

Крсек О. Є. – кандидат педагогічних наук, доцент, декан філологічного факультету Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля (м. Луганськ, Україна).

Рецензент – член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор Г. П. Шевченко

УДК 378. 016;005:316. 37

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ ПРОЦЕСУ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

В. С. Локшин

У статті розглядаються основні теоретичні підходи щодо визначення структури лідерських якостей особистості. Автором представлена модель формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності.

Ключові слова: *особистість, якість, лідерські якості особистості, компоненти особистості, модель формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності.*

Становлення молоді відбувається в умовах, коли природний потяг до самоствердження, успіху стикається зі зростаючою конкуренцією, високими вимогами до особистості на ринку праці. Потрібні такі якості, які дозволять людині успішно інтегруватися в складне соціальне середовище, бути лідером в своєму житті. Безперечно, для того щоб цілеспрямовано працювати в цьому напрямі, педагогам насамперед необхідно знати, що являють собою лідерські якості особистості, в чому їхня структура

Аналіз рівня розробленості проблеми дослідження дозволив установити, що серед науковців і педагогів-практиків немає єдиного підходу до розуміння структури лідерських якостей особистості. Для більшості дослідників (Т. Вежевич, З. Гапонок, С. Гармаш, А. Зоріна, В. Сбитнева, В. Хмизова, В. Ягоднікова та ін.) характерною є зосередженість на обґрунтуванні окремих лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності різного віку. Однак у науково-педагогічних дослідженнях не розглядалися питання неперервності та наступності виховання лідерських якостей менеджерів соціокультурної

діяльності в загальноосвітній школі. Тому набувають актуальності дослідження з проблеми формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності в системі неперервної вищої освіти як складової процесу її модернізації.

Метою статті є визначення структури лідерських якостей особистості майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності представлення моделі формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності загальноосвітньої школи.

Завдання виявлення лідерських якостей особистості вимагає визначити, які ж з більшого числа якостей є найбільш значимими. В 1948 році Р. Стогдил проаналізував дослідження 142 лідерських рис у спробі виявити універсальний набір рис лідера. Ця концепція в остаточному підсумку потонула в нескінченній безлічі виявлених якостей, так і не створивши завершеної теорії. У пошуках відповіді на це питання ми звернулися до психолого-педагогічної, соціальної літератури. У цьому напрямку були проведені сотні досліджень, що породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей. Аналіз показав, що однозначної відповіді немає. Ряд дослідників проаналізували зібрані в ході емпіричних досліджень численні факти про співвідношення особистісних рис або лідерських якостей.

Уперше в 1940 році таку спробу почав С. Бірд у книзі «Соціальна психологія». Узагальнення результатів привело до висновку, що складання науково обґрунтованого списку характеристик навряд чи можливе. Так, список лідерських рис, що згадуються різними дослідниками, склав 79 характеристик. Серед них були названі: ініціативність, товарицькість, почуття гумору, ентузіазм, упевненість, дружелюбність й ін.

Однак якщо подивитися на розгляд цих рис у різних авторів, то жодна з них не займала стійкої позиції навіть у декількох переліках. Так, більша частина названих рис була згадана лише один раз, п'ята частина – двічі, 10% – тричі, й лише 5% були названі чотири рази. Р. Стогдил в 1948 р. і Р. Манн в 1959 р. спробували узагальнити й згрупувати усі раніше виявлені лідерські якості. Так, Р. Стогдил прийшов до висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера: розум або інтелектуальні здатності; панування або перевага над іншими; упевненість у собі; активність й енергійність; знання справи. Однак ці п'ять якостей не пояснювали появу лідера. Багато з людей з цими якостями так і залишалися послідовниками. Р. Манна осягло аналогічне розчарування. Серед семи особистісних якостей лідера, які він виявив, розум був кращим провісником того, що його власник буде лідером. Однак практика цього не

підтвердила. Незважаючи на це, вивчення лідерських якостей було продовжено аж до середини 80-х рр. ХХ ст. Найцікавіший результат був отриманий відомим американським консультантом У. Беннісом, що досліджував 90 успішних лідерів й позначив такі чотири групи лідерських якостей:

- керування увагою, або здатність так представити сутність результату, мети або напрями руху/дій, щоб це було привабливим для послідовників;
- керування значенням, або здатність так передати значення створеного образу, ідеї або бачення, щоб вони були зрозумілі й прийняті послідовниками;
- керування довірою, або здатність побудувати свою діяльність з такою сталістю й послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих;
- керування собою, або здатність настільки добре знати й вчасно визнавати свої сильні й слабкі сторони, щоб для посилення своїх слабких сторін уміло залучати інші ресурси, включаючи ресурси інших людей.

Уже після публікації Р. Стогдил стала формуватися досить стійка думка про те, що теорія рис малопродуктивна. Дослідники, що захоплюються описом лідерських рис, ризикують випустити з поля зору інші важливі фактори лідерства, приміром, його соціальний контекст.

На думку С. Коссен, справжній лідер має володіти: здатністю творчо вирішувати проблеми; умінням доносити ідеї до послідовників; переконливістю; умінням уважно слухати інших людей і прислухатися до їхніх рад; товариськістю, широким колом інтересів; почуттям власної гідності, упевненістю в собі й ін. А. Лоутон й Е. Роуз, навпаки, стверджують, що лідер повинен володіти: далекоглядністю (умінням сформулювати вигляд і завдання організації); умінням визначати пріоритети (здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо); володіти мистецтвом міжособистісних відносин (умінням вислухати, підказати, бути впевненим у своїх діях); привабливістю (що не підлягає визначенню, але приваблює і надихає людей); гнучкістю (здатність відгукуватися на нові ідеї й досвід); рішучістю і твердістю (коли цього вимагають обставини) й ін.

Т. Вежевич до найбільш важливих якостей лідера відносить інтелект, комунікабельність, емпатію, доброту. З. Гапонюк виділяє такий комплекс лідерських якостей:

1. Загальнопрофесійні якості: висока теоретична й практична підготовка, системне бачення професійних проблем, здатність до професійної адаптації, здатність до прогностичної діяльності, здатність виконувати функціональні обов'язки; володіння методами керування колективом, уміння бачити ключове завдання, уміння розподіляти роботу в колективі.

2. Якості творчої діяльності: широкий загальний світогляд, творче ставлення до роботи, володіння методами творчості, педагогічна майстерність, висока методична підготовка.

3. Соціально-психологічні якості: уміння організувати продуктивні особистісні контакти, внутрішньоколективне спілкування, уміння враховувати індивідуальні особливості підлеглих, вимогливість до них, уміння розбиратися в людях, здатність привертати до себе людей, вселяти довіру, здатність впливати на підлеглих особистим прикладом, задавати бадьорий, діловий тон у роботі, уміння переконувати інших, врівноваженість, схильність до вивчення людей, інтерес до їхніх потреб.

4. Соціально-комунікативні якості: уміння відстоювати інтереси свого колективу, організувати контроль і стимулювати інших членів групи, товарицькість, легкість вступу в контакти з людьми, психологічний такт, відповідальність, обов'язковість, чесність і порядність, нормальна емоційно-психологічна збудливість, правильність артикуляції, гарна постановка голосу. За підсумками опитування студентів, А. Зоріна виділила набір лідерських якостей, що містить у собі наступні якості: товарицькість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, упевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагодити позитивну атмосферу в колективі. І. Ладанов, посилаючись на журнал «Менеджмент ревю», також визначив десять якостей, які бажано мати лідерам: цільність характеру, віра в людей, безкорисливість, прихильність до організації, творчі здібності, твердість, уміння спілкуватися, уміння ризикувати, перебувати в полі зору.

Отже, єдиної думки про те, якими ж якостями має володіти лідер, дотепер не існує. Очевидно, що надзавдання структурного підходу – знайти універсальний набір характеристик лідера на всі випадки життя – навряд чи здійснена. Кожен час, кожне суспільство, кожна група формує або вимагає своїх лідерів.

Аналіз науково-теоретичних і практичних досліджень потребує теоретичного осмислення в плані конкретизації. Тому було здійснено порівняльний аналіз та узагальнення якостей, що найчастіше визначались респондентами як необхідні для лідера. Проведений аналіз дозволив нам визначити такі лідерські якості особистості: активність, товарицькість, уміння слухати співрозмовника, рішучість, готовність менеджерів соціокультурної діяльності до самостійного виконання завдань, упевненість в собі, потреба в успіху, креативність, здатність активно впливати на інших, уміння говорити,

розуміти емоційний стан людини, здатність до організаторської роботи, чесність і порядність у відносинах, відповідальність, комунікативність, готовність до ризику, вміння управляти собою, наявність сили волі, здатність до емпатії, інтелектуальна лабільність, вміння розв'язувати конфлікти, стресостійкість, вміння приймати відповідальні рішення у будь-яких ситуаціях, розвиток рефлексії. Визначені лідерські якості дозволили нам виділити три визначальних, на наш погляд, компоненти лідерських якостей:

- загальні риси лідера як система його ціннісних орієнтирів і відносин до навколишнього світу й людей, основа особистісної характеристики;
- лідерська поведінка як умова взаємного сприйняття, взаєморозуміння, взаємооцінки;
- ситуація, у якій діє лідер, як передумова успішної діяльності.

Цінність нашого дослідження полягає у побудові моделі наступності формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності.

Наше бачення побудови моделі наступності знаходить своє відображення у наступних положеннях. По-перше, важливу роль при вихованні у менеджерів соціокультурної діяльності означених вище лідерських якостей відіграють їх вікові особливості. По-друге, ми дотримуємось такої думки, що виховувати лідерські якості можна у всіх менеджерів соціокультурної діяльності. За вдалим визначенням В. Алфімова, «завдання ВНЗ – створити базу для розвитку здібностей людини, умови для того, щоб особистість, перебуваючи в її стінах, розвивалася універсально» [1, с. 6]. По-третє, ми визнаємо ідею неперервності формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності під час навчання їх у вищій школі. Модель наступності формування лідерських якостей Ситуація у якій діє лідер з менеджменту соціокультурної діяльності різних рівнів професійної управлінської компетентності представлена в табл. 1.

Кожний рівень має певну структуру: компоненти лідерських якостей, лідерські якості, залежно від змістового навантаження цих якостей.

Таблиця 1

Модель формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності

Управлінський рівень менеджерів соціокультурної діяльності	Компоненти лідерських якостей	Лідерські якості	Зміст

Менеджер середньої ланки	Загальні риси лідера	Активність	(від лат. <i>activus</i> - діяльний, діючий, практичний), риса особистості, що характеризується здатністю й схильністю до лідерства, активних і самостійних дій
	Лідерська поведінка	Здатність до товариських відносин	Міжособистісні стосунки, які базуються на єдності інтересів у спільній діяльності і передбачають духовну єдність та відповідний ступінь рівності. Духовна єдність виникає внаслідок особистісної симпатії і спільності інтересів.
	Ситуація, у якій діє лідер	Уміння слухати співрозмовника	Основа для отримання точної інформації та взаєморозуміння. Слухаючи інших, учень вчиться не тільки слухати себе, а й розуміти свої почуття, потреби, установки.
Провідний менеджер	Загальні риси лідера	Рішучість	Риса характеру, що полягає у схильності особистості діяти по першому спонуканню, під впливом зовнішніх обставин або емоцій.
	Лідерська поведінка	Готовність студента до самостійного виконання завдань	Свідома вмотивованість дій й їхня обґрунтованість, несхильність до чужих впливів і вселянням, здатність людини вбачати самому об'єктивні підстави, для того щоб поступити так, а не інакше.
	Ситуація, у якій діє лідер	Упевненість в собі	Готовність людини вирішувати досить складні завдання, коли рівень домагань не знижується тільки через побоювання невдачі.

Головний менеджер	Загальні риси лідера	Потреба до успіху Креативність	Досягнення особистістю визначеної мети, бо прагнення до успіху в діяльності визначає провідні тенденції розвитку особистості, виконання більш складної справи, удосконалення в навчальному й особистісному плані. Здатність породжувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації.
	Лідерська поведінка	Здатність активно впливати на інших Уміння говорити	Уміння позитивно впливати на членів групи, бути вимогливим до себе й інших у повсякденній діяльності, а також відповідальним за роботу колективу. Уміння правильно і вміло говорити за змістом і майстерно за формою.
	Ситуація, у якій діє лідер	Уміння розуміти емоційний стан людини Здатність до організаторської роботи	Уміння розуміти почуття, потреби і проблеми інших людей; уміння висловити це розуміння; уміння зважати на почуття інших людей; уміння допомагати та підтримувати. Уміння виділяти і чітко формулювати як перспективні, так і найбільш важливі в кожній конкретній ситуації завдання, своєчасно приймати аргументовані рішення і забезпечувати їх виконання, узгоджувати свої задумки з умовами дійсності, організовувати, координувати, спрямовувати і контролювати діяльність.
			Нездатність до низьких вчинків, здатність виконувати всі свої обов'язки і завдання порядно і чесно. Уміння бути вимогливим до себе й інших у повсякденній діяльності, брати відповідальність за роботу колективу, тримати вірність даному слову. здатність

			до обдуманих вчинків, сумлінного виконання покладених обов'язків, ретельності і ділового характеру виконання роботи, точності й акуратності в роботі.
Топ-менеджер	Загальні риси лідера	Чесність і порядність у відносинах Відповідальність	Уміння будувати міжособистісні відносини, розуміти й приймати цілі, мотиви й установки співрозмовника, готовність до позитивного міжособистісного спілкування, терпимість до інакомислення. Уміння піти на ризик, віддавати перевагу ситуації помірною ризику, оцінювати її, уживати дії, щоб зменшити ризик або контролювати результати.
	Лідерська поведінка	Уміння бути комунікативним Готовність до ризику	Здатність володіти своїми почуттями і емоціями, легко запобігати або вміло виходити з конфліктних ситуацій, сприймати світ і людей у контексті загальнолюдських цінностей. Здатність особистості діяти в напрямку досягнення свідомо поставленої мети, переборюючи при цьому зовнішні й внутрішні перешкоди.
	Ситуація, у якій діє лідер	Уміння управляти собою, наявність сили волі	(від грец. «empathia», що означає «співпереживання»), здатність «відчувати» іншу людину, уловлювати її внутрішній стан, бачити світ очима з її погляду. Визначення спроможності швидко та якісно переключати увагу з одного предмету на інший.
Бренд-менеджер	Загальні риси лідера	Емпатія Інтелектуальна лабільність	Уміння розрізняти конфлікти поглядів і конфлікти інтересів; уміння розв'язувати конфлікти поглядів на основі толерантності; уміння розв'язувати конфлікти інтересів за допомогою конструктивних переговорів. (англ. stress- напруга), здатність організму людини протистояти сильному зовнішньому подразнику.

Лідерська поведінка	Уміння розв'язувати конфлікти Здатність до стресостійкості	Здатність приймати незалежні й продумані рішення в стандартних і нестандартних ситуаціях, уміння сполучати при необхідності роль організатора й виконавця, відповідати за якість результатів праці. Самопізнання студентом внутрішніх психічних актів та станів, механізм самозміни, самовибудовування у процесі регуляції життєдіяльності.
Ситуація, у якій діє лідер	Уміння приймати відповідальні рішення у будь-яких ситуаціях, розвиток рефлексії	

Параметри лідерських якостей менеджерів соціокультурної сфери починаються з визначення того, що робиться для цільової аудиторії. Незалежно від стилю і стандартів необхідно володіти певним рівнем кваліфікації в соціокультурній сфері, яка імпонує замовникам.

У процесі формування сильних лідерських якостей менеджерів соціокультурної сфери необхідно ідентифікувати ресурси свого професіоналізму:

- бездоганність у виконанні своєї справи
- готовність брати відповідальність на себе.

Стандарти лідерських якостей менеджера соціокультурної сфери можуть бути виміряні і об'єктивно описані. Вони формують у його свідомості унікальну картину лідерських якостей. Стандарти можуть бути привабливими для одних і сумнівними для інших. Це потрібно враховувати, будуючи відносини з дійсно значущими для вас партнерами. Саме стандарти допоможуть виділитися на фоні інших фахівців, які володіють рівнем компетентності, подібним вашому.

Стандарти – це щоденна поведінка, виконання своїх функцій, професійні дії, що є складовими стандартами професійної управлінської діяльності. Стандарти істотно впливають на сприйняття менеджера оточуючими.

Ознаками стандартів лідерських якостей є:

- цілеспрямованість та наполегливість у досягненні цілей;
- вміння знаходити спільну мову з будь-якими клієнтами;
- широке коло контактів і професійних зв'язків;

- незалежність і самостійність у виконанні професійних дій;
- креативність і творча непередбаченість.

Стиль – це професійні взаємодії з іншими людьми, те, що повною мірою передає індивідуальне особистого бренду і надає йому особливого забарвлення.

Основними професійними складовими професійної компетентності особистості лідера в галузі менеджменту соціокультурної діяльності є:

- епатажність,
- агресивність,
- енергійність і пр.

Хоча таким чином лідерським якостям дається суб'єктивна оцінка, подібні визнання мають не меншу вагу, ніж описи стандартів.

Розвинена професійна управлінська діяльність в галузі менеджменту соціокультурної сфери визначає інструменти, що дозволяють:

1. Значно підвищити фінансовий добробут.
2. Займатися тільки тією діяльністю, яка приносить задоволення.
3. Збільшити свою вартість на ринку праці.
4. Домогтися визнання в професійних колах.
5. Зробити потужний кар'єрний стрибок.
6. Створити власний успішний бізнес.
7. Підвищити почуття власної гідності та поваги до себе.

Формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної сфери – це професійні можливості довести свою конкурентну перевагу.

Вибудовуючи свою професійну управлінську діяльність, необхідно, щоб всі ресурси, всі відповіді на питання в контексті професійної управлінської особистості знаходилися всередині самого менеджера соціокультурної сфери. А над цим потрібно працювати. Будь-які знання марні, якщо їх не застосовувати на практиці просування лідерських якостей, майстерність менеджера соціокультурної сфери створення зв'язків, а також методи налагодження контактів та формування ділових відносин. Отже, узагальнення теоретичних і практичних підходів дозволило виявити структуру лідерських якостей особистості, створити модель формування лідерських якостей менеджерів соціокультурної діяльності різних рівнів управління. Подальше дослідження означеної проблеми потребує розробки моделі випускника ВНЗ – лідера як складової процесу модернізації вищої освіти.

Література

1. Алфимов В. Творческая личность старшеклассника: модель и развитие / В.Н. Алфимов, Н.Е. Артемов, Г.В. Тимошко. К.-Донецк, 1993. – 64 с.
2. Вежевич Т. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Вежевич Татьяна Ефимовна. – Улан-Удэ, 2001.
3. Гапонюк З. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.08 / Гапонюк Зоя Георгиевна. – М.: Военный университет, 2008. – 24 с.
4. Гармаш С. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. – 2009. – С. 37-44.
5. Зорина А. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 25 с.
6. Сбитнева В. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении: дис. ... канд. пед. наук / В.Б. Сбитнева. – Ижевск, 2006. – 205с. Вачевський М. В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції. Монографія./ Вачевський М. В. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 364с.
- 7.Євтух М. Б. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: Монографія / М. Б. Євтух, Л. М. Дибкова. – Х.: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2007. – 144 с.
- 8.Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования – 2004 / В. С. Аванесов, С. С. Ветохин, В. М. Жданович и др. – Мн.: РИВШ, 2005. – С. 71- 85.
- 9.Зимняя И. А. Компетентностный подход в современном образовании // Высшая школа: проблемы и перспективы. – 2004 / В. С. Аванесов, С. С. Ветохин, В. М. Жданович и др. – Мн.: РИВШ, 2005. – С. 69-70.
- 10.Маркова А. В. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1990. – № 8.
- 11.Меркулова С. Проблема оценки качества подготовки: компетентностный подход // Высшее образование в России. – 2007. – №8. – С. 127 – 130.
- 12.Оскарсон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования / Б. Оскарсон // Оценка качества профессионального образования: доклад / Под общ. Ред. В. И. Байденко, Дж Ван Зантворта. Европейский фонд подготовки кадров: проект ДЕЛФИ. – М., 2001.
- 13.Тюлю Г. Качество профподготовки менеджера // Высшее образование в России. – 2005. – №11. – С. 78 – 82.
- 14.Хуторской А. В. (редактор-составитель). Общепредметное содержание образовательных стандартов: проект «Стандарт общего образования» – М., 2002.
- 15.Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції // Вища освіта України. – 2006. – №2. – С. 84 – 87.

В статье рассматриваются основные теоретические подходы по определению структуры лидерских качеств личности. Автором представлена модель формирования лидерских качеств

Ключевые слова: *личность, качество, лидерские качества личности, компоненты личности, модель воспитания лидерских качеств.*

In the article basic theoretical approaches to determination of the structure of leadership qualities of a personality are examined. The author characterizes the model of leadership qualities forming.

Keywords: *personality, quality, leadership qualities of a personality, components of a personality, model of leadership qualities education.*

Локшин В. С. – доктор філософії, кандидат педагогічних наук, докторант відділу педагогіки і психології вищої школи Інституту вищої освіти АПН України (м. Київ, Україна)

Рецензент – дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, академік-секретар відділення вищої освіти НАПН України М. Б. Євтух

УДК 796.011.3. –057.87

СТАНОВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ КАК УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЕГО РЕОРГАНИЗАЦИЯ В ПЕРИОД ГУМАНИЗАЦИИ И ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

В. Г. Лосик, Н. Ф. Соломко, В. В. Тимошенко

В статье исследован процесс становления физического воспитания студентов машиностроительного вуза и его соответствие принципу гуманизма; определена роль гуманизации образования и применение методов, которые позволяют рассматривать гуманизацию и демократизацию в качестве приоритетного педагогического принципа с целью оптимизации и совершенствования процесса физического воспитания студентов.

Ключевые слова: *гуманизация, демократизация, педагогический принцип, физическое воспитание.*

Реформирование системы образования в Украине и преобразования, проводимые в системе высшей школы, затрагивают актуальные вопросы физического образования студенческой молодежи.