



УДК 37.017:316.46:[378.018.8:37.091.113](045)

**FEATURES OF FORMING LEADERSHIP QUALITIES IN FUTURE HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS****ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ**

Kudla M.V./ Кудла М.В.

с.р.с., associate prof. / к.пед.н., доц.

ORCID: 0000-0002-1868-9892

Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Sadova, 28, 20308

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,

м. Умань, вул. Садова, 28, 20308

**Анотація.** У роботі проаналізовано поняття «лідер» та «лідерські якості». Охарактеризовано лідерські якості як сукупність індивідуально-особистісних та соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера у групі. Окреслено основні модулі, які доцільно використовувати для розвитку лідерства у студентів закладу вищої освіти. Виокремлено якості, що будуть необхідні майбутньому керівнику закладу освіти з метою досягнення лідерської позиції в конкретних умовах та здійснення ефективного лідерського впливу.

**Ключові слова:** лідер, якості, керівник, фахівці, студенти, менеджмент.

**Вступ.**

Сучасне суспільство характеризується наростанням постійних змін і соціальними трансформаціями, які часто іменують «суспільною турбулентністю». У таких умовах зростає роль соціального управління як виду професійної діяльності. Результатом актуалізації лідерства є зростання суспільного попиту на керівників лідерів, що породжує завдання модернізації параметрів сучасної професійної підготовки управлінських кадрів.

В умовах значних соціально-економічних змін система технологій управління людськими ресурсами набуває суттєвого значення, особливо актуальним є використання потенціалу лідерського впливу. Проблему розвитку лідерських якостей у сучасних умовах необхідно розглядати як стратегічне завдання для суспільства, освіти, наукових досліджень, оскільки розвиненість таких якостей, по-перше, забезпечує здатність керівника згуртувати колектив та спрямовувати його на досягнення важливих цілей; по-друге, передбачає ефективні організаційні дії керівника; по-третє, надихає послідовників на успішну діяльність; по-четверте, виступає передумовою довіри людей до владних повноважень керівника.

**Основний текст.**

Питання ефективності менеджменту завжди було і буде актуальним, але для України в умовах сьогодення це питання стоїть особливо гостро. Аналізуючи специфіку професійної діяльності, можна виділити якості, що будуть необхідні фахівцю певної професійної спрямованості з метою досягнення лідерської позиції в конкретних умовах, здійснення ефективного лідерського впливу та реалізації лідерського потенціалу. Так, слід враховувати особливості соціального середовища, виконувати роль, мету та завдання професійної діяльності, виклики, що стоять перед фахівцем та інші фактори.



Лідерські якості – це, передусім, внутрішнє «Я» лідера. З точки зору філософії лідерства можемо відкинути визначення певних лідерських якостей і зосередитися безпосередньо як на феномені, так і на його функціях. Натомість, з педагогічної точки зору в контексті розвитку лідера доцільно зосередитися саме на лідерських якостях як властивостях особистості лідера. Формуючи лідерські якості в певного фахівця, ми надаємо йому певний інструментарій для реалізації себе у соціальному середовищі в якості лідера.

Визначення та формування лідерських якостей повинно здійснюватися таким чином, щоб їх використання здійснювалось і безпосередньо за призначенням, і як основа для подальшого розвитку. В даному аспекті доречно навести думку І. Котлярова, що особистісні цінності і ціннісні орієнтації знаходяться в основі будь-якої філософії лідерства. Вони формують особистісні якості та характеристики лідерів, що, в свою чергу, вплине на їх повсякденну діяльність і прийняття поведінкових рішень [1].

Під час вивчення портрету фахівця з адміністративного менеджменту та його діяльності ми дійшли висновку, що наявність знань і навичок, а також відповідних владних повноважень не є запорукою успішної діяльності. Слушно навести думку В. Стадник та М. Йохна, згідно з якою «для успішної роботи колективу важливим є не лише сформовані у ньому стосунки, що забезпечують ефективну взаємодію людей у процесі спільної роботи, але й те, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовуються для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання відносяться до компетенції керівника або менеджера з адміністративної діяльності – людини, яка очолює колектив і використовує надану їй владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють» [3, с. 393]. Однак формальної влади тут недостатньо, постає питання лідерства.

На думку Л. Болман та Т. Діл, суспільству необхідні: універсальні та гнучкі лідери, які є творцями й аналітиками, що можуть переосмислити досвід, щоб відкрити нові питання та можливості; більше людей, які виконують управлінські ролі та можуть знайти простоту й послідовність між організаційним хаосом і безладом; управлінці, які люблять свою роботу, люди, які самі впливають на власне життя; лідери та менеджери, які оцінюють управління як моральний та етичний обов'язок; лідери, які поєднують практичний реалізм з пристрасним обов'язком задля більших цінностей і цілей [4, с. 8].

Аналізуючи процес еволюції підходів до розвитку лідерства, Г. Хернез Брум та Р. Хьюз прогнозують, що формування лідерських якостей, незважаючи на всі тенденції, і надалі буде актуальним. Однак вони будуть змінюватися разом із зміною конкурентного середовища під тиском таких чинників: глобальна конкуренція; інформаційні технології; необхідність в швидких і гнучких організаціях; збільшення ролі команд в організації; різноманітні потреби співробітників [5]. На нашу думку, при визначенні лідерських якостей необхідно також звертати увагу та враховувати характерні ознаки професійної деформації майбутньої професії студента як на чинники, що негативно впливають на досягнення успіху.



На думку О. Романовського, лідер-керівник – це нова генерація вищої ланки керівників усіх сфер життя й діяльності суспільства. Вони повинні бути виховані, навчені та підготовлені системою освіти, усім суспільством із цілком цілеспрямованою орієнтацією на здійснення великих і масштабних суспільно значущих справ. Саме такі керівники, справжні лідери, не боячись брати на себе відповідальність у найскладнішій ситуації, повинні вміти приймати такі рішення, що забезпечують вихід із будь-якої кризи й провалу» [2, с. 8].

Керівник повинен володіти спеціальними знаннями, уміннями та навичками, що дозволять здійснювати комплексне управління організацією або її підрозділом. Також повинен бути глобальним стратегом, адаптивним, здатен до творчого та критичного мислення і творчої діяльності, здатний до роботи в команді, здатний до самонавчання і саморозвитку.

Під час формування лідерських якостей студентам, як правило, пропонується до опанування матеріал, відповідний контексту їх майбутній професійній діяльності. Як приклад можна навести визначені Американською асоціацією виховання та розвитку разом із Карен Лоусон основні модулі, які доцільно використовувати для розвитку лідерства: осмислення лідерства (визначення лідерства, якості та характеристики ефективних лідерів, стилі лідерства); комунікація та вплив (активне слухання, невербальна комунікація, якісна передача власної думки); мотивація та збереження персоналу (розуміння сьогодення працівників, управління крізь покоління, створення навколишнього середовища); керування змінами (вміння правильно реагувати на зміни, використання стратегії для управління змінами); робота з конфліктами (визначення симптомів і причин конфлікту, профілактика конфліктів, використання корисних сторін конфлікту, вирішення конфлікту); делегування (визначення можливостей для делегування, делегування влади з відповідальністю); коучинг (відмінність коучинга від консультування, бар'єри для коучинга, розуміння процесу коучингу); управління діями (розстановка чітких стандартів та очікувань, надання зворотного зв'язку, управління на відстані, оцінка своїх дій); проведення ефективних нарад (проведення нарад вчасно та за планом, розуміння групових процесів); розвиток персоналу (адаптація нових співробітників, менторство, навчання, планування кар'єри); управління пріоритетами та боротьба зі стресом (управління своїм часом та собою, визначення причини та симптомів стресу, допомога іншим справлятися зі стресом) [6, с. 54–55].

### **Висновки.**

Лідерські якості майбутнього фахівця – це сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту, які забезпечують його здатність інтегрувати та цілеспрямовувати колектив організації для успішного досягнення організаційних цілей. Цілеспрямоване формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців не тільки забезпечує успішне виконання формальних, владних повноважень, але й стає підґрунтям соціально-психологічного впливу на працівників організації. Тому завданням вищої школи під час складання навчальних програм є не тільки ретельний



аналіз та осмислення викликів, що стоять перед організацією, в якій буде працювати її випускник, але і прогнозування майбутніх викликів.

### Література.

1. Котляров И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Минск : Беларус. наука, 2013. 481 с.
2. Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С. Проблеми формування особистості лідера. Харків : Майдан, 2000. 193 с.
3. Стадник В. В., Йохна М. А. Менеджмент: посібник. К.: Академвидав, 2003. 464 с.
4. Bolman L., Deal T. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. 544 p.
5. Hernez-Broome G., Hughes R. L. Leadership development: Past, present, and future. *Human Resource Planning*. 2004. №27 (1). P. 24–32.
6. Lawson K. Leadership Development Basics (Training Basics). ASTD Press, 2009. 128 p.

### References.

1. Kotlyarov I. V. (2013). *Sotsiologiya liderstva: teoreticheskie, metodologicheskie i aksiologicheskie aspekty [Sociology of leadership: theoretical, methodological and axiological aspects]*. Minsk : Belarus. Nauka [in Russian].
2. Romanovskyi O. H., Babaiev V. M., Ponomarov O. S. (2000). *Problemy formuvannia osobystosti lidera [Problems of forming a leader's personality]*. Kharkiv : Maidan [in Ukrainian].
3. Stadnyk V. V., Yokhna M. A. (2003). *Menedzhment: posibnyk*. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian].
4. Bolman L., Deal T. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. 544 p.
5. Hernez-Broome G., Hughes R. L. Leadership development: Past, present, and future. *Human Resource Planning*. 2004. №27 (1). P. 24–32.
6. Lawson K. Leadership Development Basics (Training Basics). ASTD Press, 2009. 128 p.

**Abstract.** The concept of «leader» and «leadership qualities» is analyzed in the work. Leadership qualities are characterized as a set of individual-personal and social-psychological properties of an individual that allow him to perform the role of a leader in a group. The main modules, which are expedient to use for the development of leadership among students of a higher education institution, are outlined. The qualities that will be necessary for the future head of an educational institution in order to achieve a leadership position in specific conditions and to exercise effective leadership influence are highlighted.

**Key words:** leader, qualities, manager, specialists, students, management.