

курсів факультета інформатики і управління НТУ «ХПІ». Приведені практичні рекомендації по совершенствованию організації фізического востановлення.

N.Y. Boreyko

AIMS AND OBJECTIVES OF PHYSICAL EDUCATION IN HIGH SCHOOL

The study examined approaches to the planning system of physical education in vision. The principles, methods, and forms of organization of physical education students of higher education in today's society development. The analysis of more than 40 sources. The experiment involved 468 students taking 1-4 courses of the Faculty of Informatics and Management NTU "KPI". These practical recommendations to improve the organization of physical education.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2012

УДК 378

*Б.Р. Головешко
м. Харків, Україна*

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні посилює конкуренцію не тільки між компаніями певного сектору економічної діяльності, а й між спеціалістами, працюючими в таких компаніях. Сфера діяльності конкретного спеціаліста не має значення. Конкуренція присутня серед фахівців будь-яких галузей, хоч її рівень і різниться в залежності від різноманітних економічних факторів.

Хибною є думка, що конкуренція серед фахівців проявляється виключно або більшою мірою під час прийому на роботу, оскільки вона такою ж мірою завжди присутня серед колег, працюючих в одній компанії. Таке явище, з одного боку, пояснюється наявністю у більшості людей вагомих кар'єрних амбіцій щодо свого підвищення та зайняття більш престижної та оплачуваної керівної посади, а з іншого боку, зацікавленістю компаній не просто в першокласних спеціалістах, а в таких спеціалістах, які здатні якісно та ефективно керувати колективом.

Зв'язок проблеми з найважливішими науковими та практичними задачами. Як правило, групою фахівців певної сфери грамотно та професійно може керувати тільки фахівець тієї ж сфери, чи то юридичний департамент, чи то конструкторський відділ компанії. Саме тому спеціалісти, які опанували поряд із своєю безпосередньою професією основні навички керування, та здатні об'єднати своїх колег у єдину цілеспрямовану команду, мають більше конкурентних переваг на ринку праці.

Не зважаючи на наведене, на нашу думку, у вищих навчальних закладах приділяється в недостатній мірі або зовсім не приділяється увага розвитку лідерських якостей у спеціалістів певного профілю, що є значним недоліком у системі професійної освіти, оскільки в майбутньому позбавляє випускників значних можливостей в професійній реалізації.

Завданнями дослідження є формулювання поняття “лідер” та визначення лідерських якостей, необхідних спеціалісту певного профілю для успішної кар’єрної самореалізації; відокремлення якостей, які характеризують менеджера, від якостей, які характеризують лідера, та визначення на основі цього проблем, пов’язаних з розвитком лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, уявлення про те, що люди народжуються або лідерами або послідовниками є хибним. Будь-яка людина від народження має всі потрібні здібності необхідні для лідерства, однак, такий потенціал може залишитись нереалізованим через те, що йому не приділялось достатньої уваги. Чи будуть такі здібності розвиватись, чи залишаться на стадії задатків, залежить від умов, в яких людина формується як особистість, та (або) професійної підготовки, яку вона отримує. Далеко не кожен студент, який навчається у вищому навчальному закладі, має вже розвинуті лідерські якості. Саме тому необхідно забезпечити відповідну підготовку студентів під час їх навчання.

Для реалізації цього завдання необхідно чітко розуміти, що сутність лідерства полягає не в технології управління (як сукупності прийомів впливу на інших людей), стриманій, беземоційній поведінці, що характерно для спеціалістів з менеджменту, а в творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності. Лідерство засновано на впливі особистості. Так, А. Залезник, вводить поняття аміцитії (від лат. amicitia - дружба, симпатія) - вид угоди між лідером та послідовником, що включає як дружні відносини, так і взаємні ділові обов’язки [1; 75].

Люди в повсякденній роботі звертаються до лідера за підказками, вказівками. Лідер не обов’язково повинен ясно бачити шлях вперед, однак він зобов’язаний відчувати напрямок, направляти оточуючих. У важкі часи справжній лідер повинен не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу до кожного в команді. Зосереджуючись на керівництві та головній меті, він не повинен забувати про людей, які працюють під його управлінням [2; 67].

Слушно зауважити, що корінь англійського слова “лідер” походить від поняття, яке означає шлях, напрямок чи курс судна у морі. Це слово має стосунок до руху. Лідер у буквальному сенсі - не завжди людина, що йде попереду. Від нього чекають, що він вкаже шлях.

Одже, лідер приймає на себе відповідальність за прийняття правильного рішення та належне його виконання. В обох випадках він повинен бути рушійною силою. Він не та людина, яку необхідно підштовхувати на дії, оскільки він сам це робить якнайкраще. Для лідера важлива рішучість, без неї людина, яка стоїть у влади, так ніколи може і не наважитись на активні дії, вона все далі і далі збиратиме доводи та зважуватимевсі «за» і «проти». Оскільки майбутнє за своєю суттю не може бути передбачено абсолютно точно, то нереально мати на руках всі факти та інформацію, перш ніж на чомусь зупинитись. В цьому прийнятті рішення відрізняється від процесу врегулювання проблеми, де вся інформація є, але її потрібно розсортувати, щоб зробити вірні висновки, наче, скласти головоломку. На практиці багатьох фактів та певної інформації завжди не вистачає, тому лідер зобов'язаний переконати своє оточення або в тому, що необхідно і далі витрачати час та кошти на пошуки додаткової інформації, або в тому, що необхідно діяти саме в цей момент та на підставі наявної інформації. В кінцевому підсумку лідер повинен отримати результати, повинна бути дія та її підсумок. Лідер понад усе прагне замінити млявість рішучістю, перетворити байдужість в ентузіазм, а сумніви у впевненість. Це специфічна прерогатива та обов'язок лідера, якого він не може уникнути. Як він буде досягати вказаної мети, які доводи використовуватиме – головні та невід'ємні питання, відповіді на які дозволять досягти успіху. Однак, багато людей не хочуть приймати безповоротні рішення, вони не мають достатньої насаги, не вірять в себе та в оточуючих, побоюються тягаря відповідальності та не впевнені в правильності запропонованого ними напрямку [2; 76].

Для того, щоб угамувати побоювання та сумніви підлеглих, зв'язок лідера з ними має бути досить міцним, але тут завжди важливе значення має і внутрішній спокій його самого. Коли люди в замішанні та метушні, вони дивляться на обличчя керівників. Відсутність видимої напруженості або хвилювання, природного в даній ситуації, заспокоює їх. Але це не означає, що ті, хто бере на себе відповідальність, позбавлені таких емоцій. Хоробрість не виключає страх; хоробрість - це воля або засіб контролювати свій страх і черпати з нього енергію та рішучість. Важливо вміти зберігати контроль над собою, якщо людина хоче навчитись керувати іншими. Спокій, що протистоїть хвилюванню, та самоконтроль, який дає змогу вести себе гідно серед загального хаосу, підлеглі дуже цінують. Незворушність, холоднокровність та зібраність: ці слова часто наводять разом. Вони означають, що дух лідера під час небезпеки залишається таким, як завжди. Незворушність зміцнює здібність спокійно, холоднокровно оцінювати проблему, не допускає вчинків або висловлювань, викликаних панікою, а зібраність активізує пошук розумного виходу із складного положення .

I. Адізес виділяє інтеграцію як головну функцію лідера. Під інтеграцією він розуміє об'єднання елементів організації для забезпечення її життєздатнос-

ті в довгостроковій перспективі. Інтегратор (лідер) є унікальним, тим, що не тільки створює в організації зв'язки, які забезпечують спадковість знань у майбутньому, а й забезпечує її безперерйне функціонування в сьогоденні. Його роль в успіху компанії у найближчій та довгостроковій перспективі важко переоцінити [3; 49-50].

В науковій літературі та у побуті поняття менеджера та лідера часто ототожнюються. Через це розвитку саме лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів приділяється зовсім мало уваги, оскільки вважається достатнім вивчення основ менеджменту. В чому ж різниця між менеджментом та лідерством?

Наведемо просту аналогію з військовою організацією: для того, щоб армія була в нормальному стані в мирний час, як правило, достатньо грамотного виконання адміністративних і менеджерських функцій на всіх ланках військової ієрархії. Лідерами повинні бути лише члени вищого керівництва. Однак під час війни армії потрібні лідери на всіх рівнях командування. Ніхто ще не вигадав, як змусити людей рушити у бій за допомогою адміністративних методів; для цього потрібен той, хто надихне і поведе вояків за собою. Ці специфічні функції менеджменту та лідерства - управління складними структурами і, відповідно, виживання в умовах швидко змінюваних обставин - визначають характерні для них види діяльності.

Менеджмент в компаніях має справу з управлінням складними структурами. Він складається із формальних управлінських методів та процедур. За відсутності грамотного менеджменту хаос охопить такі структури настільки, що поставить під загрозу саме їх існування. Гарний менеджмент вносить в основні показники компанії, такі як прибутковість продукції та її якість, значну долю послідовності та впорядкованості.

Що стосується лідерства, то воно пов'язане перш за все з умінням гідно опанувати зміни та пристосовуватися до нових і часто складних ситуацій. В останній час лідерство набуло особливого значення. Це, зокрема, пояснюється тим, що сучасний діловий світ відрізняється вкрай жорсткою конкуренцією та високою мінливістю. Отже використання вчорашніх методів у діяльності не може привести до успіху. Все більше перед компаніями постає складна задача: витримати натиск великих змін та зуміти зберегти свою конкурентоспроможність в нових умовах. А чим більші зміни, тим більша необхідність в ефективному лідерстві.

Щоб успішно керувати складною структурою, менеджери компаній перш за все здійснюють планування та формування бюджету - інакше кажучи, ставлять перед компанією цілі на майбутнє (як правило на найближчий місяць чи рік), детально визначають етапи на шляху їх досягнення і згодом розподіляють ресурси для здійснення цих планів. Що стосується лідерів, покликаних здійснити конструктивні організаційні зміни, то їх робота починається з вибо-

ру курсу розвитку - створення бажаного образу компанії в майбутньому, а також розробки стратегій для реалізації необхідних дій, потрібних для втілення цього образу в життя [1; 77].

Переходячи до здійснення свого плану, менеджери приділяють основну увагу організації та відбору персоналу компанії, тобто створюють організаційну структуру і визначають посади, необхідні для виконання поставлених задач, здійснюють підбір кваліфікованих кадрів, знайомлять їх з тонкощами плану, розподіляють обов'язки та засновують систему контролю за виконанням робіт. Лідери починають роботу з зовсім іншого - з пошуку союзників. Це означає, що про новий курс розвитку повідомляється усім, хто може допомогти зібрати однодумців, які вірять у мрію про краще майбутнє компанії та повних рішучості зробити її реальністю.

Також необхідно виокремити наступні відмінності між менеджером та лідером:

- 1) лідер орієнтований на активні цілі, а менеджер - на реактивні;
- 2) лідер орієнтує послідовників на висунення нових ідей, а менеджер допомагає виконувати їм поточну роботу;
- 3) лідер віддає перевагу діяльності наодинці (не дивлячись на те, що він має розвинуту емпатію у спілкуванні з людьми), а менеджер працює з іншими (хоч його спілкування поверхневе, нормоване різноманітними формальностями)[4; 115].

Для того, щоб простежити за виконанням плану, менеджери вдаються до контролю і вирішення проблем - досить ретельно порівнюють кінцеві показники з плановими (формальними та неформальними методами: за допомогою звітів, нарад тощо), виявляють відхилення і потім знову займаються плануванням та організацією з урахуванням вже виявлених недоліків. Що стосується лідерів, то втілення у життя ідеального образу вимагає від них уміння підтримати в своїх однодумцях мотивацію та ентузіазм. Лідерам потрібно досягти того, щоб всупереч вагомим перепонам люди йшли до поставленої мети, яка веде їх до нового майбутнього. При цьому лідери повинні апелювати до нагальних, хоч досить часто і неусвідомлених людських потреб, цінностей та емоцій [1; 79].

Якщо підсумувати, можна зробити висновок, що лідер має набагато більш виражені творчі здібності порівняно з менеджерами, оскільки йому доводиться приймати рішення на основі більш розпорошеної і менш структурованої інформації. Тому лідерські якості менш програмовані порівняно із якостями, які обов'язково присутні у адміністратора чи-то підприємця.

Виходячи з такої відмінності між менеджментом та лідерством, можна зробити висновок, що і процес формування у студентів в вищих навчальних закладах відповідних навичок повинен бути різним.

У зв'язку з цим слушно зауважити, що процес керівництва спирається на прийняття рішень. Без цього не можна керувати. Так, на думку І. Аізеса, рішення можуть бути запрограмованими або не запрограмованими. Якщо заздалегідь задана ситуація викликає заздалегідь задану реакцію, то мова йде про запрограмоване рішення. Незапрограмованими він називає рішення, які приймаються з “нуля” і потребують свідомих дій. Для того, щоб прийняти незапрограмоване рішення, необхідно зібрати інформацію, виявити проблему, оцінити можливі альтернативи і приступити до дій.

Як нам відомо, суть менеджменту проявляється, зокрема, у систематизації та освоєнні загальновідомих методів, які дозволяють людям навіть із невеликими здібностями отримати найкращі результати. Функції лідера, на відміну від функцій менеджера, не вважаються і не повинні бути програмованими. Немає програми, котра підкаже лідеру, який курс обрати або коли і як це зробити. Коли у лідера з'являється ідея, навіть він найчастіше не знає звідкіль вона взялась. Він має справу з людьми, а їх реакція майже завжди непередбачувана. Навіть якщо мова йде про одну й ту ж саму групу людей, яка збирається регулярно, кожне нове зібрання є новим для лідера, оскільки кожен раз група має справу з новим збігом обставин, а всі її члени піддані змінам настрою [5; 242].

Таким чином можна зробити висновок, що менеджменту можна навчити, оскільки він являє собою структуровану систему знань і методів, в той час як лідерство у студента необхідно розвивати, адже воно є більш творчим процесом. Тому методи, які розроблені та використовуються для підготовки менеджерів, не можна використовувати для формування лідерських якостей у студентів. Вважаємо, що до факторів, які перешкоджають впровадженню інноваційних технологій у педагогічний та виховний процес, слід віднести такий психологічний феномен, як консерватизм [6; 76]. Виходячи з вищенаведеного, вважаємо за необхідне розробити та запровадити систему педагогічних методів, які будуть розвивати у студентів вищих навчальних закладів на протязі всього періоду навчання виключно лідерські якості.

Висновки. Лідером можна назвати людину, що об'єднує групу людей у команду та задає їй напрямок руху, використовуючи свій життєвий досвід, харизму та творчі здібності. Лідер повинен мати такі якості, як зваженість, амбіційність, рішучість, ентузіазм, завзятість, самоконтроль тощо. Лідер у порівнянні з менеджером має більш виражені творчі здібності, оскільки йому доводиться приймати рішення на основі більш розпорошеної і менш структурованої інформації. Тому лідерські якості менш програмовані порівняно із якостями, які обов'язково присутні у менеджера, що не дає можливості просто навчити таким якостям, адже їх потрібно із року в рік розвивати. Запропоновано розробити та запровадити систему педагогічних методів, які будуть розвивати у

студентів вищих навчальних закладів на протязі всього періоду навчання виключно лідерські якості.

Перспективними напрямками наукових досліджень є вивчення проблем, пов'язаних із формуванням лідерських якостей у спеціалістів в сфері інформаційних технологій. До такого висновку ми дійшли виходячи з того факту, що сьогодні вітчизняні компанії займають ліву частку на світовому ринку інформаційних технологій, а Україна входить у десятку країн з найбільшою кількістю ІТ-компаній. На внутрішньому ринку галузь є однією з найуспішніших, а спеціалісти затребуваними і високооплачуваними. Такий успіх українські компанії досягли насамперед завдяки якійсній технічній освіті спеціалістів, які здатні виконувати висококваліфіковану роботу за відносно невеликі кошти як для розвинених країн. Однак розвиток ринку інформаційних технологій полягає не тільки у збільшенні кількості створюваного програмного продукту, а й у підвищенні його якості та складності. Даний факт пояснює тенденцію на збільшення кількості таких ІТ-компаній, де продукція створюється самою групою осіб, а не окремим фахівцем. Звідси на ринку праці виникає необхідність в спеціалістах, здатних ефективно керувати групою фахівців у галузі інформаційних технологій. Як правило, фахівцями у галузі інформаційних технологій, ефективно може керувати тільки фахівець у галузі інформаційних технологій. Тому вважаємо за доцільне та необхідне вивчення вказаного питання.

Використана література. 1. Лідерство / Пер. с англ. - М.: АльпинаБизнес Букс, 2006. - 264 с. 2. Адаир Д. Психология лидерства. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 352с. 3. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. - 3-е изд. - М.: АльпинаПаблицер, 2012. - 259 с. 4. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2009. - 448 с.: ил. - (Серия "Учебное пособие"). 5. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. - 5-е изд. - М.: АльпинаПаблицер, 2012. - 264 с. 6. Іноваційні педагогічні технології у вищій школі [Текст]: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.Г. Романовського, Ю.І. Панфілова. Харків: НТУ "ХПІ", 2010. - 212 с. - Укр. та рос. совами.

Bibliography (transliterated): .Liderstvo / Per. s angl. - M.: Al'pinaBiznes Buks, 2006. - 264 s. 2. Adair D. Psihologijaliderstva. - M.: Izd-voJeksmo, 2005. - 352s. 3. Adizes I. Razvitieliderov: Kak ponjat' svoj stil' upravlenija i jeffektivnoobwat'sja s nositeljamiinyhstilej / IchakKalderonAdizes; Per. s angl. - 3-e izd. - M.: Al'pinaPablicer, 2012. - 259 s. 4. Bendas T.V. Psihologijaliderstva: Uchebnoeposobie. - SPb.: Piter, 2009. - 448 s.: il. - (Serija "Uchebnoeposobie"). 5. Adizes I. Ideal'nyjrukovoditel': Pochemuimnel'zja stat' i chtoizjetogoseduet / IchakKalderonAdizes; Per. s angl. - 5-e izd. - M.: Al'pinaPablicer, 2012. - 264 s. 6. Inovacijni pedagogichni tehnologii u viwij shkoli [Tekst]: zb. nauk.-metod. prac' / za red. O.G.

Romanovskogo, Ju.I. Panfilova. Harkiv: NTU "HPI", 2010. - 212 s. - Ukr. ta ros. sovami.

Б.Р. Головешко

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття присвячена проблемам розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. В ній розглянуто та сформульовано поняття "лідер" та визначені необхідні лідерські якості, потрібні спеціалісту для успішної кар'єрної самореалізації. Також було відокремлено якості, які характеризують менеджера від якостей, які характеризують лідера, на основі чого визначено педагогічні відмінності при їх формуванні.

Б.Р. Головешко

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Статья посвящена проблемам развития лидерских качеств у студентов высших учебных заведений. В ней рассмотрены и сформулированы понятия "лидер" и определены лидерские качества, необходимые специалисту для успешной карьерной самореализации. Также были размежеваны качества, характеризующие менеджера, от качеств, характеризующих лидера, на основе чего определены различия в педагогических методах при их формировании.

B. Goloveshko

PROBLEMS OF STUDENT LEADERSHIP SKILLS EVOLUTION IN HIGHER ACADEMIC INSTITUTIONS

The article is dedicated to the problem of student leadership skills evolution in higher academic institutions. It gives consideration and formulates a concept of «Leader» and formulates appropriate leader internal qualities, necessary for a successful self-fulfilment. There are also distinguished qualities that characterize the manager from qualities, which characterize leader, based on which pedagogical differences are defined at their formation.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2012