

## Summary

This article explores global trends in international education market in Higher education in the context of its internationalization; analyses peculiarities, place and leadership potential of Higher education of Ukraine on the international market of educational services. It is suggested to recognize the Higher education system of Ukraine, due to its contribution to national and world cultural heritage and national identity formation of the Ukrainian nation, as a national treasure of our country. The article proves the necessity and possibility to use competitive advantages of Higher education system of Ukraine for its transformation into the world's powerful education market.

**Keywords:** higher education, internationalization of education, international education market, national heritage.

УДК 316.46:17.022.1

НЕСТУЛЯ Світлана,

кандидат історичних наук, доцент,  
директор навчально-наукового Інституту лідерства,  
Полтавський університет економіки і торгівлі

## ЦІННІСНІ АСПЕКТИ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ ЛІДЕРСТВА

У статті розкриваються основні положення сучасних концепцій лідерства, які враховують роль і значення цінностей у структурі особистості та життєдіяльності організацій. Їх автори (С. Кові, Дж. Кузес і Б. Познер, А. Занковський та ін.) визнають потужну мотиваційну роль цінностей, які визначають життєву місію особистості й організацій. Саме цінності, на думку авторів концепцій, є основою формування взаємної довіри між лідером і його послідовниками, без якої лідерство стає неможливим. За лідерської управлінської парадигми цінності стають також головним критерієм оцінки лідера і його діяльності послідовниками і послідовників лідером. Вони спрощують комунікації між ними і нівелюють негативний вплив адміністративних чинників на стосунки між лідером і послідовниками, відкривають для останніх двері до особистісного лідерства на основі цінностей.

**Ключові слова:** лідерство, базові людські цінності, соціальні цінності, принципи, лідерський потенціал, проактивність, емпатія, синергія, місія.

**Постановка проблеми та її актуальність**

Ціла серія банкрутств і фінансових махінацій у зовнішньо-благополучних компаніях зі стабільними показниками ефективного зростання, глобальна фінансово-економічна криза висвітлили проблему відповідальності лідерів за дотримання етичних норм. З'ясувалося, що для суспільства цінністю є не лише світ речей, фінансові показники й результати діяльності, а й шляхи їх досягнення, наскільки вони відповідають сенсові й різноманітним змістам особистості й суспільства. Усе це обумовлює актуальність уваги теоретиків і практиків управлінської діяльності, до її ціннісної складової, спроб побудувати моделі лідерства, засновані на цінностях, базових для особистості й суспільства.

**Аналіз наукових праць, присвячених проблемі**

Перші теорії ціннісного лідерства, розроблені у 1980–1990-ті роки К. Ходжкінсоном, Г. Фейрхольмом, Т. і С. Кучмарськими, уже неодноразово аналізувалися в роботах, як закордонних [1–6], так і вітчизняних [7] учених. Відзначаючи їх роль у розвитку лідерології, вони одноставно наголошують, насамперед, на філософській спрямованості теорій, глибокому обґрунтуванні принципів ціннісного лідерства, а не механізмів їх реалізації на практиці. Це зробили вже їх наступники й послідовники: С. Кові [8–11], Дж. Кузес і Б. Познер [12], А. Занковський [13] та ін. Щоправда, вони не вважають свої концепції лідерства чисто ціннісними, визначаючи їх в інших термінах – «принцип-орієнтоване лідерство», «трифакторна модель лідерства» тощо. Проте цінності відіграють у них ключову роль, є їх основою.

**Мета статті** полягає в аналізі ціннісних аспектів сучасних концепцій лідерства, які широко застосовуються в управлінні підприємств і організацій та у вихованні лідерів.

**Виклад основного матеріалу**

Серед них особливо популярністю вирізняється концепція С. Кові – «лідерство, засноване на принципах». Останні він не отожднює з цінностями. Він трактує принципи як «істини, які не вимагають доказів», як «природні закони, які є частиною людини, частиною людської свідомості, частиною людської совісті». На відміну від принципів, вважає С. Кові, цінності суб'єктивні і є «комбінацією

культурних факторів, особистих відкриттів і сімейних сценаріїв». С. Кові порівнює цінності з окулярами, через які кожна людина по-своєму дивиться на світ, або ж географічними картами, які дають лише опис території. Принципи, за С. Кові, це сама територія.

Насправді, переважна більшість принципів, які С. Кові визначає як основні, базові, є або цінностями в сучасному трактуванні цього поняття, або мають ціннісний контекст: справедливість, чесність, щирість, служіння, якість, досконалість, зростання, терпіння, виховання, натхнення. Говорячи про принцип людської гідності, сам С. Кові визначає, що «ця цінність покладена в основу Декларації незалежності США». Відтак, принципи С. Кові, загалом, підпадають під визначення цінностей, які давали Р. Лотце та В. Франкл [14]. Це базові людські цінності, які корелюються з високими нормами моралі та становлять основу характеру й мотивації людини, визначають парадигму її світосприйняття. Власне, сам С. Кові пише, що принципи – «це природні закони й соціальні цінності, які дійшли до нас через віки, через великі суспільства, цивілізації й набувши форму цінностей, ідей, норм і вчень, що возвеличують, облагороджують, надихають людей, наповнюють їх силою».

Цінності, на думку С. Кові, формують етику особистості, здатної тонко підлаштуватися під запити зовнішнього оточення й досягати швидкого успіху. Принципи – серцевина особистості. Цінності – навколо неї. Тому С. Кові вважає, що лідерський потенціал може розвиватися лише «зсередини на зовні».

Цей процес С. Кові розглядає як рух вперед від залежності до незалежності й взаємозалежності. Останній рівень найвищий у розвитку особистості. І саме на цьому рівні найповніше розкривається лідерський потенціал.

Шлях до нього лежить через оволодіння навичками, які С. Кові визначає як перетин понять знань (що, для чого), умінь (як) і бажань (хотіти зробити).

Головне завдання на шляху до особистої незалежності – самопізнання, усвідомлення власного характеру, внутрішніх цінностей й унікальних здібностей. Незалежність – результат оволодіння навичками, в основі яких, насамперед, цінності. Перша з них – проактивність. Це – особиста відповідальність за власне життя, рішення,

поведінку. Проактивні люди є «втіленням й виразом тих цінностей, які надихають, облагороджують і підносять». Вони ініціативні й самі моделюють обставини й усвідомлюють свою відповідальність за розвиток подій; здатні брати на себе зобов'язання й виконувати їх; ставлять перед собою мету й працюють над її досягненням.

Усе це складає внутрішнє коло впливу особистості, центром якого є глибинні фундаментальні цінності – своєрідна система внутрішніх орієнтирів.

Якщо в основі проактивності лежить, насамперед, самосвідомість, то другі навички – «починайте, уявляючи кінцеву мету» – увага й совість. Саме вони дають можливість створювати картину майбутнього, яка б відповідала цінностям й принципам, які надають цим цінностям особливе значення. Завдяки цьому картина майбутнього стає особистою місією людини – особистою конституцією, стандартом поведінки.

Відчуття місії має виходити із внутрішнього кола впливу особистості, де й зосереджені головні парадигми – своєрідні призми, через які сприймається навколишній світ. Цим пояснюється важливість місії також для організації. «Місія організації, – наголошує С. Кові, – якщо вона дійсно відображає бачення й цінності, які поділяються кожним її членом, породжує велике єднання й незвичайне почуття прихильності. Вона створює в умах й душах людей таку основу, такий комплекс критеріїв чи орієнтирів, спираючись на які, вони будуть управляти самі собою».

Якщо ж людина ефективно управляє сама собою, то її дисциплінованість іде зсереди; вона є функцією незалежної волі, яка пов'язана з глибинними цінностями. Відтак, поєднуються воля й цілісність особистості, необхідні для того, щоб підкорити цим цінностям почуття, бажання й настрої. Всі свої дії людина зв'язує зі своєю місією і діє відповідно до неї.

Оволодіння першими трьома навичками С. Кові називає особистою перемогою, яка має наслідком незалежність особистості. Проте лідерство – це завжди взаємовідносини. Тому повністю може розкритися лише на рівні «взаємозалежності». Навичкою міжособистісного лідерства С. Кові називає четверту: думай в душі «Виграв / Виграв».

Для реалізації парадигми «Виграв / Виграв» необхідні три якості характеру: цілісність – усвідомлення власних цінностей і проактивна діяльність відповідно до них, самосвідомість і незалежна воля; зрілість – баланс мужності й чуйності; менталітет достатності – парадигма, відповідно якій у світі усього вистачить для усіх. Ці якості дозволяють лідерів будувати свої відносини з послідовниками на основі довіри.

Для того, щоб ця парадигма була реалізована в організації, її мають підтримувати її організаційні, мотиваційні та інші системи. Щоб забезпечити відповідний процес, лідер має реалізувати п'ятий принцип ефективного лідерства від С. Кові: «Спочатку прагніть зрозуміти, потім – бути зрозумілим». Лідер повинен володіти навичками емпатії. Лише тоді можна реалізувати й шостий принцип С. Кові: «Досягайте синергії».

Принцип «заточуйте пилку» визначає технології збалансованого самооновлення.

Вихід на найвищі рівні людського духу й мотивації забезпечує, на думку С. Кові, восьма навичка лідера: «Знайти свій голос й надихнути на це інших». Голос – унікальна особиста значимість – виникає в центрі перетину таланту, потреб, совісті й пристрасті особистості. Проте завдання лідера не лише почути власний голос, а й надихнути на пізнання власного голосу інших.

Для цього лідер має виконувати чотири ролі:

Перша роль: Зразок. На цьому ґрунті виростає особистий моральний авторитет лідера.

Друга роль: Штурман. Визначення курсу дозволяє сформулювати пророчий моральний авторитет.

Третя роль: Настроювач. Завдяки цьому формується інституціоналізований моральний авторитет.

Четверта роль: Натхнення. Вона розкриває людський потенціал без мотивації ззовні й дозволяє сформувати культурний моральний авторитет.

«Лідерська велич, – наголошує С. Кові, – досягається тими людьми, які, незалежно від посади, надихають інших на набуття голосу». Відтак, лідерство – це, насамперед, слуга, а лідерство має охоплювати усі рівні організації. В основі кожного рівня, на переконання С. Кові, лежать ключові принципи, які взаємопов'язані між собою. Саме їх дотримання дозволяє лідерів досягти не лише лідерської ефективності, а й лідерської величі [8; 9; 10; 11].

Широкий резонанс серед управлінців, усіх, хто цікавиться проблемами лідерства, викликала робота Дж. Кузеса та Б. Познера «Виклик лідерства». За короткий час вона стала справжнім бестселером, привернувши увагу загалу, насамперед, тим, що показувала роль цінностей у лідерстві й розкривала механізми досягнення успіху на основі їх упровадження в організації та відносини з клієнтами.

Зразковий лідер, стверджують автори, має обов'язково дотримуватися у своїй діяльності п'яти основних стратегій: вказувати напрям, пробуджувати інтерес до спільного бачення, стимулювати процес, надавати іншим можливість діяти, надихати серця.

У зв'язку з цим лідер має відповідати очікуванням його послідовників. У лідерів люди частіше за все хочуть бачити такі якості, як чесність, далекоглядність, уміння надихати, компетентність. Саме вони формують довіру послідовників, без якої лідерство неможливе. «Якщо ви не вірите віснику, то не повірте і його звістці» – так формулюється «перший закон лідерства Кузеса – Познера». Другий закон також пов'язаний із довірою та її основами: «Робіть те, що говорите».

Люди найбільше захоплюються лідерами, які мають ясні та тверді переконання, які свої рішення і дії базують на ґрунті чітко виражених цінностей. Ось чому для лідера так важливо «знайти свій голос» – усвідомити власні цінності, які спрямовують й слугують моральним компасом у повсякденному житті. Саме вони допоможуть лідерів визначити сховану за горизонтом мету (термінальні цінності) й обрати шлях до неї (інструментальні цінності).

Цінності впливають на всі аспекти нашого життя: моральні міркування, взаємовідносини з іншими людьми, рішення, які ми приймаємо. Цінності – ядро особистості. Вони – надзвичайно сильний мотиватор, керівництво до дії, основа відданості власним та організаційним цілям. Лише усвідомивши власні цінності, лідер зможе зробити їх інструментом самовираження, переконливо й щиро транслювати їх послідовникам, залишатися індивідуально неповторним у їх очах.

Важливіше завдання лідера: досягнути підтримки з боку послідовників спільних цінностей організації. Причому на основі консенсусу, з урахуванням того, що кожна людина має власний набір цінностей. Не завжди він буде збігатися з організаційним. Проте, не досягнувши спільного консенсусу та спільних принципів діяльності організації, лідер не зможе забезпечити її ефективність.

Коли ж цінності узгоджені, лідер усією своєю поведінкою повинен демонструвати відданість їм: робити те, про що говорить; виконувати свої обіцянки; тримати слово.

Лідер має завжди подавати особистий приклад відданості проголошеним ним баченню й цінностям. Тоді йому повірять. Для цього він повинен: бути втіленням спільних цінностей; навчати інших дотримуватися цінностей.

У процесі навчання інших дотримуватися цінностей лідер повинен: бути готовим протистояти кризовим ситуаціям, за яких чи не найбільше перевіряються його цінності й готовність дотримуватися них; розповідати історії успішних командних дій на основі цінностей; матеріально й морально підтримувати поведінку послідовників, яка відповідає проголошеним цінностям.

Цих правил лідер повинен дотримуватися і представляючи своїм послідовникам бачення перспектив організації. Адже воно може бути ефективним лише тоді, коли стане для них спільним. А найміцнішою основою для цього, знову ж таки, виступають спільні цінності. Лідер не повинен забувати, що «люди віддані сенсу, а не планам».

Реалізуючи стратегію «стимулювання процесу», лідер повинен бути постійно націленим на зміни й відчувати свою відповідальність за них, заохочувати ініціативу

інших. При цьому не забувати, що лідерство – «це виклик заради чогось важливого. Це виклик із пристрасстю. Це прагнення до мети». Мета повинна бути наповнена сенсом для послідовників: «Справжні лідери зачіпають серця й пробуджують свідомість людей, а не просто обмінюють їх час і навички на гроші».

Завдання лідера – сприяти самоствердженню людей, розвиваючи їх самостійність, компетентність і впевненість. Мета лідера – допомогти своїм послідовникам також стати лідерами.

Лідер повинен створювати умови для їх успіхів, демонструвати віру в них, бути поруч з ними й гідно оцінювати досягнення кожного, заохочувати й винагороджувати, виявляти чуйність та увагу.

Нарешті, серед важливіших завдань лідера – вшановувати перемоги й пропагувати цінності. Свята, церемонії, ритуали тощо розвивають дух колективізму на основі спільних цінностей. Вони дають лідерам чудову можливість представити й підкреслити дії й типи поведінки, важливі для реалізації спільних цінностей і цілей. Те, що вшановує лідер, має знаходитися в гармонії з тим, що він проповідує. Урочистості мають бути прямим виявом відданості основним цінностям, жертвній праці й вдячності людям, які живуть цими цінностями. Щира й зацікавлена особиста участь лідера у таких заходах – важливий інструмент зміцнення довіри послідовників до лідера, як основи лідерства.

Лише тоді, коли основою внутрішньої системи переконань лідера стануть такі цінності як свобода, справедливість, рівність, турбота, людська гідність тощо, він буде цілісною особистістю, яку ніщо не зможе звернути з обраного ним шляху і за якою підуть його послідовники. Адже «лідерство, – наголошують Дж. Кузес і Б. Познер, – це не вправи розуму. Лідерство – це шлях серця» [12].

Російський дослідник проблем лідерства А. Занковський переконаний, що значення цінностей тим більше, чим вищий рівень організаційного управління ми аналізуємо. Організаційне (а не групове) лідерство – «це ціннісно-орієнтоване лідерство, для реалізації якого менеджери потрібно не лише ефективно виконувати управлінські функції, але й володіти гуманістичним світоглядом, мати високі моральні орієнтири», – пише він. Саме цінності детермінують організаційне лідерство. Вони та особистість лідера впливають на визначення організаційних цілей, не лише спрямованих на високі результати, а й наповнених суспільним і моральним сенсом, виступають регуляторами поведінки та процесу прийняття рішень, урешті-решт, мають вирішальне значення як для ефективності самого лідера, так і до долі всієї організації.

Ефективність лідера визначається тим, наскільки його цінності співвідносяться з цінностями корпоративної культури організації, у якій він реалізує свій лідерський потенціал. Організаційна культура задає певну систему координат, яка пояснює, чому організація функціонує саме так. Водночас дозволяє пом'якшити проблему узгодження індивідуальних цілей із загальною метою організації, формуючи спільний культурний простір, який включає цінності, норми й поведінкові моделі, які поділяють більшість співробітників.

Організаційна культура – своєрідне ціннісне «поле», яке об'єднує організацію в єдине ціле, задаючи систему ціннісних координат як для співробітників-виконавців, так і для менеджменту. При цьому організаційний лідер, з одного боку, виступає суб'єктом формування культури, а з іншого – об'єктом впливу самої культури.

У зв'язку з цим А. Занковський пропонує описувати поведінку лідера трифакторною моделлю, в якій, окрім традиційних (орієнтація на людей та орієнтація на результат) факторів, запроваджує ціннісний вимір (рис. 1).

Отже, лідерство розглядається в контексті цінностей організації. Це безпосередньо пов'язує його з корпоративною культурою організації. Тобто, запропонований ціннісний вимір лідерства, по-суті, є культурно-ціннісним. Відтак, найбільш ефективним стилем лідерства в сучасній організації є стиль, за якого лідер демонструє не лише яскраво виражену орієнтацію на завдання й людей, але й володіє системою ціннісних орієнтацій, які співпадають або близькі до цінностей ідеальної корпоративної культури [13].



Рис. 1. Модель лідерства з ціннісним виміром

### Висновки

Таким чином, сучасні теорії лідерства визнають фундаментальне значення цінностей у структурі особистості, їх потужну мотиваційну роль. Тому вважають, що лідерство може зростати лише на ґрунті високих цінностей, які наповнюють життя лідера особистим і водночас соціально значимим сенсом. Він сприймається лідером як його місія, яка конкретизується у баченні й цінностях, які він пропонує як основу для взаємодії зі своїми послідовниками. Щирість, відвертість, надійність і зрозумілість для інших лідера, який дотримується цінностей, викликає довіру до нього послідовників. Цінності стають для них своєрідним «маяком» на шляху до мети, обов'язковим тестом при формуванні команди, прийнятті управлінських рішень. Відтак, в організації спрощується система комунікацій, формується атмосфера взаємної довіри, підтримки, відповідальності й ініціативності. Лідерство «пронизує» всі їх організаційні рівні, стає додатковим чинником досягнення спільної мети.

### Список використаних джерел

1. Кудряшова Е. В. Лідер і лідерство: Исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли. – Архангельск : Изд-во Поморского международного педагогического университета им. М. В. Ломоносова, 1996. – 256 с.
2. Суханов В. Р. Ценностные теории лидерства как предмет социально-философского анализа [Электронный ресурс] : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11. – М. : РГБ, 2005. – 162 с.
3. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.
4. Евтихов О. В. Эффективное лидерство : учебное пособие / О. В. Евтихов. – Красноярск : Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т, 2012. – 132 с.
5. Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности : монография / О. В. Евтихов. – Красноярск : Сиб ЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
6. Иванкина Л. И., Мартынова Н. В. Лидерство как механизм институционализации порядка и развития социальной системы // Известия Томского политехнического университета. – 2012. – Т. 321. – № 6. – С. 178–182.
7. Нестуля О. О. Основы лидерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.) : навчальний посібник / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
8. Кови Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови Стивен Р.; пер. с англ. – 6-е изд. – М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 374 с.



9. Кови С. Жить, используя семь навыков: История мужества и вдохновения / Стивен Кови; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 257 с.
10. Кови Ст. Р. Восьмой навык: От эффективности к величю / Стивен Р. Кови; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 408 с.
11. Кови С. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.
12. Кузес, Джеймс М., Познер, Барри З. Вызов лидерства : пер. с англ. / Джеймс М. Кузес, Барри З. Познер. – 4-е изд. – М. : Изд-во «Юрайт», 2009. – 429 с.
13. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 296 с.
14. Франкл В. Человек в поисках смысла : пер. с англ. и нем. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

**Svitlana Nestulya**  
**VALUE ASPECTS OF MODERN LEADERSHIP CONCEPTS**

**Summary**

*The article reveals main tenets of the modern leadership concepts, which consider the role and significance of values in the structure of personality and the vital activity of organizations. Their authors (S. Covey, J. Kouzes and B. Pozner, A. Zankovskiy, etc.) acknowledge the powerful motivational role of values, which define the vital mission of personality and organizations. To their opinion, it is exactly the values, which are the fundamentals for forming a mutual trust between the leader and its followers, without which leadership becomes impossible. According to the leadership management paradigm, values also become the main criteria for evaluation of leader and its activity by the followers and the followers by a leader. They simplify communication between them and neutralize the negative impact of administrative factors on the relations of leader and its followers, giving the last ones opportunity for personal leadership, based on values.*

**Keywords:** leadership, basic human values, social values, principles, leadership potential, proactivity, empathy, synergy, mission.

УДК 37.035: 316.46

**РОМАНОВСЬКИЙ Олександр,**  
член-кор. НАПН України, доктор педагогічних наук, професор,  
завідувач кафедри педагогіки і психології  
управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна,  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

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

**КНИШ Анастасія,**  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології  
управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна  
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЦЕНТРІ ЛІДЕРСТВА НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

*У статті акцентовано увагу на значенні дослідження розвитку лідерського потенціалу зарубіжними та вітчизняними науковцями. Вказано на особливості багаторічних досліджень з проблем лідерства вченими кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Розглянуто основні напрями розвитку лідерства як стану; лідерства як процесу; лідерства як команди. Охарактеризовано програму розвитку лідерського потенціалу в технічному університеті. Авторами вперше акцентовано особливу увагу на парадоксальному лідерстві. Висвітлено основні завдання тренінгів із розвитку лідерського потенціалу, розробленими в технічному університеті.*

**Ключові слова:** лідерство, парадоксальне лідерство, бізнес-лідер, розвиток лідерського потенціалу, центр лідерства, тренінг, технічний університет.

### **Постановка проблеми та її актуальність**

У світлі наявних тенденцій суспільного розвитку – глобалізації, демократизації, інформатизації, технологізації та піднесенні ролі особистості – лідерство набуває нового контексту. Наукові дослідження кінця ХХ – початку ХХІ ст. у галузі управління засвідчують формування нової управлінської парадигми – лідерства, яка проявляється через утвердження нових організаційних структур, моделей поведінки, процедур, принципів і цінностей як основи управлінської діяльності. Результатом актуалізації лідерства є зростання суспільного попиту лідерів, що породжує завдання модернізації параметрів сучасної професійної підготовки лідерів [3, с. 2–3]. Тому розвиток лідерського потенціалу має включати реалізацію стратегії

розвитку університету з метою сприяння, з одного боку, значному підвищенню міжнародного авторитету університету, його престижу, а з другого – розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців, що навчаються в технічному університеті.

Для дослідження розвитку лідерського потенціалу ми обрали практику підготовки майбутніх лідерів у центрі підготовки лідерів кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»).

**Аналіз наукових праць, присвячених проблемі,** переконливо свідчить про її безсумнівну актуальність і важливу соціальну значущість. Досить послатися хоча б