this field.

Для задоволення своїх зростаючих потреб людині потрібні відповідні блага та кошти для їх придбання. Оскільки в структурі

сукупних доходів населення України традиційно "більш як половину становить оплата праці" [1], тому неабиякий інтерес викликає аналіз не лише динаміки розміру заробітної плати у середньому на території країни, а і у розрізі окремих її регіонів. Означене обумовлено, щонайменше, тим, що існуюча диференціація регіонів за цим важливим показником є, водночас, наслідком, формою прояву та передумовою подальшого поглиблення диспропорцій розвитку регіонів і розшарування його населення за рівнем добробуту.

Принагідно зазначимо, що навіть пересічному громадянину відомо: кращі заробітки в містах, а найвищі – у столиці та закордоном. Проте далеко не всі задумувались: чому саме так? Зважаючи на заявлену проблематику дослідження, зосередимось, передусім, на феномені Києва як лідера серед регіонів України за рівнем заробітних плат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика особливостей формування трудових доходів в Україні стала наріжним каменем дисертаційних досліджень (Верич Ю., Гнатишин Й., Гордієнко Л., Дворник І., Заяць В., Кролевець О., Кухарєва О., Простотіна С., Стожок О., Тимченко Б., Федірко Н., Швабій К. та ін.).

Дефіцит комплексних досліджень за даною проблематикою певною мірою компенсується публікаціями у фахових виданнях таких науковців: Балакірєва О.М., Гвелесіані А., Гончаров Є., Дем'янчук І., Додонов О., Звягільський Ю., Ільєнко Н., Кір'ян В., Куліков Г., Кустовська О., Литвин І., Лібанова Е., Новак І., Новіков В., Ноур А.М., Романюк Р., Спасенко Ю., Халецька А., Цимбалюк С., Ціщик Р., Шульгінова Л. тощо.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Віддаючи належне напрацюванням вітчизняних науковців за досліджуваною проблематикою, слід наголосити, що на сьогодні недостатньо до-

слідженими лишаються механізми публічного управління диспропорціями за рівнем заробітних плат.

Формулювання цілей статті. Постановка завдання. Метою статті є розробка рекомендацій, спрямованих на зменшення негативних ефектів від посилення диспропорцій за рівнем заробітних плат у Києві порівняно з іншими регіонами України. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: 1) порівняти розмір заробітних плат в різних регіонах України; 2) систематизувати причини та наслідки існуючого переважання Києва над іншими регіонами України за рівнем заробітних плат; 3) конкретизувати перелік специфічних засобів (у межах визнаних механізмів) публічного управління розміром заробітних плат; 4) упорядкувати перелік пріоритетних напрямів такого управлінського впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Прагнення населення покращувати власне життя має спиратися на відповідне підвищення своїх прибутків. Певною мірою це стає реальністю завдяки підвищенню розміру заробітних плат. Аналіз даних Державної служби статистики України [1] дозволив виявити таке: упродовж 2002–2018 рр. номінальна заробітна плата в Україні зросла більш як у 24 рази, тоді як її доларовий еквівалент – у 4,5 рази; номінальні величини зростали постійно, натомість "доларовий" еквівалент заробітної плати істотною мірою залежав від курсу гривні до ВКВ (особливо наочно це проявилось у 2009 р. та 2015 р.) (табл. 1); наявність істотної розбіжності розміру середньої місячної заробітної плати в різних регіонах; незмінність явних "лідера" (м. Київ) і "аутсайдера" (Тернопільська область) супроводжується певними переміщеннями за місцями (виключенням є лише Донецька область, яка стабільно займає друге місце) обмеженого переліку областей; приналежність до регіонів – "лідерів" індустріально та фінансово розви-

нених територій (м. Київ, Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Луганська та Миколаївська області), а також до регіонів – "аутсайдерів" – регіони з домінуванням аграрного сектору (Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернігівська та Чернівецька області); частіше за все лише регіони – "лідери" (і то не завжди) мають результат, що перевищує середній на те-

риторії країни, натомість решта регіонів – помітно відстають від нього; відсутність істотних відмінностей (винятком є лише м. Київ) між регіонами як серед "лідерів", так і "аутсайдерів"; упродовж 2002–2018 рр. заробітна плата в м. Київ зросла у 21,4 рази, тоді як в Тернопільській області у 31,8 рази, завдяки чому розрив між цими регіонами скоротився на третину (до 198,9 %) (табл. 2).

**Таблиця 1. - Динаміка середньої місячної заробітної плати в Україні
(станом на 01 січня)**

(розраховано за даними [1] та результатами власного моніторингу курсу валют в Україні)

Роки	Номінальна, ₴	Еквівалентна, \$
2002	321	60,6
2003	401	73,7
2004	500	92,9
2005	641	125,1
2006	865	168,0
2007	1112	219,8
2008	1521	300,0
2009	1665	239,6
2010	1916	239,5
2011	2297	287,8
2012	2722	337,7
2013	3000	372,7
2014	3167	384,8
2015	3455	178,6
2016	4362	169,7
2017	6008	216,0
2018	7711	274,6

**Таблиця 2. - Середня місячна заробітна плата в регіонах України
(станом на 01 січня), ₴ (за даними [1])**

Роки	Україна	Регіони – "лідери"	Регіони – "аутсайтери"
2002	321	545 – м. Київ 400 – Донецька обл. 387 – Запорізька обл. 384 – Дніпропетровська обл. 343 – Миколаївська обл.	220 – Чернівецька обл. 215 – Хмельницька обл. 212 – Вінницька обл. 206 – Волинська обл. 184 – Тернопільська обл.
2007	1112	1865 – м. Київ 1280 – Донецька обл. 1229 – Дніпропетровська обл. 1166 – Запорізька обл. 1119 – Луганська обл.	826 – Херсонська обл. 825 – Волинська обл. 822 – Вінницька обл. 820 – Чернігівська обл. 760 – Тернопільська обл.

Продовження таблиці 2.

2012	2722	4148 – м. Київ 3151 – Донецька обл. 2860 – Дніпропетровська обл. 2842 – Луганська обл. 2829 – Київська обл.	2067 – Чернівецька обл. 2062 – Волинська обл. 2039 – Чернігівська обл. 2018 – Херсонська обл. 1941 – Тернопільська обл.
2017	6008	9292 – м. Київ 6503 – Донецька обл. 6160 – Київська обл. 5905 – Дніпропетровська обл. 5831 – Запорізька обл.	4871 – Житомирська обл. 4867 – Херсонська обл. 4758 – Чернігівська обл. 4717 – Чернівецька обл. 4641 – Тернопільська обл.
2018	7711	11668 – м. Київ 8389 – Донецька обл. 8145 – Київська обл. 7839 – Дніпропетровська обл. 7479 – Запорізька обл.	6221 – Кіровоградська обл. 6098 – Чернігівська обл. 6063 – Херсонська обл. 5914 – Чернівецька обл. 5865 – Тернопільська обл.

Об'єктивна оцінка ситуації у цій царині (передусім, щодо розміру фактичних прибутків і витрат населення) є проблематичною через таке: відсутність можливості порахувати "тіньові" трудові прибутки (за оцінками МВФ "рівень тінізації української економіки становить 42,9 %" [2]); істотні масштаби внутрішньої та зовнішньої трудової міграції; невідповідність (передусім, за масштабом) між Києвом як адміністративно-територіальною одиницею і як мегаполісом (чимало тих, хто працює в Києві, фактично живуть у його передмісті чи містах-супутниках) та іншими містами.

Попри ці методологічні недоліки, можемо однозначно стверджувати: Київ – незмінний явний "лідер" серед регіонів України за розміром середньої місячної заробітної плати. У чому ж причина такої ситуації? Радше за все, їх декілька:

- істотна централізація влади сприяє до концентрації адміністративного та фінансового ресурсів, а з тим – формування високооплачуваних посад для тих, хто розпоряджається цими ресурсами;

- статус (столиця), географічне розташування (перетин транспортних шляхів) та наявність інших переваг (значна площа, розвинена соціальна інфраструктура тощо) обумовлюють розміщення

значної кількості й різних за розміром і галузевою приналежністю суб'єктів господарювання, що здійснюють свою діяльність на цій території.

Вищенаведені ознаки носять переважно загальний характер й конкретизуються у наслідках, що впливають на розмір заробітних плат і столичний ринок праці загалом:

- через тісний прямий зв'язок між розміром прибутків (зокрема трудових) і вартістю життя кияни та заробітчани мають враховувати, що ціни на харчі та транспортне забезпечення є вищими, а на житло – у декілька разів вищі за ті, що чинні в інших регіонах (тобто, певна сума в Києві та в іншому населеному пункті України мають різну цінність); вищі заробітки спонукають населення до активнішого споживання, забезпечуючи розвиток, передусім, торгівлі та сфери послуг;

- наявність надлишку робочої сили (зокрема висококваліфікованої) створює не лише нові можливості для бізнесу, а й посилює конкуренцію на цьому ринку (почасти, киян "витісняють" з робочих місць трудові мігранти, котрі погоджуються на гірші умови праці та нижчу заробітну плату); до речі, частину своїх прибутків трудові мігранти переказують своїм родинам, тим самим покращуючи

життя в інших регіонах; завдяки трудовим мігрантам не лише створюються додаткові робочі місця (формується трудові прибутки) у суміжних сферах (оренда житла, транспортне забезпечення, швидке харчування тощо), а й зростають масштаби неофіційної зайнятості, погіршується (на підґрунті національних, релігійних, економічних чи інших протиріч) криміногенна ситуація.

– порівняно висока заробітна плата, з одного боку, підвищує собівартість продукції (фактично, тисне на її ціну), а з іншого – є дієвим стимулом для розміщення виробничих потужностей в регіонах, що може позитивно позначитись на прибут-

ках їхнього населення та конкурентоспроможності власної продукції;

– значна кількість добре оплачуваних робочих місць є чудовою основою для формування прибуткової частини місцевого бюджету, а з тим – вирішення нагальних соціальних та економічних проблем територіальної громади, й подальшого розвитку Києва.

Вищенаведені причини й наслідки відмінностей розміру заробітних плат у м. Київ та в інших регіонах країни обумовлені впливом ринкових і механізмів публічного управління (рис. 1).

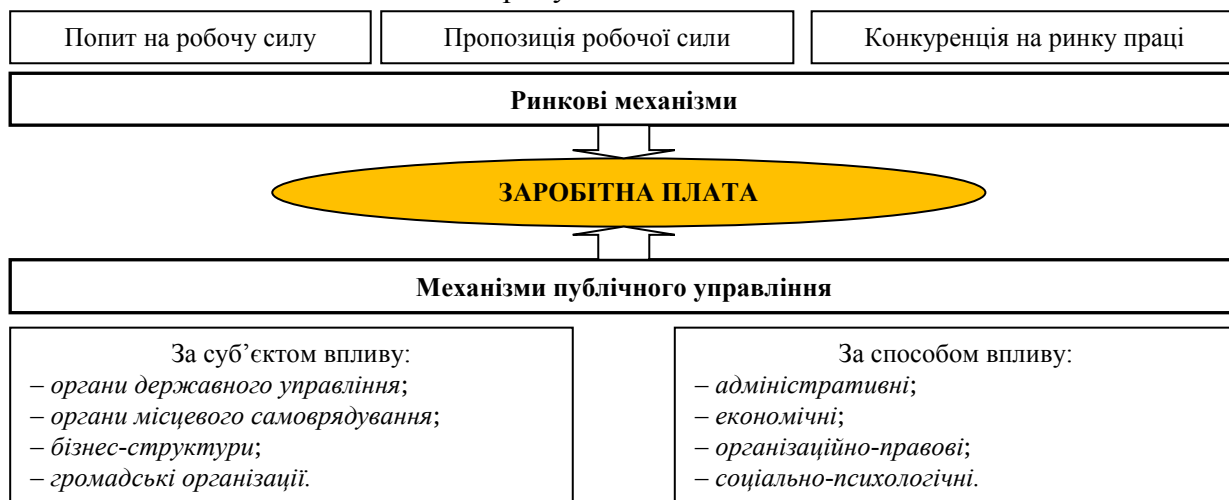


Рис. 1. - Механізми впливу на розмір заробітної плати

Проведені узагальнення [3, с. 69–71] дозволили, по-перше, систематизувати основні функції ринкових і механізмів публічного управління; по-друге, з'ясувати, що ці механізми не лише усувають негативні прояви неспроможностей, відповідно, держави та ринку, а й забезпечують розвиток об'єкта управління (у контексті даного дослідження – підвищення розміру заробітних плат).

Кожний суб'єкт публічного управління використовує універсальні та специфічні способи й прийоми для виконання функцій управління у рамках визнаних механізмів впливу (рис. 1):

– *адміністративні*: державний контроль і перевірки суб'єктів господарю-

вання щодо умов праці, офіційності працевлаштування, розміру заробітної плати та своєчасності її виплати; подання до суду позовів про відшкодування шкоди, заподіяної особам, що працюють; регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів;

– *економічні*: фінансування фонду оплати праці; оподаткування доходів працівників; індексація заробітних плат; надання податкової знижки; попередження та штрафи за правопорушення; компенсація працівникам втрати частини заробітку у зв'язку зі затримками термінів його виплати;

– *організаційно-правові*: Конституція України, Кодекс України, Закони України, Укази Президента України, поста-

нови та рішення Верховної Ради України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; нормативні акти центральних органів виконавчої влади, обласних і районних державних адміністрацій; розпорядження та рішення органів місцевого самоврядування, керівництва бізнес-структур та/чи громадських організацій; реєстрація, облік, аналіз і реагування на заяви, скарги та пропозиції населення щодо умов праці, офіційності працевлаштування, розміру заробітної плати та своєчасності її виплати; навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; конкурси на заміщення вакантних посад; штатні розклади суб'єкта господарювання; участь у переговорах щодо укладення Генеральної та галузевих тарифних угод; установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших соціальних норм і гарантій; затвердження єдиної тарифної сітки; встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств державної та комунальної форми власності, працівників підприємств (організацій, установ), що фінансуються чи дотуються з бюджету; створення нових і збереження наявних робочих місць; адаптування до умов України, використання передового світового досвіду в цій сфері, а також використання надбання вітчизняної науки та практики; розробка обґрунтованих нормативів витрат на робочу силу та їх основних компонентів, що враховують особливості життєдіяльності працівників і забезпечують соціальні гарантії;

– *соціально-психологічні*: соціальні норми; виховання; переконання; психологічні настанови; роз'яснення; суспільний тиск; переговори; спонукання до більш продуктивної праці.

Узагальнення напрацювань провідних вітчизняних науковців і результати власних досліджень дозволяють стверджувати, що подальше підвищення розміру заробітної плати в Україні можливе завдяки реалізації комплексу заходів публічного управління за такими пріоритетними напрямками:

– забезпечення макроекономічної стабільності;

– реалізація дієвої структурної перебудови економіки, реструктуризації, модернізації, підприємств, інноваційного розвитку виробництва;

– застосування економічно обґрунтованої та законодавчо закріпленої соціально справедливої диференціації заробітної плати;

– удосконалення системи освіти, підготовки й перепідготовки кадрів, стимулювати роботодавців і працездатних осіб до підвищення якості робочої сили;

– покращення умов для отримання трудових прибутків населення;

– збільшення розміру заробітних плат;

– захист працівників від необґрунтованих звільнень, неповної офіційної зайнятості та застосування жорсткої системи важелів і механізмів інтенсифікації праці;

– детінізація зайнятості та трудових прибутків населення.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Київ є незмінним явним "лідером" серед регіонів України за розміром середньої місячної заробітної плати, хоча його перевага над "аутсайдерами" поступово скорочується. Означена ситуація, з одного боку, обумовлена впливом адміністративних, географічних, економічних та інших чинників, а з іншого – спричинює подальше підвищення трудових прибутків і посилення конкуренції на столичному ринку праці. Існуючі міжрегіональні (міжгалузеві) відмінності розміру заробітних плат обумовлені впливом ринкових і механізмів публічного управління. Уповноважені суб'єкти використовують відповідні механізми та засоби публічного управління для забезпечення підвищення рівня заробітних плат за пріоритетними напрямками. При цьому органи державного управління та органи місцевого самоврядування здебільшого використовують адміністративні та організаційно-правові механізми; бізнес-структури – економічні, а громадські

організації – соціально-психологічні механізми впливу. Продовження наукових розвідок за даною проблематикою сприятиме подальшому підвищенню рівня доб-

робу населення України, зокрема за рахунок удосконалення публічного управління у цій царині.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. Офіційний сайт. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

2. МВФ оценил масштабы теневой экономики в Украине: названы цифры. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://economy.apostrophe.ua/news/promyshlennost/2018-02-10/mvf-otsenil-masshtabyi-tenevoy-ekonomiki-v-ukraine-nazvani-tsifryi-/121068> (дата звернення – 11.02.2018)

3. Мельниченко, О.А. (2013) Управління структурними зрушеннями: підручник. Х.: Оберіг, 300 с.

References

1. *Derzhavnyy komitet statystyky Ukrayiny*. [State Statistics Committee of Ukraine] Ofitsiynyy sait. URL:

[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ\(data_zvernennya-01.07.2018\)](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ(data_zvernennya-01.07.2018)) [in Ukrainian].

2. *MVF otsenil masshtaby tenevoy ekonomiky v Ukraine: nazvany tsyfry*. [The IMF estimated the scale of the shadow economy in Ukraine: numbers are named.] URL: <https://economy.apostrophe.ua/news/promyshlennost/2018-02-10/mvf-otsenil-masshtabyi-tenevoy-ekonomiki-v-ukraine-nazvani-tsifryi-/121068> (data zvernennya – 11.02.2018) [in Russian].

3. Melnychenko O.A. *Upravlinnya strukturnymy zrushennyamy: pidruchnyk*. [Structural Shift Management: A Tutorial.] Kharkiv, 2013. 300 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 14.05.2018



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



UDK 378.016(430)

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.09

Valentina Grineva

Doctor of Pedagogics, professor, Head of the Primary and Pre-school Education Department,
H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

ORCID 0000-0002-3027-4622

E-mail: kvn.grineva@gmail.com

Oksana Zhernovnykova

Doctor of Pedagogics, associate professor, professor of the Department of Mathematics, H.S.
Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

ORCID 0000-0001-5617-6994

E-mail: chornousoxana@i.ua

Oksana Kovalenko

Doctor of Pedagogics, professor, Head of the Department of English Oral and Written Speech
Practice, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

ORCID 0000-0002-3027-4622

E-mail: 04.08.1975@hnpu.edu.ua

EUROPEAN EXPERIENCE IN TRAINING PROSPECTIVE TEACHERS

Abstract: The authors have analysed the experience in training prospective teachers in a number of European countries: the United Kingdom, Germany, France, and Denmark. The standards of training, the requirements to the personality of a modern European teacher, the main principles, methods and forms of training prospective teachers as well as the peculiarities of organising and holding teaching internships have been described. A specific feature of teacher training in the UK is the widespread use of searching method, which is a way of democratization and humanization of pedagogical education. The peculiarity of the bachelor teacher training programs in German universities is that they are multivariate, which makes it possible to get a profession that is not related to teaching at school, and specialised, which means that a teacher is trained for a particular type of school. The main trends in teacher training in Germany are: Europeanization, commitment to international initiatives and projects, student mobility, increased role of research activities, and the wide use of modern multimedia technologies. The peculiarity of the Danish teacher training system is the availability of an additional vocational guidance level which can be acquired at higher public schools. The specific feature of training prospective teachers at the universities of France is a wide choice of long-term and short-term study programs and corresponding diplomas. In addition, teachers, like all French education workers, have the status of civil servants. Universities have a flexible schedule of classes, a variety of modules, full-time or part-time study programs, as well as evening courses, in-house and remote training. On the basis of the conducted analysis, the successful experience in professional training of

© Valentina Grineva, Oksana Zhernovnykova, Oksana Kovalenko, 2018

prospective teachers abroad has been generalized, and the recommendations for its introduction into the system of higher pedagogical education in Ukraine have been developed.

Key words: *training, prospective teacher, higher pedagogical education system, European countries.*

Валентина Гриньова

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової, дошкільної та професійної освіти, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Харків, Україна
E-mail: kvn.grineva@gmail.com

Оксана Жерновникова

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри математики, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Харків, Україна
E-mail: chornousoxana@i.ua

Оксана Коваленко

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри практики англійського усного та писемного мовлення, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Харків, Україна
E-mail: 04.08.1975@hnpu.edu.ua

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

Анотація: Авторами проаналізовано досвід підготовки майбутніх учителів у різних європейських країнах: Великій Британії, Німеччині, Франції, Данії. Схарактеризовано стандарти підготовки; вимоги до особистості сучасного європейського вчителя; провідні принципи, методи та форми навчання майбутніх учителів; особливості організації та проведення педагогічної практики. Специфічною особливістю підготовки вчителів у Великій Британії є широке застосування технології пошукового навчання, що є способом демократизації та гуманізації педагогічної освіти. Особливістю бакалаврської програми підготовки вчителів у німецьких ВНЗ є те, що вони багатоваріантні, що надає можливість здобути професію, не пов'язану з викладанням у школі, та профільними – зорієнтованим на підготовку вчителя для школи певного типу. Головними тенденціями підготовки вчителів у Німеччині є такі: європеїзація, орієнтація на міжнародні ініціативи та проекти, мобільність студентів, зростання ролі дослідницької діяльності, широке використання сучасних мультимедійних технологій. Особливістю данської системи підготовки вчителів є наявність додаткового профорієнтаційного рівня, який здобувають у вищих народних школах. Специфіка підготовки майбутніх учителів університетів Франції зумовлена широким вибором довгострокових і короткострокових програм навчання й отриманням відповідного диплому, до того ж вчителі, як і всі працівники освіти Франції, мають статус державних службовців. Університетам притаманні гнучкий графік занять, розмаїття модулів, навчання з повною або частковою зайнятістю, а також наявність вечірніх курсів, стаціонарної та дистанційної освіти. На основі проведеного аналізу узагальнено позитивний досвід

професійної підготовки майбутніх учителів за кордоном, розроблено рекомендації щодо його впровадження в систему вищої педагогічної освіти в Україні.

Ключові слова: підготовка, майбутній учитель, система вищої педагогічної освіти, європейські країни.

Problem setting. The extension of international relations of Ukraine, the country's acceptance in the world community, joining the Bologna process, and the country's entry into international organizations have raised the social demands for the competences of the teacher as a culture-bearer and a translator of social values, a system of professional, ethical, spiritual, moral and personal qualities, knowledge and skills, which necessitates constant improvement of the teacher's professional training in higher pedagogical educational institutions. The solution of this problem will be effective if the professional training of prospective teachers is organised not only taking into account the best practices of Ukrainian pedagogical education but also introducing successful teacher training experience of other countries.

Recent research and publications analysis. The analysis of psychological and pedagogical literature shows the interest of Ukrainian scholars in the study and implementation of the experience in training prospective teachers accumulated in different countries of the world: in the United Kingdom (J. Atkinson, A. Howatt, T. Kelly, W. Stefens, R. Proterough, N. Avsheniuk, O. Voloshina, T. Garbuza, L. Katrevich, Yu. V. Kishchenko, A. V. Sokolova, N. P. Yatsyshyn, M. Zadorozhna and others), in Germany (T. Wagner, J. Barry, H. Dale, N. Zimpher, K. Howey, N. Makhynia, I. Yankovska, A. Turchin and others), in Poland (S. Derkach, S. Karichkovska, O. Kuchay, L. Shevchuk and others), in France (D. Bucheton, G. Lapostolle, T. Chevaillier, D. Fremy, M. Fremy, O. Golotiuk, V. Lashchikhina and others), in Greece (Y. Korotkova and others), in Denmark (B. Bikvard, P. Laursen, L. Schou, A. Rolyak and others), in Norway (V. Semiletko and others), in the USA (A. Zinovatna, T. Koshmanova, A. Onkovych,

O. Orlovska, L. Cherniy, E. Chuvakova and others), in Japan (O. Ozerska and others).

Paper objective is to analyse the prospects of introducing European teacher training experience to the Ukrainian system of higher pedagogical education.

Paper main body. The traditional teacher training system in Ukraine is not effective, as the educational system is constantly undergoing various reforms, methodological approaches are changing, new rules and principles of education are being developed. Therefore, the introduction of the prospective teachers training system abroad requires analysis and generalization in the context of the standards of such training, the requirements to the personality of a modern teacher, the forms and methods of teaching, organization and conduction of teaching internships.

Training prospective teachers in the United Kingdom. In the UK [11, p. 28; 12, p. 117; 18, p. 27; 22, p. 48], the requirements to the professional knowledge, skills, abilities, ethics and personal commitment of teachers determine the general professional standards for teachers. Thus, teachers must have such values and moral qualities as justice, openness, impartiality, empathy, perseverance, responsiveness, respect, sincerity, self-awareness. Teachers from the UK are trained in teacher training colleges, according to one-year basic teacher training programs, the Teach First charity program, as well as in SCITT and School Direct schools.

General requirements to the purpose, content and academic results of mastering educational programs, recommendations for the development of curricula and programs are determined by academic standards, though British universities are granted autonomy in their development [21, p. 221].

Note that since 2013 in the United Kingdom, applicants to become teachers have been required to possess basic profes-

sional skills which are assessed by means of psychological testing and professionally oriented interviews with the admissions committee [19, 2005, p. 36; 25, p. 101].

The theoretical training of teachers in the UK is carried out during undergraduate studies (360 credits, 3-4 years of study), and practical training is organized at PGCE (Postgraduate Certificate in Education) basic teacher training courses. At the University of Birmingham, for example, theoretical training in the first year is followed by the practical and theoretical studies in the second year and then is continued with the self-directed learning and research in the third year. There is a tendency to reduce the share of compulsory subjects and increase the number of elective courses in the curriculum, which allows students to choose disciplines according to their interests and career needs. Practical basic teacher training in the UK consists of the following courses: teaching methods, professional knowledge and school education, teaching internship. Thus, the course of teaching methods is aimed at the development of prospective teachers' professional skills for teaching a certain discipline, since students learn to plan lessons and analyze them. The course of professional knowledge and school education focuses on general school policy and practice, professional and legal duties as well as the responsibility of teachers. As for the teaching internship, it is held in the first, second and third semesters and is interplacated with classes at the university (all together the internship lasts 24 weeks)[9, p. 24].

A specific feature of teacher training in the UK is the widespread use of searching methods, which is a way of democratization and humanization of pedagogical education. The searching method means that the teacher states a complex open problem and students conduct an independent study of this problem using the knowledge acquired by them and identifying those skills and abilities that they lack for solving this problem. Students find facts to justify their ideas, analyze and present them. Searching methods include problem-

based learning, field research, case-based learning, individual and group projects, tutor training, students' research, etc.[24, p. 163].

Assessment of students' knowledge is not fundamentally different from that in Ukraine as it is carried out with the help of creative and practical tasks, discourse essays, course papers, project presentations, tests, oral and written examinations. At the same time, the most common form of assessment of British students' academic results is an essay, which provides a comprehensive answer to the question posed by the teacher and needs its critical reflection.

It should be noted that the so-called non-formal education (a form of training which is provided by the general plan of the educational process, but is not regulated by the terms, aims of training or its quality assessment) has acquired great significance in training prospective teachers in Great Britain, as students attend additional training courses on the basis of students educational support centres, are involved in volunteer work in schools, participate in educational events organized by the relevant associations. It is this non-formal education that shapes prospective teachers' need for continuous self-improvement and thus provides the basis for their further professional development [17, p. 72].

Thus, in the UK, a consistent pattern of teacher training is dominant; single-discipline training is carried out on the basis of an interdisciplinary approach; curricula are clearly coordinated and flexible; preference is given to special subjects. European principles of democratization, humanization of education, justice and equality in society are reflected in the value-based foundations of the National Curriculum and determine the moral aspect of the teachers' professional activities and prospective teachers training system in the UK.

Training prospective teachers in Germany. Teacher training in Germany [23, p. 280; 4, p. 320; 26, p. 124] complies with the uniform standards which define teachers' general pedagogical and subject-specific competences and is based on the National

Qualifications Framework which contains general requirements to graduates with bachelor's and master's degrees. The teachers' general pedagogical competencies relate to education, assessment and innovation, and the subject-specific competences relate to knowledge and skills in accordance with the specialisation.

Teacher training programs at each university and at each faculty in Germany are developed by Teacher Education Centres. Teacher training programs are modular: the first module of the program includes a number of mandatory courses which are specific for each specialty; the second module includes elective courses that allow to choose, on an alternative basis, one of the compulsory subjects which can be general scientific or applied; the third module includes optional subjects.

Consequently, students' choice of the curriculum content is a characteristic feature of teacher training in Germany.

We also believe that it is very important that bachelor's programs for teacher training at German universities are multivariate, which makes it possible to get a profession that is not related to teaching at school, and specialised, which means that a teacher is trained for a particular type of school. Specialised bachelor programs still dominate multivariate ones, but are gradually replaced with multivariate ones.

A high degree of German universities' autonomy does not make it possible to distinguish a single approach to the introduction of competency-based teacher training. At the same time, the common features of the training of German teachers are as follows: two models of training are applied with different proportions in different states; the training is divided into an academic undergraduate course ending with the First State Examination or obtaining a bachelor's or master's degree, and a pedagogical internship ending in the Second State Examination; regardless of the model, prospective teachers training involves mastering two or three subjects, their teaching methods, pedagogical sciences and school internship; the period of

pedagogical internship (Referendariat) runs parallel to seminars where students deepen their theoretical knowledge, practical skills and acquire key competencies; passing the Second State Examination at the end of the pedagogical internship enables students to obtain the status of a civil servant.

In the German educational institutions, an integrative approach to the formation of prospective teachers' competencies prevails. This involves the simultaneous formation of general and special competencies through the use of project, research and other types of problem learning, role-playing games focused on real professional situations[8, p. 247].

Other peculiarities of teacher training in Germany are: together with the internship term, the training lasts 14 semesters (while in Ukraine it is only 10); students become involved into internship since the first semester, and it is longer than in Ukraine; German students go on a pedagogical internship at the place of future employment which lasts for two years. It should be noted that in Germany there is a unified classification of teaching positions which determine the term of prospective teachers training and the ratio of its content.

Training prospective teachers in Denmark. Regarding the system of pedagogical education in Denmark [6, p. 613; 14, p. 72; 20, p. 322], the basic training of prospective teachers is carried out at universities (academic education) and in pedagogical colleges (general education). A combination of academic and general education occurs through the unification of common goals and teacher training programs. The system of teacher training in Denmark is characterized by sustained development, a high level of democracy, stability and flexibility, as the personality-oriented, research-based and practice-oriented concepts of pedagogical education play the role of mechanisms that logically combine academic and general substructures into a coherent system [16, p. 136].

Teacher training in Denmark is divided into the basic (or Bachelor) level and the academic level which allows you to obtain a

Master's degree and Ph.D. It should be noted that the basic level education can be obtained by prospective teachers in colleges and universities, while the academic level is only presented in the classical universities. The peculiarity of the Danish teacher training system is the availability of an additional vocational guidance level which can be acquired at higher public schools.

The content of prospective teachers' training in Denmark is determined by the medium-term (basic) and long-term (academic) types of educational programs. The main principles of the development of educational programs are the following: the principle of the correspondence of the content of teaching education to the requirements of society, science, culture and personality; the unity of theory and practice; humanization; fundamentalism and interdisciplinarity. Bachelor's programs include modules of general cultural, psychological, pedagogical and specialized disciplines, as well as teaching internship. The content of the teaching internship of prospective teachers is structured in accordance with the content of general cultural, psychological, pedagogical and specialized disciplines. This internship is divided into the active and passive phases[3, p.370].

The internship allows the prospective teacher to obtain a Teaching Internship Certificate which is a compulsory supplement to a high school teacher's diploma, and without it the teacher has no right to work in Danish secondary schools. As for master programs they are research- and subject-oriented.

The peculiarity of the content of the prospective teachers training in Denmark, both at the basic and academic levels, is the close relationship, continuity and integration of all studying programs, reorientation from the subject-based to the competence-based approach, the application of the modular principle of structuring the content blocks in accordance with the European Credit Transfer System ECTS. The teacher's professional competencies in Denmark are divided into basic, essential, specialized and value-based. Therefore, all blocks of disciplines in the cur-

riculum have a cultural-historical and spiritual content [5, p. 29].

Regarding the forms, methods and techniques of training prospective teachers in Denmark, such training takes place in accordance with the strategy of individual development, applying the techniques of problem, project, interactive, distance learning and using the methods of dialogue and polylogue, discussion, role play, brainstorming which are characterised by humanistic orientation, democracy, orientation on the personal experience of the prospective teacher, development of their creative abilities and critical thinking.

Consequently, training prospective teachers in Denmark is aimed, first of all, at the individual support of students, the formation of their personal goals in studying, their social inclusion, which provides favourable conditions for the comprehensive development of the harmonious personality of the teacher, his freedom, creative abilities, the formation of readiness for self-improvement and self-realization.

Training prospective teachers in France. Pedagogical education in France [7, p. 42; 13, p. 462; 10, p. 326] is aimed at forming a personality, its universal values, therefore all teacher training programs provide for the development of civic qualities of students (the ability to carry out conscious, independent and responsible social activities, the ability to freely express your own views, understand the interlocutor and respect their opinion, the ability to master the value-semantic principles of being, etc., the formation of their worldview, the fundamentalization of students' knowledge, the development of their creative imagination and so on).

The professional competence of a teacher in France is determined by their basic training, which involves knowledge of the process of cognition; knowledge of general and age psychology, cultural studies, the theory of pedagogy, the national system of education, humanitarian disciplines; communicative and technical skills; availability of professionally important qualities; observance of

moral and ethical norms of pedagogical activity, etc. [2, p. 92].

In France, there are various forms of undergraduate diplomas: general, technical and vocational ones. Though one can enter the university without obtaining a bachelor's degree by completing the DAEU Exam, which can be of two types: "A" is a humanitarian diploma and "B" is a diploma in natural sciences or other specialties.

The training of prospective teachers in France is carried out by higher pedagogical schools, universities, as well as teacher training institutes at universities. The specificity of teacher training in higher pedagogical schools is that such training prepares students for fundamental or applied research, teaching in universities and classes for preparation for higher education. To enter the higher pedagogical school you must first complete the two-year class of the corresponding speciality. Studying at school lasts for four years and gives you the opportunity to get a certificate that gives you the right to teach. Passing an additional exam, "aggregation", contributes to raising the teacher's salary and insures career advancement. It should be noted that graduates of higher pedagogical schools will have for at least 10 years to work in the public sector of education.

Teachers, like all French education workers, have the status of civil servants. The specific nature of training prospective teachers at the universities of France is a wide choice of long-term and short-term study programs and corresponding diplomas. Universities have a flexible schedule of classes, a variety of modules, full-time or part-time study programs, as well as evening courses, in-house and remote training [1, p. 5].

As for teacher training institutes at universities, they train teachers for pre-school institutions, primary and secondary schools, senior lyceum classes, professional lyceums, etc. In such institutions, deputy directors of extracurricular activities, teachers

for mentally retarded children and children with disabilities are also trained.

The peculiarities of prospective teacher training in France are: its relevance to historical, political and social contexts; cultural and national traditions, views on the teacher, their status, role, competence and professional functions.

The guiding principle of the organization of the educational process is the principle of interaction between theory and practice. In addition, the training of prospective teachers in France involves creating a comfortable environment in the class, enjoying the classes, explaining the material in an interesting and motivating way, continuous monitoring and ensuring understanding of the educational material, helping students, developing their self-esteem [15, p. 122]. Training sessions are also aimed at the disclosure by prospective teachers' personal talents and skills, the formation of harmonious relationships with their students.

Conclusions of the research. The analysis of the experience in training prospective teachers makes it possible to make suggestions on its use to improve the system of pedagogical education in Ukraine, namely: to introduce professional selection of entrants to teaching professions; to use the potential of non-formal education; to increase the duration of teaching internships and to introduce a system of mentoring; to involve experienced teachers-innovators in the development of the content of educational and professional training programs for teachers; to include teaching subjects providing for inclusive education; to give preference to active learning methods based on interdisciplinary and problem-based approaches; to create conditions for the exchange of experience of higher pedagogical educational institutions with foreign educational institutions; bring the system of training prospective teachers in Ukraine into conformity European standards in order to make it possible to recognize domestic diplomas or obtain double diplomas.

References

1. Anoshkova, T. A. (2015). Implementation of global competency in higher education. *Advanced Education*, 3, 4-8. <http://dx.doi.org/10.20535/2410-8286.43743> [in English].
2. Arnet-Clark, I., Smeets-Cowan, R. & Kühnis, J. (2015). Competences in Teacher Education at Schwyz University of Teacher Education (HHSZ), and the Swiss Education Policy. *Pädagogische Hochschule Schwyz*, 88-100. Retrieved from <http://www.phsz.ch> [in English].
3. Barrick, M. R., Mount, M. K. Yes, personality matters: moving on to more important matters. *Hum. Perform.* 2005.18.359-372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3 [in English].
4. Barry, J., Dale, H. (2003). Educational Psychology: A Century of Contributions, Lawrence Erlbaum Associate. Mahwah [in English].
5. Bhola, H.S. & Gómez, S.V. (2008). Signposts to literacy for sustainable development: complementary studies. Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning [in German].
6. Bikvard, B. (1997). Teacher Professional Development in Denmark. *Phi Delta Kappan*. 78(8), 611-614 [in English].
7. Bucheton, D. (1996) Interactions: dialoguer, communiquer. *Le Français aujourd'hui: mars*, 113, 11-109 [in English].
8. Chamorro-Premuzic, T., Furnahm, A., Martin, L. Personality and approaches to learning predict preference for different teaching methods. *Learn. Individ. Differ.* 2007. 17. 241-250. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2006.12.001> [in English].
9. Cheng, E.W. A review of transfer of training studies in the past decade. *Pers. Rev.* 2001. 30. <https://doi.org/10.1108/00483480110380163> [in English].
10. Fremy, D., Fremy, M. (2005). Tout sur tout, tout de suite. Paris: Laffont, 219.
11. Howatt, A. P. (1994). A History of English Language Teaching. Oxford University Press [in French].
12. Kelly, T. A. (1992). History of Adult Education in Great Britain. From the Middle ages to the twentieth century. Liverpool University Press [in English].
13. Lapostolle, G., & Chevaillier, T. (2008), Between Necessity and Constraints: The Reform of Teacher Training in France (1990-2007). *Higher Education in Europe*, 457-470 [in English].
14. Laursen, P. F. (2006). Educating the Authentic Teacher. Lindgren, Ulla: A Nordic Perspective on Teacher Education in a time of Societal Change: contributions from a Nordic conference that focused on the professional teacher role. Umea University Publ, 65-76 [in English].
15. Major, D. A., Turner, J. E., Fletcher, T. D. Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *J. Appl. Psychol.* 2006.91. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927> [in English].
16. Mikulecky, L. (1982). Job literacy: the relationship between school preparation and workplace actuality. *Reading Research Quarterly*, 17 (3), 400-419. <https://doi.org/10.2307/747527> [in English].
17. Mulder, M., Weigel, T. & Collins, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: a critical analysis. *Jornal of Vocational Education & Training*, 1, 67-88. <https://doi.org/10.1080/13636820601145630> [in English].
18. Proterough, R., Atkinson, J. (1991). The making of English Teachers. Open University Press [in English].
19. Recommendation of the European parliament and of the council on key competences for lifelong learning (2005). Commission of the European communities, Brussels. Retrieved from <http://jows.pl/sites/default/files>

/KE_European%20Indicator%20of%20Language%20Competence_2005.pdf[in English].

20. Schou, L. R. (2001). Democracy in Education. Studies in Philosophy and Education. 20, 317-329 [in English].

21. Shpytalevsjka, Gh. (2011). Kharakterystyka ključovykh ta predmetnykh kompetentnostej ta kompetencij osobystosti [Description Of Key Competences And Subject Competence And Personality]. *Problemy pidghotovky suchasnogho vchytelja*, 4 (2), 220-225 [in Ukrainian].

22. Stefens, W. B. (1987). Education, Literacy and Society, 1830-70. The geography of diversity in provincial England. Manchester University Press[in English].

23. Wagner, T. (2015). Most Likely to Succeed: Preparing Our Kids for the Innovation Era Hardcover. Scribner[in English].

24. Zakaulova, Ju. (2008). Bolonskyi process: stvorennja yevropeyskogo

osvitnyogo prostoru [The Bolonian process: creation of European educational space]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V.N. Karazina*, 55, 161-165 [inUkrainian].

25. Zhernovnykova O. A. (2014). Spetsyfika dydaktychnoi pidhotovky studentiv-matematykiv pedahohichnykh VNZ do roboty u koledzhakh ta profesiinykh litseiakh [Specificity of didactic preparation of students-mathematicians of pedagogical universities for work in colleges and professional lyceums]. *Pedagogy and psychology*. Kharkiv: TOV «Shchedrasadyba plius», 45, 97–105 [inUkrainian].

26. Zimpher, N., Howey, K. (1992). Policy and practice toward the improvement of teacher education. A report prepared for the North Central Regional Educational Laboratory (NCREL)[in English].

Стаття надійшла до редколегії: 15.05.2018



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 37.04:340.6

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.10

Алла Семенова

доктор педагогічних наук, професор, кафедра політології, Одеський національний політехнічний університет, Одеса, Україна

ORCID: 0000-0001-8077-3385

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

ПОСТНЕКЛАСИЧНИЙ ПЕРІОД МЕТОДОЛОГІЧНОГО ВИМІРУ ЄДНОСТІ НЕЛІНІЙНОГО СИНТЕЗУ ЗНАЬ В АСПЕКТІ РОЗВИТКУ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

Анотація: Розглянуто сутність постнекласичного періоду методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства. Схарактеризовано особливості нелінійних процесів самоорганізації. Розкрито тенеу теорій лідерства у цілісному аспекті та з позицій нелінійного синтезу знань у постнекласичний період. Здійснено аналіз стану дослідження проблеми підготовки нової генерації науково-педагогічних та інженерно-педагогічних кадрів – національної еліти, яка здатна оволодіти новою постнекласичною методологічною освітньо-світоглядною парадигмою. Доведено важливість моделювання міждисциплінарної комунікації, філософської рефлексії та колективної експертизи на прикладі курсів підвищення педагогічної та управлінської кваліфікації науково-педагогічних кадрів.

Ключові слова: нелінійний синтез знань, теорії лідерства, самоорганізація наукових спільнот, педагогічна майстерність викладача вищої школи, підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів.

Alla Semenova

Full Professor of Department of Political Science of The Odessa National Polytechnic University, Doctor of sciences (Pedagogical), Odessa, Ukraine

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

POST-MODERN PERIOD OF METHODOLOGICAL PARAMETERS OF UNITY OF NON-LINEAR KNOWLEDGE SYNTHESIS IN THE ASPECT OF THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP THEORIES

Abstract: The essence of the post-modern period of methodological parameters of the unity of non-linear synthesis of knowledge in the aspect of the development of leadership theories is considered. Characteristics of nonlinear processes of self-organization are characterized. The genesis of the theory of leadership in a holistic aspect and from the point of view of non-linear synthesis of knowledge in the post-modern period is revealed. The analysis of the research of the problem of preparation of a new generation of scientific pedagogical and engineering pedagogical cadres, the national elite, capable of mastering the

© Алла Семенова, 2018

new post-modern methodological educational-worldview paradigm is carried out. The importance of modeling interdisciplinary communication, philosophical reflection and collective expertise on the example of courses for improving pedagogical and managerial qualifications of scientific and pedagogical personnel is proved.

Key words: nonlinear synthesis of knowledge, theory of leadership, self-organization of scientific communities, pedagogical skills of a teacher of higher education, advanced training of scientific and pedagogical staff.

Alla Semenova

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Post-modern period of methodological parameters of unity of non-linear knowledge synthesis in the aspect of the development of leadership theories”

Problem setting. Natural and social human life, and also environment, as a functioning ecosystem, is complex non-linear processes of self-organization. On some stages these processes create new complex systems, while on the others – immerse them in the chaotic state. The study of the complex systems, which are able to self-organize, is the subject of modern post-non-classical science. During global informational revolutions, the whole system of foundations of the science, such as: norms of scientific research; methodological principles, that regulate the application of new methods; a scientific picture of the world that represents the subject of research; philosophical foundations that justify the methodology and ontology; is rebuilt. Currently take places the discussions about the correlation between science and art, science and ethics, morality, humanism. The key idea here is the priority attention to preparation of a new generation of scientific-pedagogical and engineering-pedagogical staff, who is able to master the new post-non-classical educational-ideological paradigm of national-state creation, the humane elevation of the self-sufficient personality of a future specialist.

Recent research and publications analysis. The formation of real systems under certain conditions, with the choice of one of the possible variants of self-organization, is the subject of non-linear science. For non-linear synthesis of knowledge, fundamentalism of the previous stages is unsuitable. As the choice of options for self-organization

has fundamentally random character. It can be determined by the external conscious or involuntary influence of a person on a self-organizing system. This circumstance is the basis of human freedom and its associated risks. At an active age, adults can influence on the historical events, guided by the values at which they were formed as individuals. The subject structure of knowledge does not allow specifying a single approach to the solution of complex problems that related to the activities of the systems of the highest level of organization: personality, education, society. The essence of the theory of leadership lies in the fact that followers recognize the leader only when he proved his competence and value for them. Interpretation of the phenomenon of leadership has been reflected in many theories: situational, functional, behavioral, and others, and also integral theory of leadership. Particular importance of the post-non-classical period in the aspect of the development of theories of leadership is the ideas of the formation of managerial competencies, as the ability to act in situations of uncertainty. The methodological advantage of synergetic lies in the fact that it offers a fundamentally new approach to forecasting. This approach is based not only on the analysis of the current situation and direct development trends, but also on the understanding of individual goals - attractor structures. The realization of the unity of the nonlinear knowledge synthesis in the aspect of the development of leadership theories on the basis of the synergistic approach will allow the

head of any level to build around one common path a plurality of lateral paths (educational development paths) that will demonstrate the nature of the probability of processes, the variety of possibilities of ways to increase the efficiency of the functioning of systems and methods of managing them.

Paper objective. To reveal the essence and features of the post-non-classical period of the methodological measurement of the unity of the nonlinear synthesis of knowledge in the aspect of the development of theories of leadership.

Paper main body. Management competencies, which are manifested in human behavior, turn into its personal qualities and properties. These competences are characterized by motivational, semantic, regulatory components, along with knowledge and experience. It creates the basis for a conscious choice of human actions, the additional advantage of which is the relatively small energy, that required for the corresponding impacts at the points of bifurcation. Nonlinear systems at these points are fundamentally open and extremely sensitive. Consequently, consideration of the theoretical reconstruction of nonlinear phenomena makes sense in the broad context of scientific discourse. In favor of this approach is evidenced the growth of the significance of scientific communication within the framework of interdisciplinary projects, which are typical for complex problems of nonlinear science in the study of complex human-dimensional systems: pedagogical, ecological, technological, etc., is evidenced. A study of real practice can be considered from the point of view of self-organization in the field of scientific communication, especially when it comes to multidisciplinary scientific communities. Currently, there is a self-organization of scientific communities. Among the methodological models of science, the models of the growth of knowledge as changes in theories are not at the forefront, while models of the historical school in the methodology of science are. I.A. Zyazyun's scientific-pedagogical school represents a socially-

formed community of people, which creates a real-ideal space of their culture. At the same time, the form of the community of representatives of different generations, of various professional forms of activity also creates a space of real-ideal culture. An educational space combines all individuals in a common activity and ensures the existence of this community. The primary qualities of the teacher are the intellectual competence, initiative, creativity, self-regulation, uniqueness of the ethical and aesthetic development of the subjects of the educational process. In October 2013, the Educational-Consultative Center for Pedagogical Excellence (NCCPM) was established in Odessa National Polytechnic University in order to increase the pedagogical and managerial qualifications of scientific and pedagogical staff, creating conditions for the formation, development and self-development of pedagogical skills. Estimation of the dynamics of development of pedagogical mastery of teachers allowed to specify the stages of successful change of attitudes towards the development of valuable experience from teachers of all ages: 1. Inaccuracy; 2. Considerations; 3. Preparation; 4. Action. Seminar programs for teachers with different backgrounds and ages provide opportunities for practicing enrichment of valuable experiences, exchanging views and attitudes, understanding with other generations and self-knowledge. The specifics of the courses are in practical orientation and the creation of possibilities for modeling the real pedagogical process. The novelty of the approaches is connected with the holistic use of the key ideas of the synergetic of education, psycho-pedagogy as an integrative science about the epistemological principles of the professional activity of the teacher-master.

Conclusions of the research. In the context of the modernization of higher education in Ukraine, priority attention should be given to the preparation of a new generation of scientific-pedagogical and engineering-pedagogical personnel - the national elite. Relying on the constructive experience of the

Ukrainian scientific school of I.A. Zyazyun, it became possible to define the general theoretical and methodological sources and the content lines of the post-non-classical period

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. «Світ, мабуть, завжди був складним, та науці Нового часу більше трьохсот років поспіль удавалось успішно його спрощувати, зокрема, лінеаризувати нелінійні ситуації. Так, наприклад, в астрофізиці рух планет навколо Сонця розглядався як механічний рух двох тіл, пов'язаних гравітацією, тому що ситуація взаємодії навіть трьох тіл уже є нелінійною. Наявність інших планет у Сонячній системі враховувалась як збурення руху, електромагнітною взаємодією нехтували. Такий спрощений підхід продовжує працювати в різних галузях науки і техніки. Але наразі ми живемо в епоху, коли в багатьох випадках нелінійність та складність світу вже не можуть ігноруватись. І це не тільки смерчі та цунамі, техногенні катастрофи і революційні збурення в соціумі – події, яким не можна зарадити, але про які можна попередити. Власне, саме людське життя, природне і соціальне, а також довкілля, зрозуміле як екосистема, є складними нелінійними процесами самоорганізації, що на одних етапах породжують нові складні системи, а на інших етапах занурюють їх у хаотичний стан. Вивчення таких складних систем, здатних до самоорганізації, стало предметом сучасної постнекласичної науки. Науковці й освітяни, які нею займаються, здійснюють і переживають перебудову своєї діяльності та її усвідомлення» – пише президент Українського Синергетичного товариства – І.С. Добронравова, д.філос.н., проф., завідувач кафедри філософії і методології науки Київського національного університету імені Тараса Шевченка [4, с. 179]. Під час глобальних інформаційних революцій перебудовується вся система засад науки: норми наукового дослідження; методологіч-

of the methodological measurement of the unity of the nonlinear synthesis of knowledge in the aspect of the development of theories of leadership.

ні принципи, які регулюють застосування нових методів; наукова картина світу, яка репрезентує предмет досліджень; філософські засади, що обґрунтовують методологію та онтологію.

Нині мають місце дискусії про співвідношення науки і мистецтва, науки і етики, моральності, гуманізму. Натомість ідеали наукового дослідження Нового часу мають залишатися незмінними: це новизна знання та його об'єктивна істинність. Але сьогодні, як ніколи раніше зрозуміло, що наука і освіта, які не освячені високою етичною, гуманістичною метою Істини, Добра та Краси, загрожують загибеллю культури, цивілізації. Наука й Освіта за своєю природою і місією мають бути віддзеркаленням реалізації гуманізму, водночас як і гуманізм є умовою справжнього їхнього розквіту [20, с. 6]. Ключовою ідеєю методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства є те, що серед усього іншого система освіти має бути «виключно опочуттєвленою діяльністю планування майбутнього світу людства» [8, с. 431]. В умовах модернізації вищої освіти в Україні пріоритетна увага має надаватися підготовці нової генерації науково-педагогічних та інженерно-педагогічних кадрів – національної еліти, яка здатна оволодіти новою постнекласичною методологічною освітньо-світоглядною парадигмою національно-державного творення, гуманного піднесення самоцільної особистості майбутнього фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. В одних випадках для збагачення онтологічної та епістемологічної підсистем філософської системи засад науки і освіти досить звернутися до скарбниці філософської спадщини. В інших – ця скарбниця має

поповнитися новими філософськими винаходами. У будь-якому разі йдеться про філософсько-методологічну рефлексію над науково-освітніми проблемами та здобутками. Коли адекватні філософські засади винайдено, методологія набуває статусу наукової свідомості [11, с. 567-584]. Закони, що вивчає лінійна наука, – лінійні. Вони є інваріантами щодо зміни знаку часового виміру та утворюють незмінну сутність явищ, які досліджуються класичною та некласичною наукою. Отже, епістемологічно пошук істини асоціювався з відкриттям таких законів. А методологічна сторона полягала у тому, що дослідження явищ жодним чином не зачіпало їх сутність, тому повторюваність спостережуваних феноменів вважалась основою відкриття регулярностей, які складали зміст емпіричних залежностей.

Фундаменталізм, в основу якого покладено те, що головне зрозуміти як світ працює в принципі, а все інше – справа техніки, і досі саме так сприймається багатьма науковцями, особливо тими, хто працює в галузі застосування лінійних теорій. Але й у лінійній науці намагання побудувати так звані прикладні теорії на основі фундаментальних зовсім не є суто технічною справою. Протиставлення незмінної сутності змінним явищам, абстрагування від конкретних умов реального існування – це основа ідеалізацій, які визначають і успіхи лінійної науки, і її обмеженість. Становлення конкретних систем у певних умовах у всій повноті їх існування, з вибором сутності, що постає в одному з можливих варіантів самоорганізації, – це вже предмет нелінійної науки, для якої фундаменталізм попередніх етапів є неприйнятним [4, с. 181]. Ось як характеризують таку непридатність Х.-О. Пайтген та П.Х. Ріхтер, автори відомої книги «Краса фракталів»: «Будь-який нелінійний процес призводить до розгалуження, до розгілля, у якому система може обрати той або інший шлях. Ми маємо справу з вибором і прийняттям рішень, наслідки яких неможливо передбачити,

оскільки для кожного з цих рішень є характерним невизначеність. Рано чи пізно початкова інформація про стан системи перестає бути корисною. У ході еволюції будь-якого процесу інформація генерується і запам'ятовується. Закони природи допускають для подій множину різних варіантів, але наш світ має одну-єдину історію» [15, с. 17]. Важливо зауважити, що вибір варіантів самоорганізації має принципово випадковий характер. Він може визначатись зовнішнім впливом на систему, що самоорганізується, зокрема свідомим або мимовільним впливом *людини*. Ця обставина є основою людської свободи і пов'язаних з нею ризиків. Уникнення дії не означає, що вибір системою не буде зроблено на ґрунті внутрішнього або зовнішнього «шуму».

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» [7, с. 215]. В активному віці дорослі люди можуть впливати на історичні події, керуючись тими цінностями, на яких вони сформувалися як особистості. З таких позицій автор цієї статті вже пояснювала сутність *теорії лідерства* [18], яка полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них.

Ідеальним варіантом вважається поєднання формального і неформального лідерства, тобто офіційний керівник визнається членами групи і як лідер [19]. У тих випадках, коли керівник і лідер не збігаються в одній особі можуть виникати

незадоволеність роботою та збільшення конфліктності. Лідерство – процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети [21]. Витлумачення феномену лідерства знайшло відображення у багатьох теоріях: ситуаційній, функціональній, поведінковій та інших, а також *інтегральній теорії лідерства* [19]. Питаннями про те, що відрізняє лідерів від пересічних людей, цікавилися ще філософи від Платона до Плутарха, тим самим стверджуючи, що витоки 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 таланту. Сесіль Родс [22], у свою чергу, переконував, що лідера можна виховати з обдарованої людини шляхом відповідного навчання. У 20-х роках XX століття, коли щойно почав з'являтися інтерес до управління як до науки, перше, на що звернули увагу дослідники, це на можливу наявність схожих рис характеру різних відомих лідерів. Так з'явилася «Теорія рис» або «Теорія великих людей». Але виявилося, що конкретизувати загальні риси дуже складно – створити загальний портрет лідера не вдалося. У 1940-х–1950-х роках численні оцінки раніше сформульованих теорій привели до висновку про необхідність розробки нового підходу до вивчення проблеми лідерства. Так з'явилася ситуаційна теорія лідерства, згідно з якою поява лідера зумовлюється ситуацією, що склалася. Третій крок дослідників – системна теорія лідерства. Тут лідерство і лідер розглядаються з точки зору групової динаміки [12]. Особливої значущості постнекласичного періоду методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства мають ідеї формування управлінських компетентностей, як здатностей діяти в ситуаціях невизначеності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Останнім часом все більш інтенсивно обговорюються ідеї діалогу, співпраці, сумісної дії, необхідності розуміння чужої точки зору, пошани особистості, прогнозування її розвитку. Ці ідеї й визначають інтенсивний розвиток нових підходів, які ще більш гостро окреслили проблему методологічної кризи в освіті, науці, економіці, політиці. У XX столітті відбулося багато важливих змін у методології пізнання. Було усвідомлено, що предметна структура знання, яка складалася, не дозволяє конкретизувати єдиний підхід до вирішення комплексних завдань, що стосуються діяльності систем найвищого рівня організації: особистості, освіти, суспільства. Так з'явилися ідеї синергетики, теоретичної кібернетики, поліпарадигмальності та ін. Нагальна необхідність таких (гуманних, орієнтованих на людину) теорій в сучасній економіці, управлінні, освіті та інших сферах визначається тим, що ще в XX столітті людство потрапило в область *нестійкості* розвитку (що триває по нині), коли незначні, здавалося б, вчинки, дії окремих осіб стали призводити до катастрофічних для суспільства наслідків. Тому наразі принципово важливою є розробка вчення про людиномірні стратегії поведінки, які дозволили б уникнути небезпечних для суспільства наслідків в інформаційному середовищі.

Методологічна перевага синергетики полягає у тім, що її предмет охоплює всю цілісність універсального процесу самоорганізації як етапів розвитку відкритої системи – виникнення, зміни, самоускладнення в аспекті структурного впорядкування. Іншими словами, *синергетична парадигма* є найбільш повною, трансдисциплінарною науково-методологічною теорією. Адже: «саме на перетині моделювання міждисциплінарної комунікації, філософської рефлексії та колективної експертизи виникає синергетична методологія» [2]. Оскільки таке моделювання асоціюється з соціальною самоорганізацією,

а загальна теорія соціальної самоорганізації тісно пов'язана з синергетичною філософією, то для кваліфікованого пояснення особливості постнекласичного періоду методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань необхідним є пояснення сутності синергетичного підходу, адже сьогодні теза про досягнення рівноваги є занадто вузькою [5]. Окрім того, існує така поведінка, яку можна зрозуміти тільки у термінах теорії хаосу [6].

Фундатор «Педагогічної майстерності» академік І. А. Зязюн зауважував, що: «через синергетику можна досягти більш глибокого розуміння найрізноманітніших явищ природи і світу людини. Цілком можливе прикладання синергетики до розуміння складних феноменів психіки і креативності людини. Вона стане в нагоді для зняття деяких психологічних бар'єрів, зокрема страху перед складними системами, страху перед хаосом, допоможе побачити і відчувати красу і подвійність природи, конструктивність і деструктивність хаосу. Синергетика – це устремління людини в глибини матеріального і духовного світу, шлях до пізнання глибинних пластів Всесвіту»[8]. Автор статті, продовжуючи розвивати ідеї І.А. Зязюна, переконана, що *синергетика пропонує принципово новий підхід до прогнозування*, який ґрунтується не тільки на аналізі наявної ситуації і безпосередніх тенденцій її розвитку, а також на розумінні окремих цілей розвитку, тобто структур-аттракторів еволюції складних систем [20]. Реалізація єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства на підґрунті синергетичного підходу дозволить керівнику будь-якого рівня вибудовувати навколо однієї загальної ще багато бокових траєкторій (освітніх маршрутів розвитку), що дозволить показати характер вірогідності процесів, різноманіття можливостей шляхів підвищення ефективності функціонування систем і способів управління ними [19].

Формулювання цілей статті. Розкрити сутність і особливості постнекласичного періоду методологічного виміру єд-

ності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. По-перше пояснимо якими епістемологічними засадами може бути забезпечене зростання методології нелінійної науки до методологічної свідомості постнекласичного типу наукової раціональності. Управлінські компетентності, виявляючись у поведінці людини, перетворюються у її особистісні якості, властивості та, відповідно, стають компетентностями, які характеризуються і мотиваційними, і смисловими, і регуляторними складовими поряд зі знаннями та досвідом. Відтак, теоретична реконструкція нелінійних ситуацій на ґрунті нелінійних законів має переваги при побудові, наприклад, графіків розв'язань відповідних нелінійних рівнянь, що мають розгалуження. Точки, у яких відбувається розгалуження, зокрема роздвоєння – точки біфуркації, можуть бути розглянуті як точки формування дієвих причин. Нелінійна динаміка, що розгортається після проходження цих особливих точок, характеризується необхідністю, але це реальна необхідність, яка містить у собі випадковість вибору одного з можливих варіантів перебігу подій. Саме це і створює підстави свідомого вибору людських дій, додатковою перевагою яких є порівняно невелика енергія, потрібна для відповідних впливів у точках біфуркації, бо нелінійні системи в них принципово відкриті, тобто надзвичайно чутливі [4, с. 183]. Це означає, що теоретична реконструкція подається нелійними теоріями у вигляді альтернативних варіантів перебігу нелінійної динаміки.

Реалізація одного з варіантів за певних, випадкових або спеціально створюваних умов не означає, що нереалізований варіант, передбачений теорією як альтернатива реалізованому, не може розглядатися як наукова істина. Отже, теоретичне усвідомлення можливих альтернатив перебігу подій створює підґрунтя для людської свободи, особливо якщо відомі умо-

ви реалізації сприятливої або уникнення небезпечної альтернативи. Звичайно, така свобода не є необмеженою, і не тільки тому, що потрібні умови людина не завжди спроможна створити [3]. Теоретичне пояснення певного стану нелінійної системи є описом конкретного перебігу подій у розгортанні її нелінійної динаміки. Адже, крім знання законів, потрібно знати ще який конкретний вибір здійснює в особливих точках уся система (чи групи її елементів), когерентний рух яких до певного аттрактору і є самоорганізацією нового складного цілого, що характеризується параметром порядку. Цілісність систем, що самоорганізуються, робить неприйнятним методологічний принцип редукції, який зводив пояснення системи до знання про її елементи та взаємодії між ними. Спільна доля цих елементів в умовах нелінійності – це доля утворюваного ними цілого, це визначальна роль цілісності, складності нового цілого, яке в жодному разі не є сумою окремих елементів.

Усвідомлення наявних альтернатив перебігу подій пов'язане з теоретичним відтворенням набору потенційних можливостей, з виявом набору аттракторів, що є характерними для нелінійного стану певного середовища та можуть трактуватися як цільові причини, принаймні до входження системи в стан динамічного хаосу [4, с. 185]. Отже, розгляд теоретичної реконструкції нелінійних феноменів має сенс проводити в широкому контексті наукового дискурсу. На користь цього підходу свідчить і зростання значення наукової комунікації в межах міждисциплінарних проектів, типових для комплексних задач нелінійної науки при дослідженні складних людиновимірних систем: педагогічних, екологічних, технологічних, медико-біологічних та ін. Цей підхід орієнтований не на формулювання норм, які мають регулювати процеси дослідження, а на опис реальних практик науки.

Одним із перших поступів у такому підході була розробка концепції наукових парадигм Т. Куна. Вона знаменувала со-

бою відмову від пошуків універсальної методології і визнавала різноманітність методологічних настанов у різних парадигмах: *зміст поняття визначає його межі*. Якщо ж зважити на те, що зміст поняття ще асоціювався з суб'єктом, що його визначив, то значення термінів різних теорій чи парадигм повністю позначалося відповідним теоретичним контекстом. Такого релятивізму уникла концепція історичних типів наукової раціональності, створена академіком В. С. Стьопіним, оскільки вона із самого початку спиралась на іншу традицію – традицію *діяльнісного підходу* до науки, що базувався на врахуванні практичної діяльності, зануреної в історичний культурний контекст. Автор цієї статті свого часу (2009) захистила дисертаційне дослідження на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних (наук. консультант – доктор філософських наук, професор, дійсний член АПН України – І. А. Зязюн) на тему «Теоретичні та методичні засади парадигмального моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів», серед іншого дослідивши, що на вивчення реальної практики науки спрямовані і так звані *casestudies*.

До вивчення такої реальної практики спрямований і соціологічний напрям у філософії науки, зокрема підходи, що вивчають науку у зв'язку з технологіями та соціальною зумовленістю її розвитку [9, с. 642–663]. Соціологічний підхід є одним з варіантів натуралізованої епістемології. Іншим напрямом натуралізованої епістемології є еволюційна епістемологія, яка виступає епістемологічним підґрунтям сучасних когнітивних досліджень. Когнітивістика пов'язана з апеляцією до єдності природничих та гуманітарних досліджень щодо засад когнітивних здатностей людини, до нейрофізіології, нейропсихології, нейролінгвістики та навіть нейроекономіки. Еволюційна епістемологія користується синергетичними образами, розглядаючи ідею як аттрактор у середовищі наукового знання [14]. Погляд еволюційної епістемології у цьому випадку базу-

ється на абстрагуванні від конкретних суб'єктів пізнання. Але утворення нового постнекласичного знання може бути розглянуто з точки зору самоорганізації у *середовищі наукової комунікації*, особливо коли йдеться про полідисциплінарні наукові співтовариства, які складаються з метою розв'язати складні комплексні проблеми. Тут ми виходимо на такий аспект феномену науки, як існування її як соціального інституту [4, с. 188]. Взагалі, у нелінійній науці стає неможливим «розведення» адекватних аспектів її існування, як знання і діяльність щодо його отримання, яке також працює на розширення контексту розгляду наукового розвитку.

Серед методологічних моделей науки на перший план виходять не моделі росту знання як зміни теорій, а моделі *історичної школи* в методології науки. Тут «...варто говорити про науково-педагогічну школу академіка Івана Андрійовича Зязюна, оскільки вона представляє соціально оформлену спільноту людей, що творить реально-ідеальний простір своєї культури – головну умову їхнього життя. Водночас і форма спільноти представників різних поколінь та професійних форм діяльності так само творить простір реально-ідеальної культури, у цьому випадку – освітній простір, який поєднує всіх суб'єктів діяльності у спільній справі, що забезпечує існування цієї спільноти. Ідеї І. А. Зязюна в контексті інноваційності, як тенденції сучасного розвитку освіти, враховують *інтелектуальну, емоційну та вольову* сфери людини. Ключовими якостями педагога у цьому процесі постають інтелектуальна компетентність, ініціатива, творчість, саморегуляція, унікальність етико-естетичного розвитку суб'єктів освітнього процесу» [10, с. 17]. Сама «Теорія педагогічної майстерності» І.А. Зязюна не має аналогів у світі, її інноваційність, педагогічна ефективність та вагомість результатів впровадження зумовили її швидке поширення у вітчизняній і зарубіжній педагогічній освіті (Білорусь, Канада, Китай, Польща, Франція, Японія,

Росія та інші країни) [20]. Педагогічна майстерність є привабливою й центральною ідеєю для сучасної української педагогіки серед тих науковців, хто прагне й зберігає надію на розквіт Української Науки і Освіти, де Педагогіка Істини, Добра і Краси пануватиме в усіх складниках українського державотворення, зокрема економічному, політичному, ідеологічному, культурному, що зумовлює Освіту і Виховання молоді.

У центрі ідей соратників і учнів академіка Івана Андрійовича Зязюна знаходяться не тільки певні припущення про природу досліджуваних явищ, а також методологічні прийоми позитивної евристики, основи розв'язання проблеми взаємозв'язку психології навчіння, дидактики предметних методик і практики підвищення кваліфікації фахівців, шляхи пошуку та подальшого саморозвитку педагогів тощо. Справа у тому, що філософія «Педагогіки добра» І.А. Зязюна дозволяє знаходити відповіді на питання про практичне використання досягнень психологічних теорій розвитку особистості, психопедагогіки, сучасної нейропсихології, аксіології та акмеології у педагогічній практиці. Синегретика, з точки зору І.А. Зязюна, виступає як загальнонаукова трансдисциплінарна дослідницька методологія, де вихідні людиномірні ідеї та їх парадигмальні моделі знаходяться у імперативі життєдіяльності людини. У такому аспекті, *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» [7, С. 215]. Однією з передумов вирішення цього надзвичайно важливого і складного завдання є опанування викладачами вищої (особливо технічної) школи ґрунтовними

психолого-педагогічними знаннями, уміннями, навичками, ставленнями.

Свого часу М. К. Мамардашвілі [13] відзначив наявність постійної та неунікної напруги між існуванням науки як дослідницької діяльності та як феномену культури. Справа в тому, що наука як культура відтворює своїх носіїв, навчання наступного покоління вчених відбувається на підґрунті вже досягнутих результатів, дослідницька ж діяльність спрямована на отримання нового знання. Існує напруга і між дослідницькою діяльністю та соціальними інститутами, спеціально організованими, щоб її здійснювати. Ця напруга особливо добре відчувається вченими, які працюють на стрижні науки, коли у своїх заявках на гранти вони намагаються втиснути нову тематику своїх досліджень у прокрустове ложе переліків наукових дисциплін. У постнекласичній науці, яка вивчає складні людиновимірні системи і користується трансдисциплінарними методологіями, це виражено особливо чітко. Ця суперечність між новітністю дослідницької діяльності та сталістю інституціоналізованої науки існувала і на більш ранніх етапах наукового розвитку. Тому при всій організованості наукових інститутів у дисциплінах і навіть квазидисциплінах міждисциплінарного штибу (на кшталт біофізики, фізичної хімії і т. ін.) самоорганізація наукового співтовариства завжди доповнювала цю організацію [4, с. 189].

Таку самоорганізацію наукових спільнот ми спостерігаємо і в процесі сучасної наукової революції та навіть беремо в ній участь. З метою підвищення педагогічної та управлінської кваліфікації науково-педагогічних кадрів, створення умов для становлення, розвитку і саморозвитку педагогічної майстерності фахівців, реалізації їхнього інтелектуального потенціалу у сфері наукової та освітньої діяльності в Одеському національному політехнічному університеті у жовтні 2013 року, як структурний підрозділ ОНПУ, створено навчально-консультаційний центр педагогічної майстерності (НКЦПМ), директором НКЦПМ призначено ученицю І.А. Зязюна,

доктора педагогічних наук, професора, професора кафедри політології Семенову Аллу Василівну.

Специфіка курсів «Педагогічна майстерність викладача вищої школи» у їхній практичній спрямованості, створенні можливостей моделювання реального педагогічного процесу в стінах ВНЗ, у залученні викладачів до цього процесу як суб'єктів, що оволодівають прийомами організації власної педагогічної діяльності й аналізують шляхи професійного саморозвитку. Своєрідність курсів «Педагогічна майстерність викладача вищої школи» у принципах їхньої організації: це – диференціація педагогічної діяльності на мікроситуації, які входять до складу певної моделі професійної діяльності (розповідь викладача, індивідуальна бесіда, різних етапи лекцій/семінарів), що дає змогу організувати систему вправ на усвідомлення викладачами власних стратегій поведінки у визначеному контексті. Принцип інтенсивної комунікації забезпечує вияв активності педагогів у взаємодії з аудиторією. Реалізація принципу постійної рефлексії досягається зворотним зв'язком через аналіз кожним викладачем, зокрема і групою у цілому, реальних результатів, яких досягає педагог на курсах. Програма «Педагогічна майстерність викладача вищої школи» зберігає основні концептуальні положення, викладені у програмах та підручниках «Педагогічна майстерність» І. А. Зязюна [16]. Серед основних завдань курсів: «розвити у викладачів здібності щодо визначення найбільш продуктивних прийомів, форм, методів, засобів і цілісних психолого-педагогічних технологій управління і самоуправління з метою підвищення продуктивності науково-професійної педагогічної діяльності». Новизна підходів пов'язана із цілісним використанням ключових ідей синергетики освіти, психопедагогіки як інтегративної науки про гносеологічні засади професійної діяльності педагога-майстра щодо гармонійного розвитку особистості майбутнього інженера. Своєчасними, на нашу

думку, є такі теми як: «Правові засади професійної освіти. Законодавство України про освіту» (навчальні питання: академічна доброчесність як духовно-рефлексивне ядро професійної освіти. Стаття 42 Закону України «Про освіту». Принцип «чесного самопрояву» – підґрунтя розвитку ціннісного досвіду суб'єктів педагогічної дії, тощо).

Протягом багаторічного дослідження автора [20] щодо оцінювання динаміки розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів, у період проведення занять з підвищення кваліфікації у навчально-консультаційному центрі ОНПУ «Педагогічна майстерність викладача вищої школи», стало можливим виявити та конкретизувати *етапи* успішної зміни ставлення та поведінки щодо розвитку ціннісного досвіду *викладачів різного віку*: 1. *Непомітність*; 2. *Міркування*; 3. *Підготовка*; 4. *Дія* [17]. У цілому, основні глибинні настановлення та *цінності* особистості, що пов'язані з ними, *змінити складніше, ніж буденні звички*. Окрім того, має велике значення відправна поведінка людини, система її ціннісних орієнтацій, належність до відповідного покоління. У викладачів, які вже відрізнялися досить розвинутих умінь співпереживати, наuczіння створенню зворотного зв'язку щодо якості власної роботи чи *налаштування себе на потреби студентів* відбувалося досить легко, оскільки проявлялися здібності, які вже були сформованими.

Програми семінарів з розвитку педагогічної майстерності для викладачів з *різним досвідом роботи та викладачів різного віку* надають можливості практикуватися у збагаченні ціннісного досвіду, обміном поглядами та ставленнями, порозумінню з представниками інших поколінь та самопізнанню за допомогою чітко сфокусованих імітаційних ігор, ситуацій. Вони є цілковитим початком підвищення розвитку педагогічної майстерності. Такі заняття можна розглядати як варіант груп «емпатійного професійного спілкування

викладачів» у режимі реального часу [17]. Динамічна комунікативна активність самоорганізованих наукових спільнот сприяє ще одній формі самоорганізації знання – це так звані «мозкові штурми», коли у безпосередньому спілкуванні учасників обговорення конкретних наукових проблем народжується їхнє рішення, виникають ідеї, які не можна приписати тому, хто їх висловив, бо вони в певному сенсі є проявом «колективного розуму» такої спільноти. Викладачі, які підвищують кваліфікацію у НКЦ «Педагогічна майстерність викладача вищої школи» ОНПУ відвідують заняття кожен тиждень протягом навчального року та проводять інтерактивні міні-заняття з педагогічної майстерності для колег на основі практичних навичок організації педагогічної дії та ціннісного досвіду, продовжуючи втілювати у життя ідеї І. А. Зязюна про те, що гуманізоване суспільство вимагає здатності особи обирати цінності й правила поведінки, що не ламають звичні суспільні норми, а збагачують культурно-ціннісний досвід людства.

Зауважимо, що організація курсів підвищення кваліфікації «Педагогічна майстерність викладача вищої школи» носить також й суспільно значущий характер в інтересах збереження інтелектуально-культурного потенціалу для майбутнього України. Адже, культура народу і держави є найважливішим із показників його прогресу завдяки особливій місії педагога, який творить найбільшу, найвагомішу, найнеобхіднішу цінність – Людину. Саме *педагогічна майстерність* (комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі [16, С. 25]) визначає ефективність поступу сучасної української освіти, за рахунок «опочуттєвлення», «олюднення» професійних знань і вмінь саме завдяки діям Педагога.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. В умовах модернізації вищої освіти в Україні пріоритетна увага має надаватися під-

готовці нової генерації науково-педагогічних та інженерно-педагогічних кадрів – національної еліти, яка здатна оволодіти новою освітньо-світоглядною парадигмою національно-державного творення, гуманного піднесення самоцільної особистості майбутнього фахівця. Отже, природним чином у взаємній відповідності мають гармонічно поєднуватися: дескриптивність нелінійного теоретичного знання про самоорганізацію, нелінійність істини як процесу в епістемологічних засадах постнекласичної науки, дескриптивність епістемологічних моделей сучасного наукового дискурсу, комунікативний

вимір самоорганізації постнекласичного знання та постнекласичної науки. Що і є свідченням зростання методологічної свідомості постнекласичної нелінійної науки, коли філософські засади методів наукового дослідження відповідають його предмету. Відтак, спираючись на конструктивний досвід української наукової школи І.А. Зязюна, стало можливим означити загальні теоретико-методологічні витоки і змістові лінії постнекласичного періоду методологічного виміру єдності нелінійного синтезу знань в аспекті розвитку теорій лідерства.

Список літератури

1. Бендас, Т. В. (2009) Психология лидерства. Учебное пособие. СПб.: Питер., 448 с.

2. Буданов, В. Г. (2007) Методология синергетики в постнеклассической науке и в образовании. М.: ЛКИ, 232 с.

3. Добронравова, И. С. (2014) Практична філософія постнекласичної науки про наукову істину та людську свободу. *Філософія освіти*. № 2. С. 224-234.

4. Добронравова, І.С. (2017) Дескриптивність нелінійного теоретичного знання та самоорганізація нелінійної науки. Людина в складному світі. За ред. Н. В. Кочубей, М. О. Нестерової; вступне слово В. П. Адрущенко. Суми: Університетська книга, С. 179-192.

5. Ершова-Бабенко, И. В. (2015) Сборник лекций по психосинергетике. Одесса: Одесский филиал Украинского синергетического общества, 270 с.

6. Ершова-Бабенко, И.В. (2005) Социальная среда в свете изменений в науке: конец XX – начало XXI ст. *Психосинергетические стратегии человеческой деятельности (концептуальная модель)* : монография. Винница: NOVA KNYHA, 360 с.

7. Зязюн, І. А. (2003) Освітні парадигми в контексті філософських ідей. Професійна освіта: педагогіка і психологія. Українсько-польський журнал. За ред. І. Зязюна, Т. Левовицького, Н. Ничкало,

І. Вільш. Ченстохова Київ: Видавництво Вищої Педагогічної школи у Ченстохові., Вип. № 5. С. 213-226.

8. Зязюн, І. А. (2008) Філософія педагогічної дії : монографія К.: [б. в.]; Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 608 с.

9. Князева, Е. Н. (2012) Нелинейно-динамический подход в эпистемологии. *Эволюционная эпистемология*. М.: СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 704 с.

10. Кремень, В.Г. (2018) Філософсько-педагогічна спадщина академіка Івана Зязюна в контексті модернізації освіти. *Філософія і психологія педагогічної дії. Естетика і етика педагогічної дії*. Вип. 17, С. 9-19.

11. Кримський, С. Б. (2008) Запити філософських смислів. *Під сигнатурою Софії*. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», С. 441-718.

12. Любовинкина, Е. (2017) Лидерство [Електронний ресурс] *Mental Skills*. Режим доступу: <http://www.mental-skills.ru/dict/liderstvo>

13. Мамардашвили, М. К. (1990) Наука и культура. *Как я понимаю философию*. М.: Прогресс, С. 337-356.

14. Нестерова, М. А. (2015) Когнитивистика: истоки, вызовы, перспективы. Сумы: Университетская книга, 334 с.

15. Пайтген, Х. О., & Рихтер, П. Х. (1993) Красота фракталов: Образы комплексных динамических систем. М.: Мир, 176 с.

16. Зязюн, І. А. (2008) Педагогічна майстерність : підручник. 3-є вид., допов. і переробл. К. : Богданова А. М, 376 с.
17. Семенова, А. В. (2014) Емоційне усвідомлення як конструкт оцінювання динаміки розвитку педагогічної майстерності викладачів вищих технічних навчальних закладів: психопедагогічний підхід. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Щоквартальний науково-практичний журнал. Х.: НТУ "ХПІ", № 4, С. 58-68.
18. Семенова, А. В. & Зуєва, Л. Є. (2017) Соціальний контекст психолого-педагогічної підготовки професійних суддів у системі суддівської освіти України і Канади в аспекті інтегральної теорії лідерства. *Лідер. Еліта. Суспільство*. Щоквартальний науково-практичний журнал. Х.: НТУ „ХПІ”, № 1, С. 109-123.
19. Семенова, А. В. (2017) Психопедагогічний супровід ефективного лідера ХХІ століття: синергетичний підхід. *Science Rise: Pedagogical Education*. №7 (15), С. 30-36.
20. Семенова, А. В. (2016) Ціннісний вимір досвіду суб'єктів педагогічної дії: монографія Одеса : Бондаренко М. О., 436 с.
21. Сергеева, Л. М., Кондратьєва, В. П., & Хромей, М. Я. (2015) Лідерство: навч. посібн. За наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ», 296 с.
22. Chemers Martin. (1997) Lawrence Erlbaum Associates, Psychology, 200 p.
23. Donald Markwell. (2013) *Instincts to Lead: On Leadership, Peace, and Education*, Connor Court: Australia, 500 p.
- References**
1. Bendas, T. V. (2009). *Psihologija liderstva*. [The psychology of leadership] Uchebnoe posobie. SPb.: Piter. 448 s.[in Russian].
2. Budanov, V. G. (2007) *Metodologija sinergetiki v postneklassicheskoj nauke i v obrazovanii*. [The methodology of synergetics in post-non-classical science and in education.] M.: LKI. 232 s. [in Russian].
3. Dobronravova, Y. S. (2014) *Praktychna filosofija postneklasychnoji nauky pro naukovu istynu ta ljudsku svobodu*. [Practical philosophy of the post-classical science of scientific truth and human freedom.] *Filosofija osvity*. № 2. S. 224-234. [in Ukrainian].
4. Dobronravova, Iryna. (2017) *Deskryptyvnyj nelinejnyj teoretychnyj znannja ta samoorganizacija nelinejnoji nauky*. [Descriptivism of nonlinear theoretical knowledge and self-organization of nonlinear science] *Ljudyna v skladnomu sviti*. Sumy: Universytetsjka knygha. S.179-192. [in Ukrainian].
5. Ershova-Babenko, I. V. (2015) *Sbornik lekcij po psihosinergetike*. [Collection of lectures on psychosynergetics] Odessa: Odesskij filial Ukrainskogo sinergeticheskogo obshhestva. [in Russian].
6. Ershova-Babenko, I. V. (2005) *Social'naja sreda v svete izmenenij v nauke : konec XX – nachalo XXI st.* [Social environment in the light of changes in science: the end of the XX - beginning of the XXI century] *Psihosinergetiske strategii chelovecheskoj dejatel'nosti (konceptual'naja model')* : monografija. Vinnica: NOVA KNYHA. 360 s.[in Russian].
7. Zjazjun, I. A. (2003). *Osvitni paradyghmy v konteksti filosofskych idej*. [Educational Paradigms in the Context of Philosophical Ideas] "Profesijna osvita: pedagoghika i psykologhija". *Ukrajinsjko-poljskij zhurnal za red. I. Zjazjuna, T. Levovycjkogho, N. Nychkalo, I. Viljsk. Chenstokhova – K.: Vydavnytstvo Vyshhoji Pedagoghichnoji shkoly u Chenstokhovi*, Vol. 5. pp. 213-226. [in Ukrainian].
8. Zjazjun, I. A. (2008) *Filosofija pedagoghichnoji diji: monografija*. [Philosophy of pedagogical action: monograph] K.: b. v.; Cherkasy : ChNU im. B. Khmeljnycjkogho. 608 s.[in Ukrainian].
9. Knjazeva, E. N. (2012) *Nelinejnodinamicheskij podhod v jepistemologii*. [Nonlinear Dynamic Approach to Epistemology] *Jevoljucionnaja jepiste-*

mologija. SPb.: Centr gumanitarnykh iniciativ. 704 s. [in Russian].

10. Kremenj, Vasyly. (2018) *Filosofsko-pedagoghichna spadshhyna akademika Ivana Zjazjuna v konteksti modernizaciji osvity*. [Academician Ivan Zyazun's Philosophical and Pedagogical Heritage in the Context of Modernization of Education] *Filosofija i psykologhija pedagoghichnoji diji*. Estetyka i etyka pedagoghichnoji diji. Vyp. 17 S. 9-19. [in Ukrainian].

11. Krymskyj, S. B. (2008) *Zapyty filosofskykh smysliv*. [Requests for philosophical meanings] *Pid syghnaturuju Sofiji*. K.: Vyd. dim «Kyjevo-Moghyljansjka akademija». S. 441-718. [in Ukrainian].

12. Ljubovinkina, E. (2017) *Liderstvo* [Leadership] [Elektronnij resurs] Mental Skills. Rezhim dostupu do resursu: <http://www.mental-skills.ru/dict/liderstvo>. [in Russian].

13. Mamardashvili, M. K. (1990) *Nauka i kul'tura*. [Science and Culture] *Kak ja ponimaju filosofiju*. M.: Progress. S. 337-356. [in Russian].

14. Nesterova, M. A. (2015) *Kognitivistika: istoki, vyzovy, perspektivy*. [Cognitivism: origins, challenges, prospects] Sumy : Universitetskaja kniga. 334 s. [in Russian].

15. Pajtgén, H.-O. (1993) *Krasota fraktalov : Obrazy kompleksnyh dinamicheskikh sistem* [The beauty of fractals: Images of complex dynamic systems] M. : Mir. 176 s. [in Russian].

16. Zjazjun, I. A. (2008) *Pedagoghichna majsternistj : pidruchnyk*. [Pedagogical skills: a textbook] K. : Boghdanova A. M. 376 s. [in Ukrainian].

17. Semenova, A. V. (2014). *Emocijne usvidomlennja jak konstrukt ocinjuvannja dynamiky rozvytku pedagoghichnoji majsternosti vykladachiv vyshhykh tekhnichnykh navchaljnykh zakladiv: psykhopedagoghichnyj pidkhyd*. [Emotional awareness as a construct of eval-

uation of the dynamics of pedagogical skills development of teachers of higher technical educational institutions: psycho-pedagogical approach] “Teorija i praktyka upravlinnja socialjnymy systemamy” Kharkiv: NTU „KhPI”, 2014. Vol. 4. pp. 58-68. [in Ukrainian].

18. Semenova, A. V. Zujeva, L. Je. (2017) *Socialjnyj kontekst psykologho-pedagoghichnoji pidghotovky profesijnykh suddiv u systemi suddivsjkoji osvity Ukrajiny i Kanady v aspekti integhraljnoj teoriji liderstva*. [The social context of psychological and pedagogical training of professional judges in the system of judicial education of Ukraine and Canada in the aspect of integral theory of leadership] «Lider. Elita. Suspiljstvo» Shhokvartaljnyj naukovopraktychnyj zhurnal. Kh.: NTU „KhPI” Vol. 1 pp. 109-123. [in Ukrainian].

19. Semenova, A. V. (2017) *Psykhopedagoghichnyj suprovid efektyvnogho lidera XXI stolittja: synerghetychnyj pidkhyd*. [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].

20. Semenova, Alla (2016). *Cinnisnyj vymir dosvidu sub'ektiv pedagoghichnoji diji : monoghrafija*. [Valuable dimension of the experience of subjects of pedagogical action: monograph] Odesa : Bondarenko M. O. 436 s. [in Ukrainian].

21. Serghejeva, L. M. (2015). *Liderstvo : navch. posibn*. [Leadership: Teacher. manual] Ivano-Frankivsk. «Lileja-NV». 296 s. [in Ukrainian].

22. Chemers, Martin. (1997). *Lawrence Erlbaum Associates. Psychology*. 200 p.

23. Donald Markwell. (2013). *Instincts to Lead: On Leadership, Peace, and Education*. Connor Court: Australia. 500 p.

Стаття надійшла до редколегії: 15.06.2018



УДК 371.14+316.485

doi: 10.20998/2616-3241.2018.1.11

Андрій Дегтяр

доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри менеджменту і адміністрування, Харківська державна академія культури Міністерства культури України, Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-3258-447X
E-mail: ADegtyar@3g.ua

Максим Бублій

кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри економіки праці та управління персоналом Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-1060-6404
E-mail: mbubliy@gmail.com

ВСТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ДОВІРИ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ЛІДЕРСТВА

Анотація: У статті досліджуються основні наукові підходи до вивчення феномену довіри. Визначено, що управлінська довіра або недовіра виражається за допомогою трьох елементів: інформації, впливу і контролю. Факторами індивідуальної готовності до довіри є регулярність контактів і ефективність зворотного зв'язку, ступінь індивідуальної можливості впливати на ситуацію і особистісний характер. З'ясовано, що типовою проблемою розвитку довіри є розбіжність індивідуальних і групових очікувань довіри до себе, психологічної готовності надавати довіру іншим і усвідомлення об'єктивних бар'єрів у розвитку довіри, також проблемою може стати відмінність між готовністю до певної міри довіри між менеджментом і персоналом і можливостями діючих систем організації. Запропоновано, розвиток персональної відповідальності працівників за результат трудової діяльності і характер стосунків у трудовому колективі, як один з напрямків зміцнення довіри.

Ключові слова: лідерство, управлінське лідерство, потенціал управлінського лідерства, персонал, довіра, розвиток довіри, відповідальність, розвиток персональної відповідальності працівників.

Andrii Diegtiar

Head of the Department of Management and Administration of the Kharkiv State Academy of Culture, Professor, Doctor of Sciences (Public Administration), Kharkiv, Ukraine
E-mail: ADegtyar@3g.ua

© Андрій Дегтяр, Максим Бублій, 2018

Maxim Bubliy

PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of Department Management by Personnel and Economics of Labour of the Kharkiv Regional Institute of Public Administration, Kharkiv, Ukraine
.E-mail:mbubliy@gmail.com

ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF TRUST AS A FUNCTION OF MANAGEMENT LEADERSHIP

Abstract: The article examines the main scientific approaches to the study of the phenomenon of trust. It is determined that management confidence or distrust is expressed by three elements: information, influence and control. Factors of individual readiness for trust is the regularity of contacts and the effectiveness of feedback, the degree of individual ability to influence the situation and personal character. It is found that a typical problem of trust development is the discrepancy between individual and group expectations of self-confidence, psychological readiness to trust others and awareness of objective barriers in the development of trust, and the problem may be the difference between the readiness for a certain degree of trust between management and staff and the capabilities of existing systems of the organization. It is proposed to develop personal responsibility of employees for the result of work and the nature of relations in the workforce as one of the areas of confidence building.

Key words: leadership, managerial leadership, managerial leadership potential, personnel, trust, trust, responsibility development, personal responsibility development.

Andrii Diegtiar, Maxim Bubliy

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Establishment and development of trust as a function of management leadership”

Problem setting. One of the most serious problems of management is to determine the optimal level of trust between management and staff in terms of the situation and management goals. Trust takes an intermediate position between knowledge and ignorance, it is a prerequisite for the exchange of relations in modern society.

Management leadership is an important factor in managing organizational culture, the formation and cultivation of organizational values, adequate strategy. Management leadership is a significant factor in the development of trust between management and staff, which leads to the creation of a socio-psychological atmosphere that promotes the disclosure of individual and group potential, increase the efficiency of work. Management leadership is also a powerful factor in increasing the personal

responsibility of the participants of the interaction for achieving organizational goals. Management leadership contributes to the development and optimal use of creative and innovative potential of human resources.

Recent research and publications analysis. The research of theoretical and applied problems of formation and development of management leadership is devoted to the works of such scientists as V. Heiets, J.R. Gibb, L. Vizo, N. Honcharuk, I. Ibrahimova, S. Kalashnikova, O. Kihot, S. Kravchenko, D. McGregor, A. Mykhnenko, C. Clifford, F. Fukuiama, O. Yakhontova etc. In these publications, the General issues of management leadership development are elaborated in detail. At the same time, many theoretical and practical issues of problems remain insufficiently disclosed in terms of complexity and consistency, which gives

grounds to assert the relevance of the study of scientific approaches in the research of management leadership.

The paper objective is to study trust as a function of management leadership, as well as to provide proposals for the development of trust between management and staff.

The paper main body. Trust or mistrust is expressed through three elements: information, influence and control. Management confidence is expressed in how and to what extent and how staff are informed; how influence is distributed and exercised in the organization; and how subordinates are monitored. Trust is closely related to the degree of transparency of information on key aspects of joint activities. This transparency is more easily achieved within the framework of managerial leadership, where common vision and clarity of roles are more easily achieved. Management leadership has unique opportunities to conduct discussions to achieve mutual understanding, which naturally leads to confidence building between management and staff. Management leadership also has additional opportunities for information exchange.

In General, expressing dissatisfaction with the existing degree of trust between management and staff, all groups of managers appreciate the personal readiness for trust. However, the assessment by subordinates of the willingness of immediate managers to trust employees shows significant differences. This discrepancy in assessments can be a major challenge in implementing change if not addressed in a timely manner by management through mutual understanding, agreement and openness. Factors of individual readiness for

trust is the regularity of contacts and the effectiveness of feedback, the degree of individual ability to influence the situation and personal character.

Conclusions of the research and prospects for further surveys. Thus, developing trust between management and staff, it is important to accurately determine the optimal level of openness and trust. Reliance on management leadership can provide management with the optimal solution to this problem through the flexible use of a wide range of social technologies and other opportunities that managers do not have, are not endowed with leadership talent.

Formal procedures and methods of personnel management do not allow to establish and maintain effective feedback between management and staff. Therefore, an effective solution to the problems of personal responsibility development is possible within the framework of management leadership. Consequently, management leadership creates special technologies for the development of personal responsibility of employees for the result of activities and the nature of relations in the organization.

Trust includes the so-called "cognitive trust leap" based on clear hopes and experiences of interaction. The trust of subordinates to management arises on the basis of belief in the professional and managerial competence of managers, as well as belief in their personal preferences. Understanding the importance of mutual trust and creating a management strategy on this basis, as a rule, allows progressive management to obtain material and intangible benefits, exceeding the risk associated with the provision of trust to subordinates in solving responsible tasks.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Однією з найсерйозніших проблем менеджменту є визначення оптимального рівня довіри між менеджментом і персоналом з

точки зору ситуації й управлінських цілей. Довіра займає проміжну позицію між знанням і незнанням, вона є передумовою відносин обміну в сучасному суспільстві.

Управлінське лідерство є важливим чинником управління організаційною ку-

льтурою, формування та культивування організаційних цінностей, адекватних стратегії. Управлінське лідерство є значущим чинником розвитку довіри між менеджментом і персоналом, яке призводить до створення соціально-психологічної атмосфери, що сприяє розкриттю індивідуального і групового потенціалу, підвищення ефективності трудової діяльності. Це потужний фактор підвищення персональної відповідальності учасників взаємодії за досягнення організаційних цілей. Воно сприяє розвитку і оптимальному використанню творчого та інноваційного потенціалу людських ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Дослідженню теоретичних і прикладних проблем формування та розвитку управлінського лідерства присвячені праці таких вчених, як В. Геєць [1], Дж. Гіб [11], Л. Візо [2], Н. Гончарук [6], І. Ібрагімова [2], С. Калашнікова [3], О. Кіготь [2], С. Кравченко [6], Д. Макгрегор [12], А. Михненко [6], С.Клліфорд [9], Ф. Фукуяма [7], О. Яхонтова [8] та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Разом із тим, чимало теоретичних і практичних питань проблематики залишаються недостатньо розкритими з точки зору комплексності та системності, що дає підстави стверджувати про актуальність вивчення наукових підходів серед досліджень з управлінського лідерства.

Формулювання цілей статті. Ціллю та метою даної статті є дослідження довіри як функції управлінського лідерства, а також надання пропозицій з розвитку довіри між менеджментом і персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Довіра виникає у рамках певного суспільства як очікування того, що його члени будуть поводити себе адекватно й чесно, виявляючи готовність до взаємодопомоги відповідно до ви-

знаних у суспільстві норм [2, с. 190].

Ф. Фукуяма розглядає довіру як очікування індивідуума від інших членів суспільства передбачуваної, добросовісної та орієнтованої на потреби оточуючих поведінки, що ґрунтується на загальноприйнятих нормах [7, с. 69]. На думку О. Яхонтової, довіра це готовність до залежності від людини, чію поведінку немає можливості контролювати у ризикованій ситуації в надії на вигоду [8, с. 32].

В. Геєць наголошує, що інститут довіри є важливим рушієм соціально-економічного розвитку [1, с. 3-4].

Розуміння важливості довіри для успіху менеджменту та результативності організаційної діяльності призвело до того, що вже до початку 70-х рр. XX ст. дослідження феномена довіри сформували окремий науковий напрям. В рамках теорій довіри можна виділити ряд підходів.

Один з підходів розглядає довіру як результат індивідуального досвіду під час розвитку відносин з оточуючими людьми в ситуації невизначеності [9, С. 30]. У цьому випадку довіра – це втілення оптимізму і надії щодо наслідків свого рішення. Теорія ризиків міжособистісної поведінки, базуючись на даному підході, виділяє два типи довіри: позитивна довіра ґрунтується на впевненості у собі та інших; негативна довіра, яка може бути результатом конформізму, імпульсивності, мазохізму, наївності, азарту, або відчаю [10]. Дослідження довіри у рамках даного підходу дозволили визначити, що внутрішнє прийняття (схвалення) особистості є більш сильним фактором надання їй довіри, ніж сприйняття об'єктивної реальності [12, с. 34]. Був також виявлений зв'язок між довірою / недовірою і страхами людей. «Латентний страх» відбувається від нестачі довіри, його наслідками є стрес і поява комплексів [13, с. 652]. У ситуації недовіри людина прикриває свій страх навіть від себе за допомогою побудови рольових барикад, приховуючи свої здібності як спосіб захисту від оточуючих. Більший рівень довіри в середовищі дозволяє

людині розкриватися і проявляти свої здібності повною мірою.

Інший підхід розглядав довіру з точки зору необхідності. Він заснований на переконанні, що людина у багатьох ситуаціях змушена йти на ризик, надаючи довіру оточуючим, в надії на те, що це дозволить їй досягти своїх цілей [3, с. 64]. У цьому випадку довіра – досягнення мети в умовах певної невизначеності.

Дослідження впливу довіри/ недовіри привели вчених до висновків, що довіра і ризики мають круговий характер. Сутність цієї теорії зводиться до того, що надання довіри (або недовіри) приводить до аналогічних рішень і дій партнерів по взаємодії [4, с. 68].

Теорія саморозширення спіралі довіри /недовіри також пройшла перевірку практикою на початку 70-х рр. XX ст. Відповідно до цієї теорії поведінка, що виражає довіру чи недовіру, закономірно приводить до мимовільного розвитку і посиленого повторення моделей поведінки та відповідної їм зміни середовища [5, с. 92]. Вчені виявили зв'язок між ступенем ризику надання довіри / недовіри і його наслідками [6, с. 37]. Так, високий ступінь ризику при позитивному результаті спонукає до встановлення високого рівня довіри, при негативному результаті – до низького. Середні ризики в разі успіху приводять до середнього рівня довіри, а в разі неуспіху – низької. Низький рівень ризику незалежно від результатів визначає низький рівень довіри. Таким чином, незважаючи на початковий рівень ризику, негативний результат закономірно веде до падіння довіри. Тільки високий ступінь ризику при позитивному результаті є причиною високого рівня довіри.

Подальші дослідження в більшій мірі були присвячені діяльності щодо побудови та підтримки довіри, зниження ризиків [11].

Довіра або недовіра виражається за допомогою трьох елементів: інформації, впливу і контролю. Управлінська довіра виражається в тому, в якій мірі і як інфо-

рмується персонал; як розподіляється і здійснюється вплив в організації; як відбувається контроль підлеглих. Довіра тісно пов'язана зі ступенем прозорості інформації щодо ключових аспектів спільної діяльності. Вона легше досягається в рамках управлінського лідерства, де простіше досягається спільність бачення і ясність щодо ролей. Управлінське лідерство має унікальні можливості ведення дискусій для досягнення взаєморозуміння, що закономірно приводить до зміцнення довіри між менеджментом і персоналом. Управлінське лідерство має також додаткові можливості для взаємообміну інформацією.

Обмеження використання потенціалу управлінського лідерства пов'язано з втратою актуальної інформації щодо думок працівників, їх суджень, оцінок, переживань, планів і ресурсів. Це закономірно викликає зниження рівня довіри між менеджментом і персоналом або розвитку недовіри щодо окремих менеджерів чи проектів.

Важливим елементом довіри є вплив. Він виражається у згоді прийняти вплив певної людини разом з його цілями, методами і оцінками. В цьому плані управлінський лідер має карт-бланш: його авторитет і здібності визначають добровільне прийняття управлінських ідей і цілей. Довіра також може виражатися у готовності поділитися впливом з підлеглими. Управлінське лідерство створює оптимальні умови для працівників для вираження своїх ідей і думок. Воно також передбачає уважне ставлення та їхній облік з боку управлінського лідера як вираження довіри до персоналу і одночасно можливість залучення широкого кола працівників до процесу прийняття управлінських рішень. Відсутність відносин управлінського лідерства викликає зниження можливостей підлеглих впливати на організаційну діяльність і прийняття рішень, з одного боку, і зниження взаємної довіри – з іншого.

Контроль як елемент довіри характеризується прийняттям взаємозалежності

або залежності від певного суб'єкта (його позиції, встановлених процедур контролю). У рамках довіри певною мірою втрачається контроль над ситуацією, оскільки він передається її суб'єкту. Довіра пов'язана з упевненістю, що суб'єкт буде вести себе так, як треба.

Складність управлінського контролю полягає в неможливості абсолютно точного прогнозу поведінки підлеглих, особливо за відсутності менеджера, коли його безпосередній вплив обмежено.

Розвиток потенціалу управлінського лідерства може сприяти розвитку особистої і групової відповідальності та самоконтролю працівників, посиленню їхнього бажання зберегти й зміцнити свій авторитет завдяки думці визнаного лідера і колег.

Отже, довіра служить джерелом сили менеджменту. Довіряючи, люди позитивно емоційно реагують і розуміють цінність впливу й контролю з боку управлінського лідерства. Вони готові слідувати за менеджерами добровільно. Управління в умовах нестачі довіри спирається на силові методи і примус (загрози і санкції) для досягнення результату. Феномен управлінського лідерства полягає у використанні різноманітних соціальних технологій управління міжособовими відносинами і опори на особистісний авторитет як умову встановлення взаємної довіри між керівниками і підлеглими. Управлінське лідерство також має в арсеналі особливі технології для підтримки і розвитку взаємної довіри.

Відмінності в оцінках задоволеності наявним ступенем довіри різних груп менеджерів пояснюються різними проявами можливості використання потенціалу міжособистісного спілкування. Менеджери нижчої ланки мають широкі можливості визначати ступінь довіри за допомогою міжособистісних стосунків, у той час як менеджери середньої та вищої ланки більше залежать від діючих правил, норм і процедур.

В цілому, висловлюючи незадоволеність наявним ступенем довіри між ме-

неджментом і персоналом, всі групи менеджерів високо оцінюють персональну готовність до довіри. Однак оцінка підлеглими готовності безпосередніх керівників надавати довіру працівникам демонструє значні розбіжності. Це може стати серйозною проблемою при проведенні змін, якщо не буде своєчасно розв'язано менеджментом за допомогою розвитку взаєморозуміння, злагоди та відкритості.

Факторами індивідуальної готовності до довіри є регулярність контактів і ефективність зворотного зв'язку, ступінь індивідуальної можливості впливати на ситуацію і особистісний характер поведінки.

Розрахунок оптимального ступеня довіри заснований на диференційованому підході. Так, розуміння особливостей ситуації висуває вимогу в диференційованій довірі не тільки щодо кожного з підлеглих, але і елементів довіри. При високій готовності до надання довіри підлеглим менеджери всіх рівнів управління на практиці схильні обмежувати довіру в межах середнього ступеня.

В цілому, можливо зробити висновок, що типовою проблемою є розбіжність індивідуальних і групових очікувань довіри до себе, психологічної готовності надавати довіру іншим і усвідомленням об'єктивних бар'єрів у її розвитку. Розрив між індивідуальними / груповими очікуваннями довіри та готовністю її надавати знаходить вираження в існуванні подвійних стандартів, сутність яких зводиться до відмінностей в оцінках того, що відбувається залежно від особистих інтересів. Проблемою можуть стати відмінності між готовністю до певної міри довіри, між менеджментом і персоналом і можливостями діючих систем організації. Наприклад, недоліки комунікативних та інформаційних систем об'єктивно створюють труднощі розвитку довіри між рядовими працівниками і менеджерами середньої / вищої ланки.

Проблеми нестачі довіри між менеджментом і персоналом також обумовлені низьким особистісним авторитетом адміністраторів у компанії, їх пасивною

позицією, що виражається в уникненні прояву ініціативи, інновації та відсутності бажання вийти за рамки інструкцій при виконанні завдань, тобто в нестачі управлінського лідерства.

Одним з напрямків управлінського лідерства щодо зміцнення довіри є розвиток персональної відповідальності працівників за результат трудової діяльності та характер стосунків у трудовому колективі. Неприйняття повноти відповідальності менеджментом приводить до втрати позицій лідерства в організації. Перекладання підлеглими відповідальності за все, що відбувається в організації на менеджерів детермінує нераціональне використання наявних можливостей і ресурсів. Управлінське лідерство дозволяє уникнути двох крайнощів: по-перше, відмови від відповідальності за управлінські рішення та кінцевий результат, пов'язаний із спробою перекласти відповідальність на підлеглих; по-друге, прояви надмірної опіки підлеглих і виконання завдань за них.

Особливі відносини менеджера з підлеглими у рамках управлінського лідерства без зайвих слів і адміністративних стимулів запускають механізм вдосконалення індивідуальної та групової відповідальності за події у своїй організації.

Розвиток персональної відповідальності, насамперед, передбачає взяття на себе менеджером функцій управлінського лідера, який не тільки забезпечує виконання завдань, а й підтримує сприятливу атмосферу в колективі в напрямку орієнтації не лише на поточні завдання, але і перспективу. Відмінною рисою управлінського лідера є готовність виходити за межі приписів і прийняття персональної відповідальності за результат, навіть у разі відсутності формальних вимог. Технологія розвитку персональної відповідальності заснована на особистому прикладі управлінського лідера, який служить еталоном поведінки для послідовників, спонукає до розвитку персональної відповідальності його підлеглих. Менеджер-адміністратор не є лідером, як правило,

схильний уникати відповідальності за те, що безпосередньо не входить в коло його посадових обов'язків, за те, що важко перевірити і оцінити керівництву. Так, один з представників даної категорії менеджерів відмовив підлеглим у проханні допомогти їм з реалізацією інноваційної ідеї, яка могла б вирішити наболілу організаційну проблему і підвищити ефективність діяльності, і сказав: «Я отримую гроші не за те, що вирішую проблеми, а за те, що займаю це крісло» [14].

Управлінська відповідальність включає координацію діяльності та ходу виконання окремих завдань, інструктування підлеглих щодо нових завдань, оцінку і контроль діяльності. Формування відповідальності за результативність, як правило, починається з підвищення відповідальності менеджерів середньої та лінійної ланки, оскільки тільки відповідальне ставлення до справи всього менеджменту визначає ефективність управління. Однак управлінська відповідальність бере свій початок не в посадовій інструкції, а у свідомості менеджера, який бере близько до серця все, що відбувається навколо нього, без огляду на вище керівництво.

Важливо не тільки розпоряджатися управлінською відповідальністю, а також зміцнювати відповідальність за кінцевий результат у всіх ключових працівників і організаційних структурах. Зміцнення відповідальності за «вертикаллю» та «горизонталлю» організації сприяє більш ефективному використанню організаційних ресурсів для досягнення поставлених цілей та затвердження сприятливої соціально-психологічної атмосфери в організації. Відповідальність за кінцевий результат не тільки менеджерів, а також фахівців і рядових працівників визначає матеріальну і нематеріальну вартість досягнення цілей.

Ефект довіри надає закономірний вплив на поведінку працівника. В його поведінці домінує орієнтація на спільні інтереси та цілі, зростає переконання в цінності конструктивної взаємодії і підвищується мотивація до досягнень, спів-

праці. Довіра сприяє розвитку впевненості у взаємній відповідальності, готовності надати і прийняти допомогу, творчому відношенню до загальної справи і задоволенню (від роботи та її результатів, своєї ролі і реалізації потенціалу).

Ефект довіри на рівні організації характеризується такими типовими рисами, як домінування співробітництва, взаєморозуміння і відкритість відносин між працівниками, високі єдність і згода, позитивна взаємозалежність і взаємне доповнення. Ці характеристики є факторами підвищення продуктивності діяльності за рахунок оптимізації використання ресурсів і досягнення синергетичного ефекту.

Недовіра породжує невизначеність і тривожність, веде до орієнтації на особисті, а не спільні цілі та інтереси, що поступово руйнує колектив. Встановлюється орієнтація на індивідуальні інтереси та цілі, що приводить до сепаратизму і самоізоляції співробітників. Найбільш типовими наслідками недовіри є відсутність основи для взаємної згоди і переконаності в доцільності зусиль з підтримки групових відносин і надання підтримки один одному; деградації комунікації, зростання недовіри до джерел і самої інформації.

Атмосфера недовіри стає причиною того, що при зіткненні з труднощами працівники не звертаються за допомогою та порадами до менеджерів, віддаючи перевагу на свій страх і ризик самотійному вирішенню проблеми. Вони воліють приховувати свої справжні інтереси, цілі і ресурси. В атмосфері недовіри персонал, включаючи менеджерів лінійної і середньої ланки, уникає впливу менеджменту та його втручання у «свої» справи. Як правило, люди припиняють або ігнорують спроби впливу, що виходить за рамки елементарного виконання завдання. Робота в умовах недовіри характеризується тим, що менеджменту складно реагувати на серйозні зміни (виклики) середовища, оскільки відсутня повна інформація, що визначає ефективну роботу з виконання завдань, і відчувається недостатність до-

віри до наявної інформації, як і її джерел. В цих умовах менеджмент і персонал змушені інтерпретувати події і факти на основі туманної картини реальності, що закономірно приводить до неадекватного прорахунку ризиків. Також творча енергія персоналу спрямовується не на продуктивні цілі, а на захист себе від «зазіхань» керівництва (приховати здібності і ресурси, відмовити у допомозі, піти від відповідальності).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Таким чином, розвиваючи довіру між менеджментом і персоналом, важливо точно визначити оптимальний рівень відкритості і довіри. Ставка на управлінське лідерство може забезпечити менеджменту оптимальне вирішення цієї проблеми за рахунок гнучкого використання широкого спектру соціальних технологій та інших можливостей, якими не володіють менеджери, не наділені лідерським талантом.

Формальні процедури і методи управління персоналом не дозволяють встановлювати і підтримувати ефективний зворотній зв'язок між менеджментом і персоналом. Тому ефективне вирішення проблем розвитку персональної відповідальності можливе в рамках управлінського лідерства. Отже, управлінське лідерство створює особливі технології розвитку персональної відповідальності працівників за результат діяльності та характер відносин у своїй організації.

Довіра включає так званий «стрибок когнітивної довіри» на основі ясних сподівань і досвіду взаємодії. Довіра підлеглих до менеджменту виникає на основі віри в професійну та управлінську компетентність менеджерів, а також переконаності в їхніх особистих перевагах. Розуміння значущості взаємної довіри і створення стратегії управління на цій основі, як правило, дозволяє прогресивному менеджменту отримати матеріальну і нематеріальну вигоду, що перевищує ризик, пов'язаний з наданням довіри підлеглим у вирішенні відповідальних завдань.

Список літератури

1. Геєць, В. М. (2002) Взаємодія довіри і розвитку. *Економічна теорія*. № 3. С. 3-16.
2. Дзіба, І. М. (2008) Енциклопедія Сучасної України. Т. 8 К.: Державне голов. підприємство республіканського виробничого об'єднання, 716 с.
3. Калашнікова, С. А. (2010) Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 380 с.
4. Візо, Л., Ібрагімова, І., & Кіготь, О. (2012) Розвиток лідерства : монографія. К.: [б. в.], 400 с.
5. Толкованов, В. В. (2013) Управлінське лідерство: монографія. Хмельницький : ПП Мельник А. А., 600 с.
6. Михненко, А. М., Гончарук, Н. Т., & Кравченко, С. О. (2012) Управлінська еліта як чинник суспільного розвитку : монографія. За ред. А. М. Михненка; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Каф. упр. суспіл. розв. К.: НАДУ, 175 с.
7. Фукуяма, Ф. (2004) Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: Ермак, 733 с.
8. Яхонтова, Е. С. (2017) Доверие как базовая ценность компании и инструмент управления персоналом. *Современное управление*, №11. С. 25-33.
9. Clifford, C. (2016) Cooperation, trust, and perceived intentions in a 2 person game. *Dissertation Abstracts International*. №32, (5-a). P. 797-798.
10. Deutsch, M. (1973) The Resolution of Conflict. New Haven, Conn.: Yale University Press, P. 148-169.
11. Gibb, J.R. & Gibb, L.M. (1969) Role freedom in a TORI group. A. Burton (Ed.) *Encounter: The Theory and Practice of Encounter Groups*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, p.42-57.
12. McGregor, D. (1967) The Professional Manager. New. York: McGraw-Hill, p.163.

13. Rotter, J. B. (1967) A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*. № 35. P.651 - 665.

14. Giffin, K. (1958) The trust differential. *Lawrence. Kansas: The Communication Research Center, University of Kansas*, p.357.

References

1. Heiets', V. M. (2002) *Vzaiemodiia doviry i rozvytku*. [Interaction of Trust and Development] *Ekonomiczna teoriia*. № 3. S. 3-16. [in Ukrainian].
2. Dziba, I. M. (2008) *Entsyklopediia Suchasnoi Ukrainy*. [Encyclopedia of Contemporary Ukraine] Т. 8 К.: Derzhavne holov. pidpriemstvo respublikans'koho vyrobnychoho ob'iednannia, 716 s. [in Ukrainian].
3. Kalashnikova, S. A. (2010) *Osvitnia paradyhma profesionalizatsii upravlinnia na zasadakh liderstva : monohrafiia*. [Educational paradigm of management professionalization on the basis of leadership] К.: Kyivs'k. un-t imeni Borysa Hrinchenka, 380 s.
4. Vizo, L., Ibrahimova, I., & Kihot', O. (2012) *Rozvytok liderstva : monohrafiia*. [Leadership development] К.: [b. v.], 400 s. [in Ukrainian].
5. Tolkovanov, V. V. (2013) *Upravlins'ke liderstvo: monohrafiia*. [Management Leadership] Khmel'nyts'kyj : PP Mel'nyk A. A., 600 s. [in Ukrainian].
6. Mykhnenko, A. M., Honcharuk, N. T., & Kravchenko, S. O. (2012) *Upravlins'ka elita iak chynnyk suspil'noho rozvytku : monohrafiia*. [Management elite as a factor of social development] Za red. A. M. Mykhnenka; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy, Kaf. upr. suspil. rozv. K.: NADU, 175 s. [in Ukrainian].
7. Fukujama, F. (2004) *Doverie: social'nye dobrodeteli i put' k prosvetaniyu*. [Trust: social virtues and the path to prosperity] М.: Ermak, 733 s. [in Russian].
8. Jahontova, E. S. (2017) *Doverie kak bazovaja cennost' kompanii i instrument*

upravljenija personalom. [Trust as the core value of the company and the tool of personnel management] *Sovremennoe upravlenie*, №11. S. 25-33.[in Russian].

9. Clifford, C. (2016) Cooperation, trust, and perceived intentions in a 2 person game. *Dissertation Abstracts International*, vol. 32, pp. 797–798.

10. Deutsch, M. (1973) *The Resolution of Conflict*, New Haven, Conn.: Yale University Press,. – pp. 148–169.

11. Gibb, J.R., Gibb, L.M.(1969) Role freedom in a TORI group. A.Burton

(Ed.) *Encounter: The Theory and Practice of Encounter Groups*. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass.

12. McGregor, D. (1967) *The Professional Manager*, New-York : McGraw-Hill.

13. Rotter, J. B. (1967)«A new scale for the measurement of interpersonal trust», *Journal of Personality*, vol. 35, pp.651 - 665.

14. Giffin, K. (1958)«The trust differential», Lawrence. Kansas: The Communication Research Center, University of Kansas.

Стаття надійшла до редколегії: 13.06. 2018

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 змисті 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

дження. 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. Архипова, М. В. (2009) Дослідницька компетентність майбутніх інженерів-педагогів. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 22-24 жовтня 2009 р.* / Хмельниц. нац. ун-т, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Ін-т проф.-тех. освіти. Хмельницький, С. 144-148.
2. Бусел, В. Т. (2003) Великий тлумачний словник сучасної української мови: 170 000. К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 1427 с.
3. Вихорева, О. О. (2008) Исследовательская деятельность старшеклассников в условиях дополнительного образования: монография. Челябинск : изд. центр Уральской академии, 188 с.
4. Головань, М. С. (2008) Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України. № 3.* С.23-30.
5. Головань, М. С., & Яценко, В. В. (2012) Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі : збірник наукових праць.* Кривий Ріг : Видавничий відділ НМетАУ, Випуск VII. С.55–62.

References:

1. Arkhypova, M. V. (2009) *Doslidnytska kompetentnist maibutnikh inzheneriv-pedahohiv* [Research competence of future engineers-teachers]. *Profesiine stanovlennia osobystosti: problem i perspektyvy: materialy Vmizhnar. nauk.-prakt. konf., 22-24 zhovtnia 2009 r.* Khmelnyts. nats. un-t, In-tped. Osvity i osvity doroslykh, In-tprof.-tekh. osvity. – Khmelnytskyi, S. 144-148. [in Ukrainian].
2. Busel, V. T. (2003) *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy: 170 000 .* [] K.: Irpin: VTF "Perun",. – 1427 s. . [in Ukrainian].
3. Vihoreva, O. O. (2008) *Issledovatel'skaja dejatel'nost' starsheklassnikov v uslovi-jah dopolnitel'nogo obrazovaniya: monografija.* [Research activity of high school students in conditions of additional education: monograph.] Cheljabinsk : izd. centr Ural'skoj akademii, 188s. [in Russian].
4. Holovan', M. S. (2008) *Kompetentsiia i kompetentnist': dosvid teorii, teoriia dosvidu.* [Competence and competence: experience of theory, theory of experience] *Vyscha osvita Ukrainy. № 3.* S.23-30. [in Ukrainian].
5. Holovan', M. S., & Yatsenko, V. V. (2012) *Sutnist' ta zmist poniattia «doslidnyts'ka kompetentnist'».* [The essence and content of the concept of "research competence"] *Teoriia ta metodyka navchannia fundamental'nykh dystsyplin u vyschij shkoli : zbiryk naukovykh prats'.* Kryvyj Rih : Vydavnychyj viddil NMetAU, Vypusk VII. С.55–62. [in Ukrainian].

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 проведені 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/apxiv-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-called 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.*

VolodymyrMoroz

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. Архипова, М. В. (2009) Дослідницька компетентність майбутніх інженерів-педагогів. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 22-24 жовтня 2009 р.* / Хмельниц. нац. ун-т, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Ін-т проф.-тех. освіти. Хмельницький, С. 144-148.
2. Бусел, В. Т. (2003) Великий тлумачний словник сучасної української мови: 170 000. К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 1427 с.
3. Вихорева, О. О. (2008) Исследовательская деятельность старшеклассников в условиях дополнительного образования: монография. Челябинск : изд. центр Уральской академии, 188 с.
4. Головань, М. С. (2008) Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України. № 3.* С.23-30.
5. Головань, М. С., & Яценко, В. В. (2012) Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі : збірник наукових праць.* Кривий Ріг : Видавничий відділ НМетАУ, Випуск VII. С.55–62.

References:

1. Arkhypova, M. V. (2009) *Doslidnytska kompetentnist maibutnikh inzheneriv-pedahohiv* [Research competence of future engineers-teachers]. *Profesiine stanovlennia osobystosti: problem i perspektyvy: materialy Vmizhnar. nauk.-prakt. konf., 22-24 zhovtnia 2009 r.* Khmelnyts. nats. un-t, In-tped. Osvity i osvity doroslykh, In-tprof.-tekh. osvity. – Khmelnytskyi, S. 144-148. [in Ukrainian].
2. Busel, V. T. (2003) *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy: 170 000 .* [] K.: Irpin: VTF "Perun",. – 1427 s. . [in Ukrainian].
3. Vihoreva, O. O. (2008) *Issledovatel'skaja dejatel'nost' starsheklassnikov v uslovi-jah dopolnitel'nogo obrazovanija: monografija.* [Research activity of high school students in conditions of additional education: monograph.] Cheljabinsk : izd. centr Ural'skoj akademii, 188s. [in Russian].
4. Holovan', M. S. (2008) *Kompetentsiia i kompetentnist': dosvid teorii, teoriia dosvidu.* [Competence and competence: experience of theory, theory of experience] *Vyscha osvita Ukrainy. № 3.* S.23-30. [in Ukrainian].
5. Holovan', M. S., □ Yatsenko, V. V. (2012) *Sutnist' ta zmist poniattia «doslidny-ts'ka kompetentnist'».* [The essence and content of the concept of "research competence"] *Te-oriia ta metodyka navchannia fundamental'nykh dystsyplin u vyschij shkoli : zbirnyk nau-kovykh prats'.* Kryvyj Rih : Vydavnychyj viddil NMetAU, Vypusk VII. С.55–62. [in Ukrainian].

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

1'2018

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 В02 №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