

5. Бююль Ахим SPSS: искусство обработки информации. Platinum Edition : / Бююль Ахим, Цефель Петер ; [пер. с нем.] – Спб. : ООО «ДиаСофтЮП», 2005 – 608 с.

Надійшла 12.10.2010

УДК 330

О. О. САВЕЛЬСВА

Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського

## ОЦІНКА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ ЯК МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ

*Розглянуто можливість визначення та оцінки показників лідерського потенціалу студентів управлінських спеціальностей з метою прогнозування підвищення ефективності системи управління навчального закладу, підвищення ефективності діяльності підприємства для формування результативної команди через впровадження системи визначення лідерського потенціалу управлінців на етапі «входження людини в організацію».*

*The opportunity of definition and estimation of parameters leader potential of students of administrative specialities is considered with the purpose of forecasting increase of a system effectiveness of management of an educational institution, increase of efficiency of activity of the enterprise for formation of a productive command through introduction of system of definition leader potential of managers at a stage «occurrence of the person in the organization».*

*Ключові слова: лідерський потенціал, ефективність діяльності підприємства.*

**Постановка проблеми.** Студенти вищих навчальних закладів, які вивчають економіку та бізнес, представляють собою майбутнє керівництво підприємствами, їх етичні уявлення сильно впливають на економіку та суспільство в цілому.

Для підвищення конкурентоспроможності бізнесу, розробки стратегії подальшого розвитку необхідно грамотно побудувати бізнес-процеси, розробити оптимальну організаційну структуру, зібрати згуртовану команду управлінців та створити в колективі здоровий морально-психологічний клімат. Все це в змозі забезпечити тільки лідер-керівник, який вміє правильно розставити управлінців у складній ієрархічній структурі підприємства. Багато підприємств вже побудували систему кадрової роботи: надали опис професій (посад), але лідерські якості, як правило, оцінюються керівником приблизно або зовсім не оцінюються.

З урахуванням кризових ситуацій відносно суб'єктів бізнесу, важливо виявляти лідерський потенціал майбутніх керівників, з'ясувати їх етичні позиції, які формуються в процесі формального навчання, знайомства з практикою та неформального досвіду [1, с. 56]. Саме визначення умов успішності лідера ще на етапі підбору та формування команди дозволить підприємству запобігти зайвим витрат (фінансових та часових), а також підвищить точність прогнозування успішності його роботи [3, с. 99].

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Важливість достовірної оцінки лідерського потенціалу та виявлення лідерів бізнес усвідомив досить давно, але широке дослідження проблем в цій області почалось лише останнім часом.

Проблема підготовки майбутніх фахівців є однією з найбільш пріоритетних, питання оцінки якості підготовки студентів, які б сприяли формуванню їх конкурентоспроможності, є мало дослідженими.

Більш досконало проблема лідерства розвинена та розроблена зарубіжними фахівцями. Серед них Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик, Пітер Друкер, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йеттон, М. Мескон, П. Херсі, К. Бланшард. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання та затвердили себе як правдиві та науково обгрунтовані ідеї. Зробили свій внесок в розвиток теорії лідерства українські та російські вчені: Ф. Хміль, В. Лозниця, Д. Виханський, В. Веснін, А. Кальянов, П. Давидов.

**Метою статті** є визначення та оцінка показників, які складають основу лідерського потенціалу студентів управлінських спеціальностей з метою прогнозування підвищення ефективності системи управління навчального закладу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Лідерство – це здатність підняти людське бачення на рівень більш високого кругозору, вивести поточну діяльність людини на рівень більш високих соціальних стандартів, а також формування особистості, виходячи за звичайні рамки, які її обмежують. Лідерство розглядається як динамічна модель поведінки з певною кількістю вагомих чинників, які впливають на відносини, що виникають у макро- та мікроколективі. Не існує єдиного підходу, який би давав повне розуміння того, що в реальності потрібно для того, щоб стати видатним лідером-керівником, а також як можна використовувати цей досвід в реальному житті та управлінні.

Для кращого розуміння поняття «лідерство» доцільно розглянути основні складові лідерського потенціалу. Результати досліджень російських психологів [3, с. 60] дозволили визначити інформативні параметри для оцінки лідерського потенціалу (табл. 1).

У таблиці наведені якості лідера, запропоновані Дж. Максвеллом – відомим експертом у питаннях лідерства в США, який є засновником низки організацій, покликаних допомогти людям розкрити свій

особистий та професійний потенціал [2], а також представлені лідерські якості майбутніх фахівців [4, с. 117–120].

Таблиця 1

## Дискримінантні якості особистості, які формують портрет сучасного лідера [2 – 4]

Параметри оцінювання лідерського потенціалу	Якості лідера	Лідерські якості майбутніх фахівців
Ініціативність Вимогливість Енергійність Суворість до виконання зобов'язань Прагнення «зробити кар'єру» Цілеспрямованість Допитливість Оптимізм Задоволеність собою Нервово-психічна адаптивність Стійкість до стресів Соціальна сміливість Швидкість прийняття рішень Загальна працездатність Комфортність Прагнення до влади Об'єктивність самооцінки Значущість суспільно корисної трудової діяльності Значущість загальноприйнятих моральних норм Негнучкість у спілкуванні Схильність до колективної діяльності	Характер (стійкість до стресів) Харизма Відданість справі Компетентність Проникливість Сфокусованість Ініціативність Вміння слухати Позитивне відношення Вміння вирішувати проблеми Комунікабельність Відповідальність Впевненість Самодисципліна Здатність до навчання Перспективність бачення Готовність ризикувати	Компетентність особистості лідера (професійна, моральна, стратегічна, соціальна, економічна, правова, функціональна, корпоративна) Комунікативність та організаторські здібності Характерологічні особливості бізнесу Рівень вищої освіти фахівця Мотиви та мотивація діяльності лідера Емотивний компонент Моральне та матеріальне заохочення Ступінь тотожності формального та неформального лідерства Стиль керівництва та взаємодії з людьми Креативність Інтелект та інтелектуальне мислення Корпоративна, правова, інноваційна, загальна інформаційна та духовна культура особистості лідера Соціальна відповідальність

Аналізуючи дані, наведені в табл. 1, слід зазначити, що деякі якості, притаманні лідеру з точки зору російських психологів та експертів США, співпадають, наприклад, ініціативність, оптимізм, відповідальність (суворість у виконанні зобов'язань), впевненість, здатність до навчання, характер (стійкість до стресів), які запропоновані в першому та другому стовбці. Однак є показники якостей лідерського потенціалу, які доповнюють один одного. Наприклад, такі поняття, як харизма (здатність лідера притягувати до себе інших); проникливість (здатність знайти коріння проблеми, маючи раціональне мислення або розвинену інтуїцію); сфокусованість (вміння вдало розставити пріоритети та вміння концентруватись) [2].

Необхідно окремо виділити такий показник лідерського потенціалу, як значущість загальнокорисної трудової діяльності, який притаманний в основному управлінцям на підприємствах пострадянського простору.

П.Г. Давидов [4, с. 117–120] пропонує концептуальну системну модель лідерських якостей майбутніх фахівців (табл. 1). Він вважає за необхідне враховувати емотивний компонент (здатність лідера ставити себе на місце підлеглого (послідовника); корегувати поведінку щодо впливу лідера на послідовників залежно від того, наскільки формальною є влада в колективі; творчо підходити до виконання своїх обов'язків).

Таким чином необхідно відзначити, що єдиного підходу до систематизації параметрів, якими повинен володіти майбутній лідер-управлінець не існує. Безліч параметрів для оцінювання говорить про різні підходи до оцінювання і дає змогу застосовувати показники залежно від ситуації та зовнішніх факторів. Сьогодні до майбутнього фахівця висувається безліч вимог щодо конкурентоспроможності на ринку праці.

З метою оцінки рівня професійної підготовки, вдосконалення управління персоналом проведено оцінку якостей, що складають основу лідерського потенціалу особистості (табл. 2). Учасниками дослідження стали студенти спеціальностей: менеджмент організацій, управління персоналом та банківська справа. Респонденти проводили оцінку показників за 5 бальною шкалою (5 балів – максимальний ступінь наявності лідерських якостей, 1 бал – мінімальний).

## Показники оцінки лідерського потенціалу студентів окремих спеціальностей

Якості, які складають основу лідерського потенціалу	Середній показник оцінки в балах		
	Менеджмент організації	Управління персоналом	Банківська справа
Біологічний рівень			
Енергійність	4,4	4,0	4,8
Активність	3,6	4,6	4,7
Зовнішня привабливість (вид)	4,5	3,1	4,5
Швидкість прийняття рішень	4,0	3,4	4,6
Загальна працеспроможність	4,0	3,7	4,2
Психологічний рівень			
Егоїзм	2,5	2,8	2,6
Альтруїзм	2,9	2,8	3,2
Оптимізм	4,6	4,6	4,4
Стійкість до стресів	4,1	3,7	4,7
Відповідальність	4,5	4,2	4,8
Соціально-психологічний рівень			
Негнучкість у спілкуванні	2,0	1,7	2,3
Інноваційна активність	4,5	3,4	4,4
Соціально-відповідальна поведінка	3,5	3,9	3,6
Мотивованість діяльності	4,4	3,9	4,7
Готовність розділити цінності	3,9	3,6	3,7
Саморозвиток	3,9	4,0	4,5
Професійний рівень			
Прагнення зробити кар'єру	4,7	4,1	4,8
Організаторські здібності	4,3	4,2	4,8
Рівень інтелекту	4,2	4,6	4,7
Професійна етика	3,8	3,7	4,5
Прагнення до змін	4,2	3,4	4,6

За результатами досліджень виявлено, що найменш значущими показниками для майбутніх управлінців виявляються: негнучкість у спілкуванні, антисоціальна поведінка, невпевненість у собі. Особливо доцільно відзначити такі показники, що увійшли до категорії оцінювання за найменшими балами. Це егоїзм та альтруїзм. Встановлено, що вчинки доброї волі та егоїзм невеликої кількості людей в соціальній групі спроможні примусити вчиняти також великі маси незнайомих один одному людей. При цьому швидкість розповсюдження такої поведінки виявилась еквівалентною швидкості розповсюдження ефекту від альтруїстичної поведінки. Тому педагогам майбутніх управлінців необхідно підкреслювати, що допомагати іншим – це шляхетно, однак альтруїзм не повинен бути необдуманим, незваженим, безмежним, оскільки ті, хто бере, можуть почати паразитувати на ґрунті добродійності, зловживати нею. У студентів повинна скластись думка, що егоїзм породжується інстинктом самозбереження і що людське життя небезпечне. Таким чином вони самі повинні створювати умови для безпеки. Викладачу слід пояснити, що, виходячи з принципів моральності, турбота людини про саму себе, прагнення заробляти та жити в достатку не засуджуються, але проблема в тому, що для досягнення цих цілей найчастіше переступаються будь-які грані легальності й не кожний зберігає належну рівновагу між собою та іншими.

Найбільш вагомими складовими портрету сучасного лідера студенти вважають оптимізм, рівень інтелекту, мотивованість діяльності, що визначає його спрямованість, організованість, активність та стійкість, спроможність через працю задовольнити свої потреби, вимогливість.

На думку О.В. Старинської [5], ініціативність як особистісна риса ґрунтується на природній активності людини, в ній поєднані складові багатьох сфер особистості (емоційної, вольової, інтелектуальної) і вона ж у свою чергу, є підґрунтям для формування інших інтегративних рис особистості.

Ініціативність, яку студенти виявляють у навчальній діяльності, є інтегральною характеристикою особистості, яка включає інтелектуальну, мотиваційну та емоційно-вольову сфери. Розумові здібності складають фундамент цієї ініціативності, вони визначають операційні можливості студента, але вони виявляються не безпосередньо, а лише через призму мотиваційної та емоційно-вольової структур особистості.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Лідери сучасних підприємств повинні бути високо компетентними, відповідальними, стійкими до змін в економіці та соціумі. Формування особистості лідера повинно починатися у сім'ї з моменту народження і в подальшому на засадах принципу спадкоємності реалізовуватися у всій системі освітніх установ України.

В навчальних закладах III-IV рівнів акредитації повинна бути здійснена психодіагностика якостей, що складають основу лідерського потенціалу студента, створено необхідні умови відносно корегування професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців, організовано постійнодіючі студентські клуби та школи лідерства, запроваджено ділові та рольові ігри, професійні та соціально-психологічні тренінги, які спрямовані на формування та розвиток справжнього лідера [4, с. 114–116].

З метою підвищення ефективності діяльності підприємства для формування результативної команди необхідно впроваджувати систему визначення лідерського потенціалу майбутніх управлінців ще на етапі «входження людини в організацію». З цією метою необхідно розробити перелік показників портрета лідера-управлінця, необхідного даному підприємству з урахуванням особливостей даного підприємства, зовнішніх та внутрішніх факторів, а також виявити етичні позиції, сформовані в процесі формального навчання, знайомства з практикою та неформального досвіду.

### Література

1. Олбэм Г. Этические позиции будущих лидеров бизнеса / Г. Олбэм, Р. Питерсон // Экономика образования. – 2008. – № 2. – С. 99–101.
2. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Дж. Максвелл ; – Минск. : Попурри, 2006. – 176 с.
3. Кузнецова Н. Как выявить лидеров в организациях / Н. Кузнецов // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 6. – С. 56–64.
4. Давидов П. Г. Соціологія у схемах, таблицях та коментарях : навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / [П. Г. Давидов, А. В. Кальянов, О. А. Полуцко та ін.] ; за ред. Давидова. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Донецьк : Норд-Прес, 2009. – 216 с.
5. Старинська О. В. Інтелектуальна ініціативність молодших учнів та засоби її розвитку / О. В. Старинська // Психологія. – 2005. – № 1.

Надійшла 06.10.2010

УДК 316.3

Е. А. АТАМАНЮК

Хмельницький національний університет

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*У статті розглянуто особливості сучасних гендерних реалій соціально-трудової сфери в Україні, визначено ключові проблеми на шляху становлення гендерної рівності та запропоновано напрями подолання деструктивних чинників у гендерних відносинах українського суспільства.*

*The following article reviews the peculiarities of modern gender realities of social and labour sphere of Ukraine. It identifies the key problems of the formation of gender equality and the ways to overcome the destructive factors of gender relations in the Ukrainian society.*

*Ключові слова: соціально-трудова сфера, гендерна рівність, соціальне життя, паритетне становище, соціальна політика, гендерні ролі, жіноче безробіття.*

**Постановка проблеми.** Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята у 2000 році на сесії Генеральної Асамблеї ООН і затверджена 189 державами світу, започаткувала процес досягнення світовою спільнотою визначених до 2015 року результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилася найгострішою. Серед них – боротьба з голодом і злиденністю, забезпечення доступу до освіти, досягнення гендерної рівності, зниження рівня материнської та дитячої смертності, скорочення розповсюдження ВІЛ/СНІДу та інших захворювань, досягнення екологічної сталості, а також гармонізація зовнішньої допомоги для країн, що розвиваються.

Україна, яка обрала демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу і державну діяльність на створення рівних гендерних відносин в усіх царинах соціального життя. Принципи гендерної рівності закріплено в багатьох міжнародних документах, зокрема в Загальній декларації прав людини (1948), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1967), Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок (1993) тощо. Ряд відповідних документів Україною було ратифіковано ще у складі СРСР, ряд – вже за часів незалежності. Серед них – Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифікована 10.08.1956 р.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована 04.08.1961 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (ратифікована 11.04.2000 р.). У рамках Програми розвитку ООН гендерна демократія визначається як система волевиявлення жінок і чоловіків, рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові громадських і державних структур.