

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Проведено дослідження по визначенню рівня задоволеності професією і визначення професійної ідентичності. Розкриті кризові періоди студентів, в тому числі психологів. Приведені шляхи виходу з кризових періодів і способи боротьби со страхами.

Ключевые слова: студенти-психологи, кризові періоди, професійна ідентичність, професія, задоволеність.

Стаття надійшла до редакційної колегії 23.09.2016

УДК 159.01

*Молчанова Н. В., Шаполова В.В.
м. Харків, Україна*

ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Постановка проблеми. На сьогодні темпи виробництва та стан соціально-економічного середовища потребує фахівців з високим потенціалом до самовдосконалення та прагненням до успіху. Успіх у професійній сфері багато у чому залежить від внутрішніх, прихованих резервів людини, часто визначається як потенціал.

В умовах переходу економіки на інноваційну модель розвитку значно зростають роль та значення вищої освіти, яка має забезпечити ринок праці достатньою кількістю висококваліфікованих фахівців, що здатні творчо та професійно діяти, використовуючи для вирішення виробничих завдань технології світового рівня. Вища освіта ставить завдання з підготовки фахівців, що здатні реалізувати усі вимоги до їх професійної компетентності з метою їх самоствердження та самореалізації, від якого залежатиме добробут країни в цілому. Такі фахівці неодмінно володітимуть лідерськими якостями. Для реалізації цього завдання необхідно застосувати ряд методик та технологій, серед яких перспективними вважаються активні методи навчання, зокрема тренінги.

Проблема формування майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах знайшла своє відображення у працях І.Д. Бега, Ж.Б. Богдан, І.А. Зязюна, В.С. Михайличенко, О.Г. Романовського, О.С. Пономарьова,

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Г.О. Солодовник, Н.В. Підбуцької, Г.В. Попової та ін. Стосовно застосування тренінгів для формування особистості лідера існують роботи Мороза В.М., Квасник О.В., Шаполової В.В., А.Є. Книш, Т.В. Гури, Є.В. Воробйової, Н.В. Середи та інших.

Не оминули цю тему увагою і зарубіжні вчені: Е. Богардус, К. Берд, К. Левін, Р. Стогдилл, Е. Хартлі, Дж. Шнейдер та ін.

Розвиток лідерського потенціалу студента вищого навчального закладу не знайшов досить повного відображення в теорії і практиці педагогічної освіти, не вироблені чіткі підходи до створення умов для розвитку лідерського потенціалу в системі вищої професійної освіти. Проте, така потреба існує і її актуальність тільки зростає.

Мета дослідження. З'ясувати значення термінів лідерство та лідерський потенціал та розглянути шляхи його розвитку, довести, що тренінги є одним з найефективніших шляхів у вищому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу. З огляду на потребу суспільства у фахівцях з високим лідерським потенціалом, можна констатувати той факт, що бути лідером необхідно для успішного професійного та особистого життя. Якщо ми здатні гідно заявити про себе і вести людей за собою, значить, наша позиція буде виграшною в самих різних ситуаціях - від складання іспиту до проходження співбесіди при прийомі на роботу, від дружньої вечірки до побудови особистих відносин. [5]

Лідер – особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, що стосуються їх інтересів і визначають напрям та характер діяльності більшості оточуючих людей. В даний час під лідером розуміють: а) людина, більш успішна в порівнянні з іншими у будь-якій діяльності; б) спортивна команда, яка набрала більшу кількість перемог або балів; в) корабель, який очолює групу судів, і т. ін.

Формування майбутніх фахівців не можливе без розвитку у них лідерських якостей. Заслугують на увагу значні напрацювання вчених, які розробляються у рамках наукової школи формування особистості майбутнього лідера під керівництвом доктора педагогічних наук, професора О.Г. Романовського. Лідер здійснює певне коло дій, які впливають на групу щонайменше послідовників та вносять зміни в соціокультурний простір. Така діяльність лягла в основу поняття лідерство. Доречною в цьому сенсі є ідея О.С. Пономарьова, який наголошує: «Лідерство є складним індивідуально-суспільним феноменом, соціально-психологічна природа якого достатньо повно вивчена. Це зумовлено тією

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

виключно важливою роллю, яку воно відіграє в процесах життєзабезпечення й розвитку суспільства та соціальних груп різного масштабу і призначення» [9, с. 11].

У соціально-психологічному розумінні лідерство пов'язується з більш-менш організованою групою людей, об'єднаних спільною метою, цінностями, інтересами і т. ін [4]. Згідно уявленням Ж. Блонделя, лідерство і по суті, і по формі є феномен влади. Лідерство - це влада, тому що воно складається в здатності одного або декількох осіб, які перебувають «на вершині», змушувати інших робити те позитивне або негативне, що останні в інших умовах могли б не робити [3]. З точки зору О.Г. Романовського та В.С. Михайличенко «У самому широкому сенсі лідерство можна визначити як здатність впливати на інших людей у напрямку досягнення визначеної мети» [10, с. 514].

Н.В. Підбуцька, досліджуючи проблему лідерства у студентській групі, зазначає: «Студентський вік є сприятливим для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності. Враховуючи специфіку навчальної діяльності у вищому навчальному закладі, особливої важливості набуває лідерство в сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обставин для її досягнення» [8, с. 32-33]. Лідерство є складним процесом групового розвитку, внаслідок якого диференціюється і вдосконалюється групова структура. Лідерство – здатність впливати як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля усіх на досягнення цілей організації [1].

Для лідера важливим є відчуття себе, свого «Я». Ми дуже мало знаємо про відчуття себе, найчастіше нас вчать ігнорувати або знецінювати його. І не важливо, як людина його називає для себе: інтуїцією, підсвідомістю або досвідом. Багато з нас добре знають, що потрібно іншим: частіше посміхатися, розмовляти ввічливо і т.п., але часом точно не знають, що дійсно в житті хочуть самі.

Кожен фахівець, що прагне мати успіх на професійному тлі, обов'язково має володіти лідерським потенціалом. Сьогодні відомо декілька способів його розвитку, серед яких і застосування активних методів навчання.

Розвиток лідерського потенціалу керівника, на нашу думку, повинен включати розвиток здатності мати і сприймати внутрішні сигнали,

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

знати, що йому подобається, а що ні, що хочеться в даний момент, а що небажано, що приємно, а що не дуже. Людина, яка не отримує цих сигналів зсередини, цих голосів свого істинного «Я», змушена шукати зовнішні опори для керівництва, що мало сумісно з лідерством. Досвід є основним ресурсом розвитку лідерського потенціалу та активним компонентом реального знання. Реальне знання - це знання власного досвіду, а не інформації [7].

На нашу думку, питання: «Як розвинути лідерський потенціал?» - займає важливе місце в сучасному світі. Відповідь можна сформулювати приблизно так: «шлях лідера» - це одночасно робота в наступних чотирьох напрямках:

1. Розвиток рис особистості – впевненість в собі, цілеспрямованість, емоційний інтелект, стресостійкість тощо;
2. Удосконалювання ключових навичок - навички комунікації і самопрезентації, ораторської майстерності, застосування прийомів впливу і протистояння впливу, мотивації тощо;
3. Підвищення своєї ситуаційної компетенції - як професійної, так і міжособистісної;
4. Напрацювання репутації лідера – формування у членів групи уявлення про себе як про обізану, надійну та відповідальну людину, яка завжди готова взяти ситуацію під контроль і «привести команду до перемоги» [5].

Ці напрями визначають не лише рівень професіоналізму лідера, але і лідерства.

Виділяють кілька рівнів лідерства, що визначаються завданнями і відповідним фокусом уваги лідера:

1. Лідерство на рівні оточення - фокус уваги такого лідера зосереджений на зовнішніх факторах або умовах діяльності.
2. Лідерство на рівні поведінки - орієнтоване на вдосконалення конкретних поведінкових навичок групи шляхом виявлення і закріплення успішних дій по відношенню до заданої мети.
3. Лідерство на рівні здібностей - розвиває загальні пізнавальні здібності, а не просто допомагає відпрацьовувати конкретні навички в конкретних ситуаціях.
4. Лідерство на рівні переконань і цінностей - формує у людей переконання і цінності, які сприяють або, навпаки, перешкоджають успішній поведінці.

5. Лідерство на рівні ідентичності - націлене на розкриття і визнання ідентичності та внутрішнього потенціалу людей.

6. Лідерство на рівні місії - забезпечує розширення меж системи, усвідомлюваної людьми в якості своєї «сфери впливу» [5].

Вибір фокусу уваги лідером буде сприяти його самоствердженню. Відповідно, буде розвиватися і його лідерський потенціал. Вище ми зазначали, що найефективнішим шляхом розвитку лідерського потенціалу у вищій школі є активні методи навчання, серед яких одним з провідних вважаємо тренінг.

Хотілося б звернути увагу на тренінги, як на один із шляхів розвитку лідерського потенціалу докладніше. Тренінг - це процес опанування технік, спрямованих на побудову ефективної професійної діяльності. З іншого боку, тренінг можна визначити як інтенсивну форму навчання, що поєднує теоретичні лекції та практичне відпрацювання навичок за короткий проміжок часу (1-2 дні). При цьому отримані навички є досить стійкими і ефективними, а їх використання в подальшому забезпечує результати, на які вони були розраховані.

Сучасні тренінги дають шанс людині змінити свій характер в кращий бік, а також повірити у власні сили для досягнення найскладніших поставлених завдань як в бізнесі, так і в особистому житті.

Взагалі, психологічні тренінги спрямовані на поліпшення будь-якої функціональної особливості людини, а тренінги особистісного росту найбільш пристосовані для усвідомлення людиною себе особистістю. Іншими словами, людина повинна сама відчувати себе харизматичною, сильною особистістю, і тоді інші члени суспільства побачать у ній саме те, що необхідно. Тренінги з лідерства здатні в кожній людині провести докорінні зміни, після яких вона розуміє:

Людина сама створює себе;

Кожен сам створює світ навколо себе;

Можна поміняти все, можна домогтися будь-якої бажаної мети.

Згідно з концепцією тренінгу особистісного зростання, після проходження такого курсу у людини з'являються можливості і бажання якісно і в корені змінити своє життя і змінити свій шлях, спрямувавши його до нових звершень, причому в будь-якому віці. Подібний тренінг дає шанс відчувати себе гармонійною, цілісною особистістю, що є важливим чинником для будь-якої людини.

Для особистого зростання студентів проводять тренінги для набуття навичок ефективного спілкування. Комунікативний досвід

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

здобується на основі безпосередньої участі в актах взаємодії з іншими людьми. Існує безліч шляхів отримання відомостей про характер різних ситуацій, проблеми міжособистісної взаємодії та способи їх вирішення. При цьому використовували обговорення результатів діяльності, участь у дискусіях, виконання різних ролей у процесі тренінгів і т. ін. Груповий тренінг є дуже ефективним засобом розвитку комунікативної компетентності лідера.

В НТУ «ХПІ» на кафедрі Педагогіки та психології управління соціальними системами факультету Соціально-гуманітарних технологій існує Центр лідерства, створений для організації практичної діяльності з навчання, виховання і особистісного розвитку лідерів, виявлення серед учасників програм особистостей, яким притаманні лідерські якості з метою подальшого цілеспрямованого розвитку їх управлінської компетентності, стратегічного мислення, інноваційної спрямованості, чітких світоглядних позицій і підготовки до ефективної професійної діяльності.

Центр Лідерства функціонує в НТУ «ХПІ» з жовтня 2015 року. Центр був створений на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» в рамках проекту "ELITE" - "Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» за програмою Tempus. На даний момент центр обладнаний сучасною системою навчання лідерів, до якої входять: система відеоконференції, ноутбуки, новітнє програмне забезпечення, система синхронного перекладу для проведення міжнародних тренінгів, семінарів, конференцій.

В Центрі лідерства підготовка лідера відбувається наступним чином:

Розвивається пам'ять, мислення, інтелект;

Розвивається емоційний інтелект;

Розвивається креативність;

Формується позитивне мислення.

Формується у лідера здатність до адаптивного управління.

У Центрі лідерства НТУ «ХПІ» діють тренінгові програми різної тривалості і змістовного наповнення [11]. Це гарний приклад, як у вищих навчальних закладах можливо виховувати сильних особистостей – лідерів, які:

Чітко знають і розуміють, що саме вони хочуть самі і чого хочуть оточуючі люди;

Знають і вміють мотивувати себе особисто та інших людей;

Усвідомлюють шляхи досягнення цілей;

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Детально представляють шлях слідування до кінцевого результату;

Здатні гнучко змінювати будь-яку ситуацію в свою користь, отримуючи максимальний ефект і вигоди.

Спрямований на розвиток лідерства тренінг формує лідера новітнього зразка. Саме вони домагаються найбільш гучних успіхів. Сформовані лідерські якості на підставі тренінгів змушують постійно людину розвиватися, вдосконалюватися, досягати нових висот.

Тренінг з лідерства допоможе зрозуміти, як вміти мотивувати оточуючих, розвинути в собі сильну харизму, навчитися правильно організовувати підлеглих.

Висновки. Встановлено, що в ситуації модернізації української освіти досягнення успіху вимагає побудови нової моделі підготовки студентів вищих навчальних закладів, заснованої на потенційних можливостях особистості, її внутрішніх ресурсах. Лідерський потенціал студентів вищих навчальних закладів розглядається як здатність професійно використовувати отриманий комунікативно-організаторський досвід для вирішення нестандартних ситуацій і забезпечувати режим безперервного особистісного зростання всіх членів учнівського колективу.

Виявлена потреба в розробці стратегії, моделі і технології розвитку лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів в процесі професійної підготовки. Розглянуто тренінги, як ефективний спосіб розвитку лідерського потенціалу.

Список використаних джерел: 1. *Алифанов С.А.* Основные направления анализа лидерства / Вопросы психологии / Алифанов С.А. – М., 1991. - №3. 2. *Андреева Г.М.* Социальная психология: Учеб. Для студентов вузов / Андреева Г.М. – М.: Аспект-Пресс, 2000. 373 с. 3. *Блондель Ж.* Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу / пер. с англ. Г.М. Квашнина. М.: Российская академия управления, 1992. С.3. 4. *Евтихов О. В.* «Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития». Монография / 2011 г. 5. *Елена Кучер* «Технологии развития лидерского потенциала» [Электронный ресурс]. URL: http://www.znание.info/_portal/ec/5-common-tehnologii_razvitia.pdf 6. *Исламутдинов В.Ф.* К вопросу о концепции инновационного человека / В.Ф. Исламутдинов, Р.Г. Шангараев // Вопросы инновационной экономики. – 2011. - №4. – С. 3 – 12. 7. *Каган В. Е.* Психотерапия для всех и для каждого. М.: ЭКСМО-Пресс, 1998.р. 8. *Підбуцька Н.В.* Теоретичні

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці / Н.В. підбуцька // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. - №4 – С.26-36 9. Пономарьов О.С. Феномен лідерства у контексті суспільних проблем / О.С. Пономарьов //Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. - №4. – С. 11-19 10. Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко. – Харків: НТУ «ХП», 2007. – 592 с. 11. Центр лідерства НТУ «ХП» [Електронний ресурс]. URL:<http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/ru/tsentr-liderstva/>

Bibliography (transliterated): 1. Alifanov S.A. Osnovnyie napravleniya analiza liderstva / Voprosyi psihologii / Alifanov S.A. – M., 1991. - #3. 2. Andreeva G.M. Sotsialnaya psihologiya: Ucheb. Dlya studentov vuzov / Andreeva G.M. – M.: Aspekt-Press, 2000. 373 s. 3. *Blondel Zh.* Politicheskoe liderstvo: Put k vseob'emlyuschemu analizu / per. s angl. G.M. Kvashnina. M.: Rossiyskaya akademiya upravleniya, 1992. S.3. 4. *Evtihov O. V.* «Liderskiy potentsial rukovoditelya: spetsifika, sodержanie i vozmozhnosti razvitiya». Monografiya / 2011 g. 5. *Elena Kucher* «Tehnologii razvitiya liderskogo potentsiala» [Elektronnyiy resurs]. URL: <http://www.znanie.info/portal/ec/5-common-tehnologii-razvitiya.pdf> 6. *Islamutdinov V.F.* K voprosu o kontseptsii innovatsionnogo cheloveka / V.F. Islamutdinov, R.G. Shangaraev // Voprosyi innovatsionnoy ekonomiki. – 2011. - #4. – S. 3 – 12. 7. *Kagan V. E.* Psihoterapiya dlya vseh i dlya kazhdogo. M.: EKSMO-Press, 1998.p. 8. *PIdbutska N.V.* Teoretichni osnovi vivchennya fenomenу liderstva u starshomu yunatskomu vItsi / N.V. pIdbutska // Teoriya I praktika upravlnnnya sotsialnimi sistemami. – 2015. - #4 – S.26-36 9. *Ponomarov O.S.* Fenomen liderstva u kontekstI suspplnih problem / O.S. Ponomarov //Teoriya I praktika upravlnnnya sotsialnimi sistemami. – 2015. - #4. – S. 11-19 10. *Romanovskiy O. G.* Filsofiya dosyagnennya usplhu. PsihologIchniy aspekt: PIdruchnik / O.G. Romanovskiy, V.E. Mihaylichenko. – Harklv: NTU «HPI», 2007. – 592 s. 11. Tsentr lIderstva NTU «HPI» [Elektronniy resurs]. URL:<http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/ru/tsentr-liderstva/>

Молчанова Н.В., Шаполова В.В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Статтю присвячено проблемі дослідження шляхів розвитку лідерського потенціалу у вищих навчальних закладах. В останні роки в психолого-педагогічній науці в нашій країні і за кордоном спостерігається збільшення інтересу до проблеми потенціалу випускників вищих навчальних закладів. Вивчення лідерського потенціалу фахівців вищих навчальних закладів дуже важливо, так як лідерський потенціал є одним із засобів соціалізації особистості. Розглянуто тренінги, як один із шляхів розвитку лідерського потенціалу. Наведено приклад Центру лідерства НТУ «ХПІ», як підвищення лідерських якостей студентів – майбутніх фахівців.

Ключові слова: лідер, лідерство, рівні лідерства, своє «Я», лідерський потенціал, тренінги, студенти, Центр лідерства.

Molchanova N., Shapolova V.

STUDY WAYS TO DEVELOP LEADERSHIP POTENTIAL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article discusses the ways to develop the leadership potential of research in higher education institutions. In recent years, psychological and educational science in our country and abroad, an increase of interest in the problem of potential university graduates. The study of leadership potential of specialists of higher educational institutions is very important as leadership potential is a means of socialization. We consider training as one of the ways to develop leadership potential. An example of the Center for Leadership NTU "KPI", as an increase leadership skills of their students

Keywords: leader, leadership, levels of leadership, his "I", leadership potential, training, students, Leadership Center.

Молчанова Н.В., Шаполова В.В.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПУТЕЙ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Статья посвящена проблеме исследования путей развития лидерского потенциала в высших учебных заведениях. В последние годы в психолого-педагогической науке в нашей стране и за рубежом

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

наблюдается увеличение интереса к проблеме потенциала выпускников высших учебных заведений. Изучение лидерского потенциала специалистов высших учебных заведений очень важно, так как лидерский потенциал является одним из средств социализации личности. Рассмотрены тренинги, как один из путей развития лидерского потенциала. Приведен пример Центра лидерства НТУ «ХПИ», как повышение лидерских качеств студентов - будущих специалистов.

Ключевые слова: лидер, лидерство, уровне лидерства, свое «Я», лидерский потенциал, тренинги, студенты, Центр лидерства.

Стаття надійшла до редакційної колегії 23.09.2016

УДК 378.14

*Перехрест Н.В., Панченко О.І., Ігнатюк О.А.
м. Харків, Україна*

МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ КРЕАТИВНИХ РІШЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТАМИ ІНЖЕНЕРНОГО ПРОФІЛЮ

Актуальність та постановка проблеми. Динамічні перетворення, що відбуваються в соціокультурному, економічному житті нашої країни, посилюють потребу в діяльнісних, творчих фахівцях, здатних самостійно висувати та вирішувати різноманітні завдання в нестандартних умовах, здатних до прийняття креативних рішень у професійній діяльності. Серед стратегічних завдань реформування вищої освіти України, визначених Національною доктриною розвитку освіти, поставлені такі завдання, як формування освіченої, творчої особистості, а також забезпечення пріоритетності розвитку людини.

Сьогодення висуває принципово нові вимоги до вищої школи як стосовно організації підготовки фахівців принципово нової якості, так і відносно розробки та наукового обґрунтування моделей і методів управління, адекватних вимогам часу [1]. «Це мають бути фахівці-лідери, яким поряд з високою професійною компетентністю, притаманні висока духовність, морально-етичні переконання і загальна культура, інноваційний характер мислення і системний підхід до аналізу складних