

слугувати опис «ідеального європейця», що передбачає наявність наступних компетенцій:

- «мати розвинуту самосвідомість, бути суб'єктом демократичних відносин і свідомої громадянської діяльності (володіти громадянськими якостями);
- володіти критичним мисленням, бути самостійним у судженнях і автономним у процесі навчання і трудової діяльності;
- пізнати себе і побудувати свою особисту підготовку і кваліфікацію;
- удосконалювати себе, приймати участь у безперервному навчанні;
- бути творчо активним;
- мати «Я-образ», що поєднує європейську та національну ідентичність, підвищену самооцінку, самоповагу, саморозвиток, володіти стійкою системою мотивів і потреб соціалізації – бажання постійно вчитися;
- проявляти інтерес до спільної культури – науково-технічної та гуманітарної;
- поділяти демократичні та моральні ідеали (толерантність, розуміння, солідарність), а також ідеали європейського об'єднання;
- бути здатним розуміти сучасний світ і адаптуватися до постійних змін, активно і творчо діяти, адекватно оцінювати ситуацію і приймати рішення, співпрацювати, працювати команді, досліджувати.» [10, с. 144]

Сучасна освіта та її роль у розвитку потенціалу кожної особистості

Значущість освіти у розвитку суспільства, напевно, неможливо переоцінити. Її доленосність через «людинотворення» В.Огнев'юк обґрунтовує, зокрема, таким чином: «Розмірковуючи над феноменом освіти в життєдіяльності окремої людини й суспільства в цілому, інколи відчуваю спокусу українське поняття освіта (від укр. світло, світоч, свічадо) протрактувати у латинському варіанті: «os» - кістяк, хребет, основа і «vita» – життя. Таке тлумачення цього поняття, мабуть, ще більш достеменно розкриває

глибоку, а може навіть, визначальну роль освіти у духовному, політичному й економічному поступі будь-якої цивілізації.» [11, с. 3]

Орієнтація освіти на розкриття потенціалу кожної особистості задля сприяння успішності її життєдіяльності можлива лише за умови зміни парадигми освіти, зокрема, «шляхом витіснення постулатів традиційної педагогіки – авторитет, дисципліна, змагання – та запровадження нових, сучасних – свобода, активність, співробітництво.» [10, с. 130]

Як відповідь на основні тенденції розвитку суспільства (глобалізація, демократизація, інформатизація), сучасна система освіти характеризується такими тенденціями, як відкритість, неперервність та трансформація у сферу послуг. Кожна із зазначених тенденцій веде до відповідних наслідків і потребує відповідних дій як відповіді на виклики сучасного суспільного розвитку. Для прикладу:

- відкритість задовольняється через надання учасникам освітнього процесу широких можливостей для вибору місця, часу, змісту та форм навчання. Відкритість освіти передбачає, зокрема: «свободу складання індивідуальної освітньої траєкторії; самовизначення часу і темпів навчання; свободу у виборі місця навчання; вільний розвиток індивідуальності того, хто навчається.» [9, с. 171-172]

- неперервність забезпечується за допомогою розвитку можливостей для самоосвіти та освіти на робочому місці, зокрема шляхом запровадження електронного навчання;

- трансформація у сферу послуг веде до підвищення якості останніх шляхом широкого залучення учасників освітнього процесу як клієнтів до оцінювання якості навчання.

Іншим важливим параметром «нової освіти» є діалогічність та інтерактивність навчального процесу, які пов'язані з формуванням нової консультативно-координуючої ролі викладача, основи якої були закладені ще на початку розквіту нашої цивілізації: «Сьогодні, коли ми говоримо про людиновимірність освітянського простору, постає постать Сократа, який

перший визначив суб'єкт-суб'єктність педагогічного процесу. Адже «божественну милість» справжньої мудрості можна передати людині «в тісному і дружньому спілкуванні», «з руки в руку», як силу магнетизму.» [8, с. 501]

Лідерство як нова управлінська парадигма

Термін «здви́г парадигми» вперше був введений Т.Кунтом у праці «Структура наукових революцій», в якій дослідник показав, що кожний значний прорив у науці починається з розриву зі старими парадигмами. Необхідність заміни існуючої управлінської парадигми та її негативні наслідки для розвитку суспільства відзначаються сьогодні низкою науковців, серед яких: Дж.Коллінз, В.Кремень, П.Лоранж, Г.Мінцберг, С.Пазініч, О.Пономарьов, С.Філонович, С.Щенников та ін.

Лідерство ідентифікується сьогодні як нова управлінська парадигма, актуальність якої детермінується наявними суспільними трансформаціями.

Для початку зазначимо кілька слів про сутність лідерства. Етимологічно лідерство означає «ведення за собою». Об'єднання західного та східного підходів до розуміння лідерства дозволяє вичленити ключові аспекти цього поняття: ведення (рух за визначеним напрямом) та наслідування з боку інших, що базується на повазі.

Російські вчені, досліджуючи природу лідерства, звертають увагу на поєднання двох складових: комбінації певних якостей особистості та певного типу взаємовідносин у групі людей задля реалізації спільної діяльності. Так С.Філонович у своїй праці [17] зазначає, що *лідерство одночасно є: положенням (станом) особистості та процесом залучення послідовників до певної діяльності.*

Поєднання положень еволюційного поступу теорії управління та положень компетентісно-орієнтованого підходу щодо професійного розвитку, дає підстави нам констатувати *лідерство як вплив через наявні поведінкові компетенції*, до яких відповідно до Л.Спенсера та С.Спенсера належать [16]:

мотиви, психофізіологічні особливості та Я-концепція (установки, цінності або образ Я-людини).

За аналогією до встановлених складових лідерства визначають наявність двох основних видів лідерства:

- Індивідуальне лідерство – суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток особистості), так і до інших особистостей.
- Інституційне (або організаційне) лідерство – суб'єктом прояву лідерства виступає організація. Прояв може здійснюватися як безпосередньо по відношенню до себе (саморозвиток організації), так і до інших організацій.

Лідерство як сучасна управлінська парадигма набуває своєї значущості саме в період змін. Науковці Великобританії у 2002 році визначили, що саме лідерство «є ключем для того, щоб здійснити зміни, необхідні для «модернізації» та ефективності в ХХІ столітті.» [2, с. 13]

Відсутність лідерського потенціалу в управлінців і низька якість управлінської культури спричинюють суттєві перешкоди суспільному розвитку, спроможність суспільства здійснювати реформи. Ознаки такої ситуації, на жаль, спостерігаються в Україні, де ще слабо усвідомлена значущість нової управлінської парадигми. Вітчизняна модель лідерства починає лише складатися.

Вплив лідерства на систему професійної підготовки управлінців

У ракурсі констатації лідерства як нової управлінської парадигми очевидною стає потреба трансформації засад, на яких має будуватися професійна підготовка сучасних управлінців.

Професійна освіта як складова загальної системи, «є фундаментом для здобуття лідерських позицій.» [18, с. 64] Ще Б.Франклін стверджував, що невдача при підготовці веде до підготовки невдачі. Перефразування цього вислову в аспекті значущості професійної підготовки управлінців засвідчує, що неправильна підготовка управлінців веде до підготовки неправильного

управління. Реалії суспільного життя зі свого боку засвідчують наявну кризу управління у різних сферах (економічній, фінансовій, політичній, освітній та ін.) Вочевидь, що однією із основних причин останньої слід розглядати «неправильність» професійної підготовки управлінських кадрів і відповідно критичну потребу щодо зміни її парадигми.

Врахування та відображення у процесі професійної підготовки управлінців-лідерів сучасних здобутків наукових досліджень з проблем управління, забезпечення випереджаючого характеру цієї підготовки, перехід на засади компетентісно-орієнтованого підходу веде до зміни ключових принципів і самої філософії організації навчання управлінських кадрів.

Трансформація освіти відбувається через трансформацію (зміну) основних складових освітнього процесу. Це, у свою чергу, передбачає відображення відповідного змісту, використання відповідних методів і засобів, а також найважливіше – отримання відповідних результатів такої професійної підготовки.

Результатом реалізації програм професійної підготовки управлінців має стати особистість керівника-лідера з рівнем культури (моральної, етичної) та управлінської компетентності відповідно до сучасних суспільних викликів і вимог. Іншими словами, професійна компетентність управлінця за сучасних умов має нарощуватися за рахунок саме лідерських якостей і формуватися безпосередньо на засадах лідерства та через лідерство. І хоча ця ідеологія виглядає досить незвично у колі традиційних педагогічних поглядів, її актуальність є критичною для подальшого успішного поступу українського суспільства, бо ще В.Гюго зазначав: «Немає нічого сильніше ідеї, час якої настав.»

Організаційне навчання

Спроможність навчатися розглядається як ключова організаційна та особистісна характеристика сьогодення: «Єдина конкурентна перевага компанії майбутнього – це здатність її менеджерів навчатися швидше, ніж їх конкуренти.

Кінцевим джерелом конкурентної переваги є бажання і здатність організації постійно навчатися й швидко перетворювати нові знання в дію. Єдиним постійно відтворюваним ресурсом є навчання.» [15, с. 22]

П.Сенге в ракурсі власної теорії саморозвивальної організації, формулює організаційне лідерство як: «здатність певної спільноти визначати своє майбутнє та перш за все підтримувати процес необхідних для цього змін. Джерелом лідерства є здатність підтримувати творчу напругу й енергію, що виникає тоді, коли люди говорять правду і передають іншим своє представлення майбутнього та розуміння теперішнього. [14, с. 16]

Передумовою для формування лідерства (як індивідуального, так і організаційного) та основним засобом для формування організацій нового типу виступає організаційне навчання: «Сьогодні потреба в організаціях групового навчання велика як ніколи. Сьогодні майже всі важливі рішення приймаються або безпосередньо групами, або реалізуються тільки через групові зусилля.» [14, с. 233]

Актуалізація концепції організаційного лідерства та організаційного навчання, основою яких є співробітництво та довіра, абсолютно логічно детермінується низкою наявних фактів, що характеризують сьогодення:

- «Освітній і професійний рівень ... значно підвищився за останні десятиліття, і багатьох людей не влаштовує робота в організаціях, які не надають можливості для навчання та зростання.» [3, с. 24]

- «Співробітництво має перевагу над суперництвом. Багато компаній будують свою діяльність на концепції менеджменту знань, яка формує культуру інформаційного обміну... Зараз спостерігається тенденція ... укріплення співробітництва між організаціями, які вважають себе учасниками єдиної команди, що спільно творять цінності.» [3, с. 25]

- «Роль лідера полягає не у контролі над оточуючими, а у створенні середовища, в якому кожний підлеглий мав би можливості для професійного зростання та розвитку.» [3, с. 238]

- ««Суспільство» походить від латинського «socius» – компаньйон, співучасник.» [4, с. 14]

Важливо підкреслити, що реалізація ефективного групового навчання потребує формування в організації та кожної особистості культури введення діалогу, саме діалогу, а не дискусії, як це традиційно вважалося. Різниця ця є дуже суттєвою: «... грецьке слово «dia-logos» означає вільний обмін думками в групі, що приводить до прозрінь, недоступних для окремих членів групи. Діалог відрізняється від «дискусії», яка є однокореневим словом до слова «percussion» та «concussion», тобто ламати, вдаряти, розламувати, і буквально означає боротьбу ідей, в яких переможець отримує все.» [14, с. 33-34].

Таблиця.

Різниця між діалогом і дискусією

	Діалог	Дискусія
Ознаки	Діалог Розкриття почуттів Вивчення припущень Відмова від осудження чужих поглядів Знаходження точок дотику	Жорстка позиція Захист власних переконань Намагання переконати співрозмовника Створення опозиції
Результати	Довгострокові інноваційні рішення Єдність групи Вироблення спільних понять Зміна мислення	Короткострокові рішення Досягнення шляхом перемоги над опонентами Формування опозиції з числа переможених опонентів Збереження попереднього мислення

Примітка: таблиця розроблена на основі [3, с. 260]

Саме спроможність вести діалог покладена в основу цілої низки діючих сьогодні методів підготовки управлінців-лідерів, оскільки: «Діалог є способом пізнання реальності, усвідомлення того, що означає бути людиною та як можна

заставити механізм лідерства працювати в організації. Діалог може допомогти нам пізнати оточуючу нас реальність і створити атмосферу навчання у рамках групи людей. Він ... стає процесом постійного навчання та трансформації нашої свідомості. В цьому процесі глибокого навчання ми пізнаємо унікальність особистих лідерських якостей та оцінюємо реальну ситуацію в організаціях, у яких працюємо. І тільки тоді ми можемо переходити до постановки цілей на майбутнє та розроблення загального, більш широкого бачення.» [13, с. 33]

Таким чином, ми ідентифікували низку принципів, через «фільтр» яких має сьогодні здійснюватися професійна підготовка управлінців з тим, щоб відповідати сучасним суспільним потребам і викликам.

Висновки

Здійснений аналіз дозволяє констатувати наступні висновки:

1. Лідерство набуває сучасної управлінської парадигми, що веде до зростання суспільного попиту на керівників-лідерів.
2. «Людиноцентризм» та ціннісна орієнтація освіти є відповіддю на такі тенденції суспільного розвитку як «тріумф особистості» та демократизація.
3. Ефективність освіти детермінується її спроможністю визначати та продукувати профіль компетенцій для успішної життєдіяльності кожної особистості, що потребує зміни діючої сьогодні освітньої парадигми.
4. Відсутність лідерського потенціалу в управлінців спричинює перешкоди суспільному прогресу.
5. Професійна підготовка сучасних управлінців має бути переосмислена через призму принципів нової управлінської парадигми – лідерства.
6. Організаційне навчання є інструментом формування організаційного лідерства.
7. Реалізація ефективного організаційного навчання визначається рівнем культури кожної особистості щодо ведення діалогу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бизнес-образование : специфика, программы, технологии, организация / под общ. ред. С. Р. Филоновича. – М. : ГУВШЭ, 2004. – 690 с.
2. Бояцис Р. Резонансное лидерство : Самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Р. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.
3. Дафт Р. Л. Уроки лидерства / Р. Л. Дафт; при участии П.Лейн ; пер. с англ. А. В. Козлова ; под ред. И. В. Андреевой. – М. : Эксмо, 2008. – 480 с.
4. Дзвінчук Д. Освіта в історико-філософському вимірі: тенденції розвитку та управління / Дзвінчук Д. – К.: Нічлава, 2006. – 378 с.
5. Драйден Г. Революція в навчанні / Драйден Г., Вос Дж. – Львів : Літопис, 2005. – 542 с.
6. Йенсен Р. Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразует ваш бизнес / Йенсен Р. – СПб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. – 271 с.
7. Компетентісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи. / під заг. ред. О. В. Оверчук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
8. Кремень В.Г. Філософія управління / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ «ХП», 2008. – 524 с.
9. Лукашенко М. А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг : актуальные проблемы управления / Лукашенко М. А – М. : Маркет ДС, 2003. – 358 с.
10. Нейматов Я. М. Образование в XXI веке : тенденции и прогнозы / Нейматов Я. М. – М. : Алгоритм, 2002. – 480 с.
11. Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку : монографія / Огнев'юк В. О. – К. : Знання України, 2003. – 448 с.
12. Открытое образование – стратегия XXI века для России / под общ. ред. Филиппова В.М. и Тихомирова В. П.]. – М. : МЭСИ, 2000 – 356 с.

13. Оуэн Х. Призвание – лидер : Полное руководство по эффективному лидерству / Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с.
14. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М. : Олимп - Бизнес, 2003. – 408 с.
15. Спенсер Л. Компетенции на работе / Спенсер Л., Спенсер С. – Пер. с англ. – М. : НІРРО, 2005. – 384 с.
16. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / [Сенге П., Клейнер А., Робертс Ш., та ін.]. – М. : Олимп - Бизнес, 2003. – 624 с.
17. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте : история и перспективы / Филонович С. Р. // Российский журнал менеджмента. – 2003. - № 2. – С. 3-24.
18. Шейнов В. П. Психология лидерства, влияния, власти / Шейнов В. П. – М.: Харвест, 2008. – 656 с.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ ОПИС

13.00.04

Калашнікова С.А.

Актуальність лідерства в умовах сучасних суспільних трансформацій та його вплив на професійну підготовку управлінців

Кількість бібліографічних посилань – 18

Калашникова С.А.

Актуальность лидерства в условиях современных трансформаций общества та его влияние на профессиональную подготовку управленцев

Статья посвящена анализу современных тенденций развития общества, их взаимосвязи с развитием образования и, в частности, с профессиональной подготовкой руководителей в свете актуализации лидерства как новой управленческой парадигмы.

Ключевые слова: лидерство, тенденции развития, организационное обучение, компетентносный подход, человекоцентризм, ценностная ориентация образования.

Kalashnikova S.A.

Actuality of leadership in the light of modern society's transformations and its influence to professional training for administrators

The article is devoted to the analysis of society's development modern trends and their link with education development, in particular, with professional training of administrators in the light of leadership as new paradigm of administration.

Key words: leadership, trends of development, organizational learning, competence approach, humancetrizm, values orientation of education.