



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



УДК 378

doi: 10.20998/2616-3241.2019.1.08

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри, 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: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Валентина Михайличенко

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

ORCID: 0000-0001-7390-5319

E-mail: valentina_be@ukr.net

Татьяна Гура

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

ORCID: 0000-0003-2323-3440

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

ПОНЯТТЯ «ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ» І «ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ»: ЗМІСТ ТА ВИКОРИСТАННЯ У НАУКОВІЙ ДУМЦІ

Анотація: Досліджено співвідношення лідерського потенціалу та лідерських якостей у студентів. Уточнено визначення поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості», розкритий їхній зміст. Вказано, що в цілому ряді робіт дослідників часто відбувається змішування цих понять, а іноді, і підміна один одним. Обґрунтовано необхідність не тільки діагностики лідерського потенціалу студентів, а й мобілізації його ресурсних можливостей, тобто вивчення шляхів і засобів його активізації та розвитку під час навчання у зов. Сформульовано висновок про необхідність дотримання єдиної концепції про зміст таких понять як «лідерські якості» і «лідерський потенціал», а також їхні повної термінологічної уніфікації.

Ключові слова: лідерство, поняття, лідерський потенціал, лідерські якості, процес навчання, діагностика, виявлення, актуалізація, розвиток, студенти.

Olexandr Romanovskiy

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

Valentina Mykhaylychenko

Candidate of Sciences (Philosophy), professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management Department named after academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: valentina_be@ukr.net

Tatyana Hura

Candidate of Sciences (Philosophy), professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management Department named after academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: tatyana-gura@ukr.net

**THE NOTIONS OF LEADERSHIP POTENTIAL AND LEADERSHIP TRAITS:
CONTENT AND USAGE IN SCIENCE MIND**

Abstract: *The article is dedicated to the topical problem of studying leadership potential and leadership traits in students. The authors offer a definition of the notions of “leadership potential” and “leadership traits” and disclose their meanings. It is shown that in works by a number of researchers there often occurs a confusing mixing up of these notions, and sometimes their substitution. A point of view is expressed that leadership potential is possible to be developed, and leadership can be trained. There is substantiated the need in not only diagnostics of students’ leadership potential, but also in mobilizing its resource possibilities, that is search for ways and means to activate it during one’s training at a university. A conclusion is made on the need of working out a unified idea on the content of such notions as “leadership traits” and “leadership potential”, as well as their complete terminological unification.*

Key words: *leadership, notion, leadership potential, leadership traits, teaching process, diagnostics, detection, actualizing, development.*

Olexandr Romanovskiy, Valentina Mykhaylychenko, Tatyana Hura

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The notions of leadership potential and leadership traits: content and usage in science mind”

Problem setting. *The article accentuates on the topicality of the problem of studying students’ leadership potential and leadership traits. The authors have expressed*

their point of view that in spite of its study being paid a great attention, in many works these notions get confused and sometimes substituted.

Recent research and publications analysis. *This can be explained by the fact that for a long time the personality approach has been broadly applied in leadership studying, the essence of which approach came down to attempts of detecting a set of desirable psychological traits of a personality needed for being a leader. It supposed that a person became a leader thanks to a specific set of personality traits, which were innate and manifested regardless of a particular situation or a group. A significant advance on the road of adapting the traits theory to reality was the factor-analytical concept which introduces to the leadership theory the notions of targets and tasks connected with specific situation. In these theories the stress is brought from a personality's individualistic traits to the determining role of the situation. Later on, the search for personality determinants as a psychological phenomenon is shifted to the realm of studying the group relationships. In the basis of transactional approach is its being understood as relations of exchange between a leader and their followers. Later on, there develops a distinct tendency to unifying the study of various leadership aspects to a single approach. At the present stage in mankind's development there is observed a common tendency to globalizing in all spheres of social interaction (synergy) which particularly applies to the theory and practice of management where the need of solving the problem of human factor is among its top priorities. The process of synergy alters all the spheres of*

people's lives and activities and raises claims to leaders' training and their leadership potential activation, which is a decisive condition of social development.

Paper main body. *The authors refer to definitions of leadership potential offered by various authors and their contents which include leadership traits, skills, abilities, and a number of other leadership characteristics. Also, definitions of 'leadership traits' by various authors is given and their contents are disclosed. It is shown that in a number of works, including dissertation theses, on leadership traits formation, which are to a large extent inborn, the authors include a set of traits that are components of leadership potential and are to be formed in the process of training. Some authors include into leadership traits set the components that comprise such a notion as competency, which is incorrect. It is shown that the attitude of various researchers to the possibility of a purposeful development of leadership traits is not unanimous. It is shown that leadership potential can be developed, and leadership can be learnt. The authors suppose that it is possible and necessary to form leadership potential during one's training at a university, and this forming includes diagnostics of leadership traits, creating conditions for them to manifest and activate as well as forming a number of leadership traits.*

Conclusions of the research. *A conclusion is made that after (Ukraine's) signing the Bologna Declaration there has arose the need in working out a single understanding of the content of such notions as "leadership traits" and "leadership potential" and their complete terminological unification.*

Постановка проблеми в загальному вигляді і її зв'язок з найважливішими науковими або практичними завданнями. В умовах жорсткої ринкової конкуренції суспільству потрібні активні, компетентні менеджери-лідери, здатні

приймати ефективні рішення, готові взяти на себе відповідальність за їх здійснення, які вміють ставити цілі і конструювати шляхи їх досягнення, аналізувати свої дії та їхні результати, встановлювати продуктивні відносини з іншими людьми. Для

підготовки таких фахівців необхідна наявність у них лідерського потенціалу та його розвиток у процесі навчання у ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Під час вивчення лідерства науковці активно застосовували особистісний підхід, суть якого полягає в спробах виявити набір бажаних психологічних рис особистості, необхідних лідеру. Фокус наукової уваги у межах відповідного підходу було зосереджено на визначенні певного набору якостей особистості, що мають вроджений характер і виявляються незалежно від особливостей ситуації або групи, завдяки наявності яких стають лідером. На шляху адаптації теорії рис до реальних умов з'явилася факторно-аналітична концепція, яка вводить у теорії лідерства поняття цілей і завдань, пов'язаних з конкретною ситуацією. У цих теоріях акцент переноситься з індивідуальних рис особистості на визначальну роль ситуації. В основу трансакційного підходу до вивчення лідерства покладено його розуміння відносин обміну між лідером і послідовниками. Тому пошук детермінант особистості як психологічного явища зміщується в напрямку вивчення групових взаємин. Згодом спостерігається виразна тенденція до об'єднання вивчення різних аспектів лідерства в єдиний підхід. На сучасному етапі розвитку людства існує загальна тенденція глобалізації у всіх сферах соціальної взаємодії (синергія), що особливо актуально для теорії і практики менеджменту, де на перший план виступає необхідність вирішення проблеми активізації людського фактору. Процес синергії змінює всі сфери життя і діяльності людей і підвищує рівень вимог до підготовки лідерів, формування їхнього лідерського потенціалу, зміст якого включає в себе не тільки лідерські якості, а й уміння, нави-

чки та інші характеристики ефективного лідерства.

Дефініція «потенціал» є похідним від латинського *potentia* (потенція), яке трактується в тлумачному словнику російської мови С. Ожегова і Н. Шведової як «можливість, тобто те, що існує в прихованому вигляді і може проявитися у відповідних умовах» [13, с. 571]. Іншими словами, потенціал є якоюсь можливістю, силою, що включає в себе джерела і засоби, які можуть бути використані для вирішення будь-якої задачі, досягнення певної мети. Багато вчених традиційно потенціал людини розглядають як можливості, резерв організму, як його внутрішню спрямованість на досягнення поставленої мети. Різні види потенціалу особистості розглядаються дослідниками, як правило, в категоріях можливого і дійсного, як динамічна особливість людини, яка розкривається через сукупність її ключових характеристик, за допомогою яких здійснюється його оцінка.

В. Марков і Ю. Синягін визначають потенціал особистості як систему його ресурсів, які виявляються і оновлюються в діяльності, спрямованій на отримання соціально значущих результатів. Вони виділяють такі моменти: «по-перше, потенціал людини є ресурсним показником і в зв'язку з цим повинен мати будь-який числовий показник; по-друге, цей ресурс не назавжди, а постійно оновлюється протягом життя; по-третє, він реалізується у взаєминах з оточенням; по-четверте, потенціалу людини притаманна системна якість» [11, с. 255]. Д. Леонтьєв вважає, що потенціал людини являє собою «універсальну характеристику системної організації особистості, що включає в себе психологічне здоров'я, зрілість і успішність діяльності суб'єкта» [9, с. 68]. Таким чином, аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє авторам стверджувати, що «потенціал особистості слід розглядати

як систему природно-обумовлених і поновлюваних ресурсів, реалізація яких протягом життя приводить до певних, з точки зору особистості і суспільства, значущих особистісних досягнень» [14, с. 89].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Безумовно, що дефініцію «потенціал» та «якості» розкрито повною мірою, однак чіткого визначення досі не надано поняттям «лідерський потенціал» та «лідерські якості», поза увагою дослідників залишається й міра співвідношення вказаних термінів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в уточненні категоріального змісту дефініцій «лідерський потенціал» і «лідерські якості» та виявленні їхньої відповідності між собою.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Поняття «лідерський потенціал» є різновидом більш загальної категорії «потенціал особистості» і являє собою діалектичну єдність її явних і прихованих складових. Це системна характеристика особистості, в зв'язку з чим її психолого-педагогічна сутність є предметом вивчення з боку різних вчених. Так, відповідно до визначення І. Дригіної, «лідерський потенціал» є якісною характеристикою особистості, що відображає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, що сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи за умови спільного вирішення задач в різних сферах життєдіяльності і має позитивну спрямованість процесу її професійного становлення [6, с. 8]. Авторка підкреслює, що потенціал особистості визначає реальні можливості людини, її готовність діяти, а також реалізовувати властивості, резерви, які харак-

теризуються процесами актуалізації, реалізації, розвитку (розгортання), розкриття, накопичення. Таким чином, нею виділені як реальні, тобто виявлені можливості, так і приховані резерви, які вимагають не тільки діагностики, але і уточнення, розвитку, саморозвитку та самореалізації.

О. Євтіхов розглядає лідерський потенціал як «сукупність індивідуальних характеристик, що забезпечують успішне становлення особистості, які стають дієвим способом активізації її потенціалу тільки за наявності відповідних цінностей, мотивації, прагнення досягти того чи іншого результату і віри в свою здатність цього досягнення. Для цього необхідно не тільки набуття необхідних знань і умінь, а й модифікація мотиваційної системи, смислових структур особистості, спрямованих на активізацію лідерського потенціалу» [7, с. 23]. Таким чином, визначено передумови для прояву і реалізації лідерського потенціалу, необхідність їх модифікації шляхом активізації або зміни в процесі навчання і виховання.

Романовський О., Михайличенко В. характеризують потенціал лідера через сукупність ознак, об'єднаних в групи, які відображають специфіку організаційного керівництва і його структуру. Ними виділено наступні структурні елементи:

особистісно-рефлексивний компонент: знання самого себе, рефлексія своїх якостей і лідерських здібностей, самооцінка; здатність до самовдосконалення, самоефективності;

пізнавально-професійний компонент: когнітивні, професійні здібності, а також соціально-психологічні характеристики, необхідні для ефективного лідерства;

ціннісно-мотиваційний компонент: усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи і орієнтація на них;

поведінковий або організаційно-управлінський компонент, що відображає цілеспрямовану поведінку лідера, пов'я-

зану зі специфікою діяльності групи, спрямовану на її успішне виконання, зокрема постановку цілей, знання стратегії і тактики їх досягнення, міжособистісна і рольова взаємодія членів групи;

емоційний компонент: емоційно-вольова сфера, емоційна зрілість, емпатія і толерантність при спілкуванні, стресостійкість;

комунікативний компонент: навички міжособистісного спілкування, ефективною взаємодії, вплив лідера на своїх послідовників і відповідно їх на нього. [14, с. 90-91]. На думку авторів, лідерський потенціал - це сукупність компонентів структури особистості (особистісно-рефлексивний, пізнавально-професійний, ціннісно-мотиваційний, організаційно-управлінський, емоційний, комунікативний), які забезпечують її ефективне керівництво членами групи при спільному вирішенні задач в ситуаціях, які склалися.

Вітчизняні та європейські вчені (З. Гапонюк, Б. Головешко, Т. Гура, В. Локшін, Т. Махіна, С. Новикова, О. Романовський, С. Тарасова, О. Яценко та інші) наголошують на необхідності наявності лідерських якостей і приділяють велику увагу їх формуванню. Аналіз наукової літератури та сучасних дисертаційних досліджень з цієї проблеми підтверджує, що в структурі професійно важливих якостей і умінь майбутнього фахівця на передній план сьогодні виступає його здатність проявляти лідерські якості в різних аспектах соціальної і професійної діяльності.

Під якостями людини часто мають на увазі набір стійких психічних утворень особистості, за допомогою яких вона впливає на соціум або здійснює взаємодію. Вони можуть уособлюватися як особливості психічних процесів, станів і властивостей індивіда, темпераменту, рис характеру, здібності тощо.

Якості особистості проявляються лише за умови схильності організму людини, як здатності проявлятися в діяльності лише за наявності задатків. Для цього треба створювати необхідні умови або ситуації. Проте потенціал людини включає в себе не тільки якості, але і вміння, навички та інші характеристики, які проявляються в діяльності і можуть бути сформовані в процесі навчання. Тому поняття «лідерський потенціал» ширше за поняття «лідерські якості». Автори сучасних досліджень до змісту лідерських якостей, які є вродженими і проявляються лише у відповідних ситуаціях, включають цілий ряд характеристик, які притаманні лідерському потенціалу та можуть бути сформовані в процесі навчання.

Лідерський потенціал включає виявлені та приховані можливості, які вимагають розкриття та розвитку. Протягом життя людина не завжди може проявити всі свої можливості, не маючи певних умов, що сприяють цьому процесу. Можна лише створювати відповідні ситуації для їхнього прояву і розвитку під час навчання і виховання. О. Уманський відзначав, що, маючи від народження певні задатки, людина не обов'язково стає лідером [17]. Для цього необхідно вміти реалізовувати наявні у неї можливості, а це означає, створювати відповідні умови для їхнього прояву. Дж. Адаїр робить висновок про те, що лідерство можна розвивати шляхом навчання, що лідерами стають [1]. Особистість лідера можна сформувати у відповідальному освітньо-професійному середовищі, створивши для цього сприятливі педагогічні умови.

Необхідно відмітити, що ставлення різних науковців до можливості цілеспрямованого розвитку лідерських якостей неоднозначне. За результатами аналізу результатів наукових пошуків вітчизняних вчених було встановлено той факт,

що ці можливості значно обмежені. Так, прихильники персоналістичного підходу дотримуються ідеї про індивідуальні схильності людини до лідерства та про те, що діапазон розвитку окремих якостей індивіда генетично обумовлений.

Представники ситуаційного підходу підкреслюють відносність лідерських рис і стверджують, що якісно різні ситуації можуть вимагати і різних особистісних рис для висунення їх в лідери. Іншими словами, формування лідера в групі визначається тим, наскільки набір його особистісних і ділових якостей є актуальним і затребуваним в цій групі. У зв'язку з цим розвиток лідерських якостей поза контекстом реальної групи і специфіки діяльності не ефективний. Ситуації і завдання мають не менш важливе значення, а група є середовищем й елементом формування і визнання лідера. Тому тут найбільш повно розкриваються його організаторські схильності, формуються і розвиваються якості, вміння і навички, необхідні для ефективного керівництва іншими людьми. Дослідження соціально-психологічних особливостей прояву лідерства в студентських групах проводилося Н. Беляковою. За умови взаємодії «лідер - група» авторка акцентувала увагу на другому доданку - «група», підкреслюючи, що саме цілі і мотиви групи обумовлюють обставини виникнення лідерства. При цьому прийняті групою лідери, завдяки своїй центральній позиції, відіграють важливу роль у формуванні та зміні групових цілей, світогляду, а також в організації структури та спільної діяльності членів групи [2].

Навчально-виховний процес у зво повинен бути спрямований на створення ефективних педагогічних умов для розкриття і розвитку лідерського потенціалу. Саме в студентські роки найбільш повно розкриваються лідерські якості, організаторські схильності, формуються і розвиваються вміння і навички лідера, необ-

хідні для ефективного керівництва іншими людьми. При цьому ключовими аспектами формування лідера, крім особистісних якостей, виступають його ціннісно-мотиваційна сфера, когнітивний і емоційний інтелект, поведінкові характеристики, комунікативна компетентність, тобто всі складові лідерського потенціалу. За результатами проведених нами наукових досліджень «підбір кандидатів на роль лідерів серед студентів необхідно здійснювати, спираючись не стільки на актуальні, тобто розвинені якості, скільки на потенційні можливості і схильність до лідерства. Це вказує на необхідність не тільки діагностики лідерського потенціалу, а й мобілізації у студентів ресурсних можливостей в прояві лідерських здібностей, тобто вивчення шляхів і засобів їх активізації під час навчання у вузі» [12, с. 93].

Б. Голоवेशко зробивши в своєму дисертаційному дослідженні ґрунтовний аналіз стану проблеми формування лідерських якостей у працях вітчизняних і зарубіжних вчених, дав таку дефініцію лідерським якостям майбутнього менеджера: це «сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей, які забезпечать його здатність інтегрувати і направити колектив організації на успішне досягнення організаційних цілей» [4, с. 61]. Йдеться про прояв і формування лідерських якостей відповідно до специфіки професійної діяльності та сучасних вимог до лідерства. При цьому, на нашу думку, визначення і формування лідерських якостей має враховувати схильність особистості до того чи іншого виду діяльності як основу її розвитку.

3. Гапонюк, не даючи визначення лідерських якостей, досить широко характеризує потенціальні якості лідера [3, с.6]:

1. Загально-професійні – теоретичні знання, практичний досвід, системність у вирішенні професійних питань, вміння

легко адаптуватися до ситуації, здатність до прогностичної діяльності, належне виконання професійних обов'язків, уміння керувати колективом, виділяти головне і другорядне, правильно розпоряджатися своїм часом і розподіляти обов'язки в колективі.

2. Творчі якості – широкий світогляд щодо загальних питань, творчий підхід до роботи, педагогічна і методична підготовка, високий рівень творчої майстерності.

3. Соціально-психологічні якості – вміння встановлювати міжособистісні контакти, створення позитивної атмосфери в колективі, індивідуальний підхід до кожного члена групи, вимогливість до підлеглих, вміння розбиратися в людях і впливати на них, подавати особистий приклад, викликати довіру та симпатію до себе, задавати темп роботі, переконувати в своїй правоті, бути врівноваженим, схильним до аналізу і самоаналізу.

4. Соціально-комунікативні якості – вміння спілкуватися і налагоджувати професійні контакти, відстоювати особисті й інтереси всього колективу, забезпечувати належний контроль за робочим процесом, стимулювати колектив до роботи, вміти заводити друзів, бути доброзичливим, мати такт, бути чесним, порядним, відповідальним, мати адекватний емоційний стан, правильну артикуляцію, хорошу поставу голосу тощо. Тут наведені не тільки якості, але й вміння, навички та інші характеристики, хоча і не завжди такі, які відповідають названій складовій, але необхідні для успішної діяльності лідера.

В. Саляхов під лідерськими якостями студентів розуміє «динамічне професійно-особистісне утворення, яке формується в процесі підготовки у вищому навчальному закладі і включає: індивідуально-лідерську компетенцію (біологічні, фізіологічні, психологічні задатки

лідера, здатність до самопрезентації, мобілізації свого індивідуального потенціалу); управлінсько-лідерську компетенцію (здатність впливати на інших людей, керувати, вести за собою, заряджаючи інших зацікавленою, позитивною, творчою діяльністю, вміння ставити цілі, визначати шляхи їхнього досягнення, коригувати цілі і відповідні їм способи в сфері внутрішньо групових, емоційних відносин; керувати за допомогою неформального лідерства); комунікативно-прогностичну компетенцію (здатність до спілкування, активна громадянська позиція, прагнення до побудови продуктивних взаємин зі студентами та викладачами (ділових і емоційних), здатність до прогнозування особистісного професійного розвитку, життєвих перспектив, реалізації особистого лідерського потенціалу та потенціалу інших), що забезпечує майбутнім фахівцям професійну мобільність і конкурентоспроможність» [15, с 7].

Тобто лідерські якості включають компетенції, зміст яких характеризує різні боки лідерського потенціалу. Відбувається підміна понять. Лідерські якості складаються з компетенцій, які за змістом представляють характеристики лідерського потенціалу, тобто є складовими поняття «компетентність». Достеменно відомо, що поняття компетентність та компетенція є близьким за змістом, але не тотожними. В. Краєвський і А. Хуторський відзначають відмінності між ними: «компетенція - певна, заздалегідь задана соціальна норма для освітньої підготовки учня, необхідна для його ефективної і продуктивної діяльності в обраній сфері. А компетентність - це сукупність особистісних якостей (ціннісно-змістовних орієнтацій, знань, умінь, навичок, здібностей), обумовлених досвідом діяльності в соціальній і особистісно значущій сфері» [9, с. 135]. Однак автори до сукупності особистісних якостей включають весь арсенал лідерсь-

кого потенціалу особистості. В. Сластенін визначає «професійну компетентність як інтегральну характеристику ділових та особистісних якостей фахівця, яка відображає не тільки рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, а й соціально-моральну позицію особистості» [16, с. 34-35]. Знову йдеться про лідерський потенціал, але доповнений соціально-моральною позицією особистості. При цьому компетентність є сукупністю окремих компетенцій, а лідерський потенціал – сукупність різноманітних складових, зокрема і лідерських якостей. В статті потенціал представлено як можливості особистості, які вона реалізує під час діяльності, а компетентність – як її результат. Змішування понять «лідерські якості» та «лідерський потенціал» можна пояснити тим, що перше з них довгий час функціонувало в закордонній та вітчизняній літературі як характеристика лідерства, а друге – з'явилося пізніше і досі проходить період свого становлення, тому не має чіткого визначення. Сучасна національна модель підготовки фахівців передбачає використання досвіду формування компетентності, набутого європейською системою освіти, що викликано тенденцією інтеграції, глобалізації світової економіки, стандартизацією європейської освіти на основі Болонської угоди. Істотним, як зазначає І. А. Зимня, є той факт, що «універсалізація перетворень в галузі системи освіти, забезпечення студентської та викладацької мобільності, міжнародне визнання ступенів, введення освітніх кредитів - все це передбачає також повну термінологічну уніфікацію. Це відноситься і до поняття «компетентність». [8, с. 9].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Після підписання Болонської декларації з'явилася необхідність вироблення загального розуміння змісту кваліфікацій за рівнями

в термінах компетенцій, які є змістом компетентності, а також необхідність повної термінологічної уніфікації таких понять як «лідерський потенціал» і «лідерські якості».

Список літератури

1. Адаир, Дж. (2007) Психология лидерства. М.: Эксмо, 352 с.
2. Белякова, Н. В. (2002) Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: дис. канд. психол. наук: 19.00.05. М., 197 с.
3. Гапонюк, З. Г. (2008) Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.08. *Теория и методика профессионального образования*. М.: Военный университет, 24 с.
4. Головешко, Б.Р. (2017) Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищому навчальному закладі: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.08. *Теория и методика профессионального образования*. Вінніца, 23 с.
5. Гура, Т.В. (2018) Лідерський потенціал інженера-керівника як психологічна детермінанта успішного розвитку організаційної культури підприємства. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку з організаційної та економічної психології: тези Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (12-13 квітня 2018 року), м. Київ*. Наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, М.С. Корольчука. К. С. 34 – 35.
6. Дрыгина, И. В. (2003) Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Красноярск, 23 с.
7. Евтихов, О. В. (2011) Лидерский потенциал руководителя: специфика, со-

держание и возможности развития: монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 288 с.

8. Зимняя, И. А. (2004) Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. *Авторская версия*. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 42 с.

9. Краевский, В.В., & Хуторской, А.В. (2007) Основы обучения: дидактика и методики. М.: Изд. Центр «Академия», 352 с.

10. Личностный потенциал: структура и диагностика. Под ред. Д. А. Леонтьева (2011). М.: Смысл, 680 с.

11. Марков, В. Н., & Синягин, Ю.В. (2000) Потенциал личности. *Мир психологии*. № 1 (21). С. 250 – 261.

12. Михайличенко, В.Е. (2017) Личностный подход в изучении лидерства и его роль в процессе формирования лидерского потенциала студентов. *Теорія і практика управління соціальними системами*. №4. Х.:НТУ«ХПИ». С.89 – 98.

13. Ожегов, С. И., & Шведова, Н.Ю. (1999) Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 944 с.

14. Романовский, А. Г., & Михайличенко, В.Е., Грень, Л.Н. (2018) Педагогика лидерства. Х.: Стильиздат, 500 с.

15. Саляхов, В. Ю. (2008) Формирование лидерских качеств студентов: на опыте подготовки менеджеров: автореф. дисерт. ... канд пед. наук: спец. 13.00.08. Волгоград, 19 с.

16. Слостенин, В.А. & Исаев, И.Ф., Шиянов, Е.Н. (2002) Педагогика: уч. Пособие. М.: Академия, 576 с.

17. Уманский, А.Л. (1994) Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских коллективах. Кострома, 264 с.

Reference

1. Adair, Dzh. (2007) *Psihologija liderstva*. [Leadership Psychology]. М.: Jeksmo, 352 p. [in Russian]

2. Beljakova, N. V. (2002) *Social'no-psihologicheskie osobennosti projavlenija liderstva v studencheskih gruppah* [Socio-psychological characteristics of leadership manifestation in student groups]: dis. kand. psihol. nauk: 19.00.05. М., 197 p. [in Russian]

3. Gaponjuk, Z. G. (2008) *Pedagogicheskie uslovija formirovanija liderских kachestv u studentov gumanitarnyh vuzov* [Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of humanitarian universities]: avtoref. dis... kand. ped. nauk: 13.00.08. Teorija i metodika professional'nogo obrazovanija. М.: Voennyj universitet, 24 p. [in Russian]

4. Holoveshko, B.R. (2017) *Pedahohichni umovy formuvannia lider's'kykh iakostej u majbutnikh fakhivtsiv z administratyvnoho menezhmentu u vyschomu navchal'nomu zakladi* [Pedagogical conditions of leadership skills formation for future specialists in administrative management in higher educational institutions]: avtoref. dys... kand. ped. nauk: 13.00.08. Teoryia y metodyka professyonal'noho obrazovanyia. Vinnitsa, 23 p. [in Ukrainian]

5. Hura, T.V. (2018) *Liders'kyj potentsial inzhenera-kerivnyka iak psykholohichna determinanta uspishnoho rozvytku orhanizatsijnoi kul'tury pidpryemstva*. [Leadership potential of the supervisor engineer as a psychological determinant of the successful development of organizational culture of the enterprise]. Orhanizatsijna ta ekonomichna psykholohiia v Ukraini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku z orhanizatsijnoi ta ekonomichnoi psykholohii: tezy Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii z orhanizatsijnoi ta ekonomichnoi psykholohii (12-13 kvitnia 2018 roku), m. Kyiv. Nauk. red. S.D.Maksymenka, L.M.Karamuschky, M.S. Korol'chuka. К. Р. 34 – 35. [in Ukrainian]

6. Drygina, I. V. (2003) *Aktivizacija lider'skogo potenciala lichnosti studenta v obrazovatel'nom processe vuza* [Activization

of the leadership potential of the student's personality in the educational process of the university]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.01. Krasnojarsk, 23 p. [in Russian]

7. Evtihov, O. V. (2011) *Liderskij potencial rukovoditelja: specifika, sodержanie i vozmozhnosti razvitija* [Leadership potential leader: specificity, content and development opportunities]: monografija. Krasnojarsk: SibJuI MVD Rossii, 288 p. [in Russian]

8. Zimnjaja, I. A. (2004) *Kljuchevyje kompetentnosti kak rezul'tativno-celevaja osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii*. [Key competencies as an effective target basis of a competence-based approach in education]. Avtorskaja versija. M.: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 42 p. [in Russian]

9. Kraevskij, V.V., & Hutorskoj, A.V. (2007) *Osnovy obuchenija: didaktika i metody*. [Basics of learning: didactics and methods]. M.: Izd. Cenr «Akademija», 352 p. [in Russian]

10. *Lichnostnyj potencial: struktura i diagnostika*. [Personal potential: structure and diagnosis]. Pod red. D. A. Leont'eva (2011). M.: Smysl, 680 p. [in Russian]

11. Markov, V. N., & Sinjagin, Ju.V. (2000) *Potencial lichnosti*. [Potential personality]. Mir psihologii. № 1 (21). P. 250 – 261. [in Russian]

12. Mihajlichenko, V.E. (2017) *Lichnostnyj podhod v izuchenii liderstva i*

ego rol' v processe formirovanija liderskogo potenciala studentov. [Personal approach to the study of leadership and its role in the process of forming the leadership potential of students]. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. №4. H.:NTU»HPI». P. 89 – 98. [in Russian]

13. Ozhegov, S. I., & Shvedova, N.Ju. (1999) *Tolkovyj slovar' russkogo jazyka*. [Explanatory dictionary of the Russian language]. M.: Azbukovnik, 944 p. [in Russian]

14. Romanovskij, A. G., & Mihajlichenko, V.E., Gren', L.N. (2018) *Pedagogika liderstva*. [Leadership pedagogy]. H.: Stil'izdat, 500 p. [in Russian]

15. Saljahov, V. Ju. (2008) *Formirovanie liderskih kachestv studentov: na opyte podgotovki menezherov* [Formation of leadership qualities of students: on the experience of training managers]: avtoref. disert. ... kand. ped. nauk: spec. 13.00.08. Volgograd, 19 p. [in Russian]

16. Slastenin, V.A., & Isaev, I.F., Shijanov, E.N. (2002) *Pedagogika* [Pedagogy]: uch. Posobie. M.: Akademija, 576 p. [in Russian]

17. Umanskij, A.L. (1994) *Pedagogicheskie uslovija i sredstva stimulirovanija liderstva v detskih i junosheskih kollektivah*. [Pedagogical conditions and means of encouraging leadership in children's and youth teams]. Kostroma, 264 p. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 25.03.2019