

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедрою, 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: romanovski_y_a_khpi@ukr.net

Ігор Горбач

начальник циклу вогневої та фізичної підготовки, Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Дніпро, Україна
E-mail: patriot0666@ukr.net

**ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

***Анотація:** Враховуючи дослідження науковців, було розглянуто сутність понять «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал». На основі аналізу особливостей організації професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України було з'ясовано основні вимоги щодо лідерського потенціалу майбутніх її фахівців. Автором увагу зосереджено на необхідності формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. Враховуючи проведені дослідження, було визначено структурні компоненти лідерського потенціалу майбутніх пенітенціаріїв.*

***Ключові слова:** лідер, лідерство, потенціал особистості, лідерський потенціал, структурні компоненти лідерського потенціалу, професійна діяльність, кримінально-виконавча служба, пенітенціарій.*

Oleksandr Romanovs'kyj, Igor Gorbach

An extended abstract of the paper on the subject of:
**“Leadership potential for future factors state criminal-executive
service of Ukraine”**

Problem solving in general and its connection with important scientific or practical tasks. In connection with the increased requirements for the professionalism of the personnel of the criminal-executive service and the dynamic reorganization of the penitentiary system, there is a need for specialists capable of performing their functional duties in a qualitative manner in complex, dynamic and unpredictable conditions and in accordance with the current legislation in

compliance with ethical norms , as well as capable of organizing and directing the team to achieve one or another purpose for the purpose of fulfilling tasks entrusted to the State Criminal Execution Service of Ukraine (SCESU). Proceeding from the above, it becomes urgent to reevaluate the

© Олександр Романовський, Ігор Горбач, 2019

professional activities of the penitentiary (from the Latin poenitentia - repentance)

from the performance criterion to the priority of active, independent and responsible work that is characteristic of the leader. Therefore, it is extremely necessary to form a leadership potential of the future specialists of the SCESU, during the professional training in the departmental institutions of higher education.

An analysis of recent research and publications, which initiated the solution of this issue and on which the author relies. The research of the formation of modern theory and practice of management of social systems, scientific management, aspects of which can be used to prepare the leaders of professionals, were devoted to the work of famous scientists: G. Gant, G. E. Emerson, L. Erhard, J. M. Keynes, A. Maslow, E. Mayo, D. Mouny, G. Münsterberg, F. Taylor, A. Fayyol, G. Forda, M. Fridman and many others.

The following national teachers taught the formation of leadership potential among students of higher education institutions: T. Vezhivich, T. Gur, L. Gren, M. Gurevich, O. Inatyuk, V. Mihailichenko, O. Ponomarev, S. Resnik, O. Romanovsky, A. Vasiliev, A. Ivaschenko, L. Tovazhnyansky, M. Fomin, N. Sharonov and others.

Selection of previously unsettled parts of the general issue to which this article is devoted. At present, scientific literature does not determine the leadership potential of the penitentiary and its structural components. Consequently, the current requirements to the staff of the SCESU, the insufficient theoretical elaboration of the above-mentioned issues, indicate the relevance of this article and the need for research in this direction.

Formulating the goals of the article (statement of the task). Taking into account the scientific views of domestic scientists, as well as other representatives of foreign scientific schools, this study is intended to identify the components of the leadership potential of future specialists of the SCESU during professional training in departmental institutions of higher education.

Presentation of the main research material with the full justification of the scientific results obtained. To better achieve the goal of our study, it is first necessary, on the basis of scientific research, to disclose the essence of the concepts of "leader", "leadership", "leadership potential of the individual" and, taking into account the specifics of the tasks and conditions of the penitentiary activity, to explore the leadership potential of future specialists of SCESU.

Leader (from English Leader - Leader, the first to go ahead) is a member of any group that enjoys a great, recognized authority that has an influence that manifests itself in managerial activity. In this case, the group recognizes him the right to make responsible decisions in significant situations for her. This is the most authoritative person who actually plays a central role in the organization of joint activities and regulation of relationships in the group. The leader is a person who listens to his thoughts, who can lead people, who have learned to control, motivate, and direct themselves and others to achieve their goals and solve their tasks [8].

Leadership studies determine new knowledge, and the definition of this concept is constantly evolving. At present, there are several hundred definitions of leadership in philosophical, socio-political, psychological and pedagogical literature. But despite the differences in the definitions of various researchers, there is also a certain similarity: Leadership - a theory or concept that first describes the relationship between a leader and followers (team members).

The term "potential" in accordance with the etymological meaning derives from the Latin word "rotentia" and means "hidden possibilities", which, in the production practice, by virtue of labor, can become real reality. For the first time, disclosure of the essence of the personality potential tried Aristotle, considering in the doctrine "Metaphysics" the concept of "act" and "potency." The act is translated from Greek as

"reality" and is defined as the ability to act in motion or process; in turn, potency (possibility) is a force capable of implementing a movement or process. According to Aristotle, the formation of personality is a transition from the existing potentially existing to the actual [1, p.23]. Accordingly, we can say that potency is an opportunity that does not work, but can become reality under certain conditions and with the availability of certain resources, in which the potential of the person acts.

Taking into account the leader's potential characterized by O.Romanovsky through a set of features united into groups that reflect the specifics of organizational leadership and reflect its structure [8] and the psychological structure of the leadership qualities of a future officer [7], as well as on the basis of an ongoing analysis of contemporary scientific ideas regarding the content of the concepts of leadership and leader, the specifics, features and requirements of the professional activities of the penitentiaries, which determine the need for future specialists of the SCESU leadership qualities, we are developing the structure of leadership potential future specialists Backgrounder.

The possibility of becoming a member of the group as a leader directly depends on his ability to demonstrate the required qualities (including skills, skills) in appropriate situations. The specific features and requirements of the activities of the SCESU determine the need for purposeful formation of leadership qualifications of future penitentiary officers, starting from the period of their training in departmental higher education institutions. During the selection of students it is necessary to take into account the necessity of having personal qualities, which are a prerequisite for the formation of similar qualities.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах активної фази

Conclusions from this study and prospects for further exploration in this direction. On the basis of theoretical analysis of scientific sources and taking into account the specifics and requirements of the professional activities of the staff of the SCESU, the structure of the leadership potential of future specialists of the SCESU, which consists of 6 components:

1. Personality-reflexive component (self-knowledge, reflection of their leadership abilities and qualities, self-esteem, self-efficacy, ability to self-improvement, activity, initiative, compulsory, reliability, responsibility, sense of humor, optimism, honesty, patriotism, desire for self-perfection)

2. Cognitive-professional component (cognitive, cognitive, professional, socio-psychological competence, including knowledge of the requirements imposed on the modern leader).

3. Valuing-motivational component (awareness of their values, motives, beliefs, knowledge of group values and orientation towards them, motivation for leadership and success).

4. Emotionally-volitive component (purposefulness, persistence, determination, self-confidence, demandingness, self-control, emotional maturity, stress resistance).

5. Strategic-activity component (achievement of group goals, goal setting, knowledge of strategy and tactics of achievement, interpersonal and role interaction, speed of thinking, logic, creativity, insight, ability to forecast and generalize, criticality, prudence).

6. Communicative-organizational (sociability, persuasiveness, tact, diplomacy, empathy, flexibility, developed speech and organizational skills).

The formed structure of the leadership potential of future specialists of the SCESU, can be used in further research.

шляху України до євроінтеграції, складної політичної, геополітичної та економічної ситуації, зростають вимоги щодо якості професійної діяльності

фахівців усіх без винятку державних служб та відомств. У зв'язку з підвищенням вимог до професіоналізму персоналу кримінально-виконавчої служби та динамічною реорганізацією пенітенціарної системи України [2], виникає потреба у фахівцях спроможних якісно виконувати свої функціональні обов'язки у складних, динамічно-змінних і непередбачуваних умовах та відповідно до чинного законодавства з дотриманням етичних норм, а також здатних організувати та спрямувати колектив на досягнення тих чи інших цілей задля виконання покладених на Державну кримінально-виконавчу службу України (ДКВСУ) завдань. Враховуючи вище наведене, актуальною стає необхідність переоцінки професійної діяльності пенітенціарія (від лат. *penitentia* – каяття), переорієнтації її напрямку з виконавчого критерію до пріоритету активної, самостійної та відповідальної роботи, що властиво лідеру. Тому вкрай необхідно формувати лідерський потенціал у майбутніх фахівців ДКВСУ, під час професійної підготовки у відомчих закладах вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Дослідження з формування сучасної теорії і практики управління соціальними системами, наукового менеджменту, аспекти якого можуть бути використані для підготовки лідерів професіоналів, були присвячені роботі відомих вчених: Г. Ганта, Г. Емерсона, Л.Ерхарда, Дж. М. Кейнса, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. Муні, Г. Мюнстерберга, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, М. Фрідмана та багатьох інших.

Лідерство являє собою взаємовідносини між лідером та членами групи, що безпосередньо впливають один на одного й спільно прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які й становлять загальну мету, стверджує

Р. Дафт [8]. Більшість дослідників виділяють три основних необхідних складових феномену лідерства: вплив, група, ціль.

Дослідженням формування лідерського потенціалу у студентів закладів вищої освіти займалися наступні вітчизняні педагоги: А. Васильєв, Т. Вежевич, Л. Грень, Т. Гура, М. Гуревич, А.Івашенко, О. Ігнатюк, О. Квасник, В. Михайличенко, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, Л. Товажнянський, М. Фоміна та інші.

Враховуючи напрацювання науковців, потенціал особистості слід розглядати як систему природно-обумовлених та відновлювальних ресурсів, реалізація яких протягом життя приводить до певних, з точки зору особистості і суспільства, значущих особистісних досягнень [11].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Наукова література не дає визначення лідерського потенціалу пенітенціаріїв та його структурних компонентів. Отже, сучасні вимоги до персоналу ДКВСУ, недостатня теоретична розробленість вищезазначених питань вказує на актуальність даної статті і свідчить про необхідність проведення досліджень у цьому напрямку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження передбачає визначення поняття, сутності та складових лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ під час професійної підготовки у відомчих закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. З метою забезпечення досягнення поставленої мети нашого дослідження спочатку треба, на основі наукових досліджень, розкрити сутність понять «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал особистості» та з

урахуванням особливостей завдань та умов діяльності пенітенціаріїв дослідити лідерський потенціал майбутніх фахівців ДКВСУ.

Лідер (від англ. Leader – ведучий, перший, що йде попереду) – член будь-якої групи, який користується великим, визнаним авторитетом, що володіє впливом, який проявляється в управлінській діяльності. При цьому група визнає за ним право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях. Це найбільш авторитетна особистість, яка фактично займає центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємовідносин у групі. Лідер – людина, до думки якого прислухаються, той хто може вести за собою людей, той який навчився контролювати, мотивувати і спрямовувати самого себе та інших на досягнення своїх цілей і вирішення поставлених завдань [12].

Дослідження лідерства визначають нові знання, і визначення цього поняття постійно еволюціонує. На теперішній час у філософській, соціально-політичній, психологічній та педагогічній літературі існує декілька сотень визначень лідерства. Не зважаючи на відмінності у визначеннях різних дослідників, присутня і певна їхня схожість:

- лідерство – теорія або концепція, яка, передусім, описує взаємовідносини між лідером та послідовниками (членами групи (команди)). У кожного лідера мають бути послідовники;

- положення лідера забезпечується більш ефективною діяльністю або результатом здатності так чи інакше впливати на членів групи завдяки властивим йому особистісним якостям.

Лідерство – особливий статус у керівника або іншого члена групи. Це характеризується взаємовідносинами, в основі яких є довіра, авторитет, визнання високого рівня кваліфікації, готовність підтримувати в усіх зачинах, особисті

симпатії, спроможність вчитися й переймати досвід [15]. Відповідно можна стверджувати, що особа, яка в умовах потреби виникнення неформального лідерства організувала групу, сконцентрувала та реалізувала необхідний набір якостей задля задоволення потреб та досягнення спільних цілей колективу, користується особливим авторитетом і довірою більшості, має статус лідера у групі.

Отже, у разі призначення на керівну посаду неформального лідера групи, ефективність управління таким колективом підвищується, завдання виконуються швидше та якісніше.

Неможливо чітко визначити лідерство як певну сталу величину. Тому важливим є визначення найважливіших рис лідера. Лідер характеризується обдарованістю, майстерністю, наполегливістю в досягненні своєї мети, що деякі люди отримали від природи. Інші ж повинні цьому навчатись, щоб опанувати обрану професію, справитися із завданнями, які стоять перед ними [5].

Для забезпечення ефективного лідерства, виникає необхідність формування лідерського потенціалу особистості, а саме системи індивідуальних характеристик, знань, умінь та навичок, що забезпечить успішне здійснення лідерства в умовах професійної діяльності.

Термін «потенціал» відповідно до етимологічного значення походить від латинського слова «potentia» і означає «приховані можливості», які у виробничій практиці завдяки праці можуть перейти в реальну дійсність. Вперше розкрити сутність потенціалу особистості спробував Аристотель, розглядаючи у вченні «Метафізика» поняття «акту» та «потенції». Акт перекладається з грецької як «дійсність» та визначається як здатність речі здійснювати рух або процес; а потенція (можливість) є силою, здатною до здійснення руху або процесу. На думку Аристотеля, становлення особистості є

переходом від існуючого потенційно до існуючого актуально [3, с.23]. Відповідно можна сказати, що потенція – можливість, яка не діє, але здатна стати реальністю за певних умов і при наявності певних ресурсів, у якості яких виступає потенціал особистості.

Враховуючи інноваційні процеси у закладах вищої освіти, український науковець А.Васильєв визначає лідерський потенціал як соціально-психологічну характеристику, що відображає здатність впливати на оточення через свій особистісний та діловий ресурс; а також як систему здібностей і можливостей успішно проявляти лідерські якості в певних об'єктивних умовах [7, с. 25].

Тобто ефективне здійснення професійної діяльності фахівцем можливе у результаті комплексної реалізації особистісних, професійних та лідерських навичок.

А. Івашенком лідерський потенціал описується як складне компонентне соціально-психологічне утворення особистості, що ґрунтується як на актуальних схильностях і здібностях людини, так і на здобутих операціональних управлінських умінях. Вчений презентує лідерський потенціал у вигляді наявних та прихованих можливостей. До перших належать біографічні характеристики, особистісні якості, вміння та навички. До прихованих можливостей у структурі лідерського потенціалу належать установки (лідер як носій корпоративних цінностей, підпорядкування особистого результату загальному, готовність до непопулярних рішень) та мотивація (прагнення стати лідером, прагнення розвиватися, прагнення до досягнення результатів) [9, с. 119].

Можна сказати, що лідерський потенціал проявляється лише в групі, під час спільної діяльності; накопичується у процесі розвитку людини як індивіда,

особистості, суб'єкта діяльності; має як реальні можливості, так і не реалізовані ресурси (латентні); включає в себе як вроджені, так і набуті ознаки; ситуація, яка може виникати стихійно чи створюється цілеспрямовано, спонукає прояв лідерського потенціалу; джерело розвитку лідерського потенціалу знаходиться як у самій особистості, так і поза умовами життєдіяльності суб'єкта; він також пов'язаний з процесами актуалізації, саморозкриття, самовираження, самоствердження, самореалізації, сходження до самого себе, з прагненням «вийти за свої рамки».

О. Романовський та В. Бондаренко на основі експериментальних та аналітичних досліджень виявили максимально необхідну кількість особистісних якостей лідера в будь-якому виді професійної діяльності, які було ними згруповано у 4-и групи:

1. Когнітивно - емоційна;
2. Морально - вольова;
3. Соціально-комунікативна;
4. Індивідуально – парадоксальна [13].

До складу вище вказаних груп науковцями було включено 72 можливих особистісних якостей сучасного лідера, необхідних, на їхню думку, для досягнення ним успіху в роботі і в комунікації з послідовниками. Дослідники визначають, що наявність 20 особистісних якостей, із запропонованого ними переліку, є оптимальним для лідера. Але розвивати їх треба до максимального рівня [13].

Кримінально-виконавча служба є різновидом державної служби, її інститут є одним із головних засобів побудови державності та забезпечення її функціонування. На Державну кримінально-виконавчу службу України покладається завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань [1]. Діяльність персоналу ДКВСУ є специфічним різновидом правоохоронної діяльності та

за психологічною класифікацією належить до професій типу «людина – людина», класу дослідницько-гностичних, оскільки основним завданням персоналу ДКВСУ є здійснення єдиної державної політики в сфері виконання кримінальних покарань. По суті, діяльність персоналу ДКВСУ зводиться до виправлення протиправної поведінки осіб, які порушили кримінально-виконавче законодавство України через систему сил, засобів і методів. ДКВСУ вимагає від персоналу особливої дисциплінованості, яка нерідко поєднана з небезпекою для життя та здоров'я і багато у чому наближається до військової (вартової) служби. Особливо це стосується тих осіб, які керують кримінально-виконавчим процесом, реалізують функції служби і близько взаємодіють з ув'язненими. Служба вимагає точного дотримання розпорядку дня, суворого розподілу між ними обов'язків і точного знання, як слід діяти не лише в повсякденній діяльності, але й у випадку надзвичайних ситуацій. Загальні та конкретні обов'язки кожного співробітника суворо та точно регламентовані окремими посадовими інструкціями.

Випускники профільних закладів вищої освіти ДКВСУ отримують спеціальне офіцерське звання внутрішньої служби та за розподілом займають керівні посади. До основних вимог, які стосуються успішного виконання професійного обов'язку офіцера-пенітенціарія, належать: здатність до вольових зусиль, відповідальність, спостережливість, наполегливість та ініціативність, самостійність і рішучість під час виконання професійних завдань; здатність до осмислення своїх можливостей щодо забезпечення ефективного виконання завдань в умовах невизначеності та недостатньої інформації, у тому числі й в екстремальних умовах; психологічна готовність працівника до застосування вогнепальної зброї в екстремальних ситуаціях; упевненість у

собі, стабільність психічних реакцій, нервово-психічна та стресостійкість, високий ступінь саморегуляції та адаптаційних здібностей [16].

Проте, жоден документ, жодна інструкція не зможуть передбачити всі можливі ситуації, що виникають у реальному житті і потребують від співробітника самостійного, а іноді єдиного правильного рішення. Тому поряд із його професійними знаннями, фізичною підготовкою значну роль відіграють морально-вольові якості.

Якість виконання професійного обов'язку офіцером-пенітенціарієм детермінована певними професійно важливими якостями, ступенем їхньої відповідності вимогам професії. Одним з якісних показників виконання професійної діяльності офіцером-пенітенціарієм є оцінка здійснення ним функцій керівника. Реалізатором професійної діяльності є «особистість», і в діяльності будь-якого керівника (начальника) ДКВСУ наявний лідерський потенціал, який поєднує всі інструкції та алгоритми взаємодії з підлеглими. Рівень професіоналізму та професійного зростання офіцера-пенітенціарія передусім залежить від сформованості соціальних, професійних і лідерських якостей його особистості.

Офіцер-лідер – це людина, яка вказує шлях, веде за собою, зберігає єдність команди (колективу) і турбується про кожного підлеглого під час виконання спільних завдань щодо досягнення мети. Лідерство офіцера – це його здатність забезпечити в підрозділі три головні потреби особового складу, а саме: успішно виконувати загальне завдання; працювати злагоджено в колективі; максимально задовольняти індивідуальні потреби кожного підлеглого [4].

Проведене опитування середнього та старшого офіцерського складу ДКВСУ, показало, що фактично за статусом офіцер є формальним лідером підпорядкованого йому підрозділу, але

часто цього виявляється не достатньо для здійснення ним ефективного управління у складних, швидкозмінних умовах службової діяльності персоналу ДКВСУ, яка висуває додаткові вимоги до особистісно-професійних якостей офіцера-пенітенціарія.

Чітка регламентація, плановість і прогнозованість подій, комфортні побутові умови, відсутність явних загроз життю і здоров'ю, всі перераховані чинники висувають до керівника вимоги до так званих «повсякденних» якостей – дисциплінованість, патріотизм, старанність, ретельність, педантичність, кмітливість, розсудливість, комунікабельність, наявність педагогічних і психологічних здібностей, почуття обов'язку і здатність жертвувати особистісними інтересами заради спільних цілей, працьовитість. На думку О. Бойка, наявність цих двох груп психологічних якостей роблять з офіцера лідера [6].

Профільні заклади вищої освіти пенітенціарної системи повинні готувати майбутнього фахівця правоохоронної діяльності як ефективного організатора

службової діяльності персоналу ДКВСУ. Офіцер-пенітенціарій має бути не тільки всебічно розвинутою особистістю, але й готовим до творчої ефективної управлінської діяльності, що має забезпечити його лідерська позиція у формальній та неформальній структурі колективу співробітників.

Беручи до уваги спектр максимально необхідної кількості особистісних якостей лідера, запропонований О. Романовським та В. Бондаренко [13], та психологічну структуру лідерських якостей майбутнього офіцера [10], а також аналіз сучасних наукових уявлень щодо змісту понять лідерства та лідера, специфіки, особливостей та вимог професійної діяльності пенітенціаріїв, які зумовлюють необхідність наявності у майбутніх фахівців ДКВСУ лідерських якостей, нами розроблено структуру лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ. У визначеній структурі виділено 6 структурних компонентів лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ (рисунок 1).



Рис 1. Структура лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ.

У своїх дослідженнях, найбільш поширеного серед різноманіття видів лідерства – харизматичного лідерства, О. Романовський додатково до відомих науковому загалу 4-х видів інтелекту (IQ – інтелектуальний (традиційний рівень, когнітивний потенціал особистості, досліджується на протязі 200 років), EQ –

емоційний (рефлексивність, емоційність в діяльності, емпатійність, досліджується останні 25 років), VQ – життєва енергія (здатність захоплювати інших своєю енергією тощо, досліджується останні 20 років), SQ – духовний потенціал (духовність, досліджується останні 10 років) додає коефіцієнт інтелекту OQ –

оригінальність (прагнення створити свій оригінальний світ, що цікавить дослідників останні 1,5 року). До складу коефіцієнту оригінальності, з урахуванням інноваційних концепцій досліджень та багаточисельних наукових пошуків, кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» було включено наступний перелік структурних компонентів: наявність своїх авторських секретів лідерства, небажання коритися стандартам і правилам, прагнення створити свій автономний, сучасний світ, вміння реалізувати свій потенціал без попередніх репетицій, прагнення йти тільки своїм шляхом, вміння постійно шукати істину, вміння бути суворим і тактовним одночасно, прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і навколишнього середовища, вміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом, вміння ризикувати, відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні [14].

Враховуючи стрімкі трансформації суспільних відносин сьогодення, цілеспрямований рух України до євроінтеграції, активну фазу реформування та реорганізації ДКВСУ і як результат - зростаючі вимоги до ефективності діяльності пенітенціаріїв, включення коефіцієнту оригінальності (OQ), запропонованого О. Романовським, як необхідної складової компоненту структури лідерського потенціалу вважаємо обов'язковим.

Можливість становлення члена групи як лідера безпосередньо залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях. Специфічні особливості та вимоги діяльності ДКВСУ, зумовлюють необхідність цілеспрямованого формування у майбутніх офіцерів-пенітенціаріїв лідерських якостей, починаючи ще із періоду їхньої підготовки у відомчих

закладах вищої освіти. Під час відбору курсантів слід обов'язково враховувати необхідність наявності особистісних властивостей, які є передумовою формування подібних якостей.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На підставі теоретичного аналізу наукових джерел та з урахуванням особливостей та вимог професійної діяльності персоналу ДКВСУ, було розроблено структуру лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ, яка складається із 6 компонентів:

1. Особистісно-рефлексивний компонент (знання самого себе, рефлексія своїх лідерських здібностей і якостей, самооцінка; самоефективність, здатність до самовдосконалення; активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору і вміння посміятися над собою, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення, високі коефіцієнти оригінальності (OQ), духовного інтелекту (SQ), життєвої енергії (VQ)).

2. Когнітивно-професійний компонент (прагнення до досконалості в своїй професії, пізнавальність, високий традиційний інтелект (IQ), соціально-психологічна компетентність, включаючи знання вимог, що висуваються до сучасного лідера).

3. Ціннісно-мотиваційний компонент (усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи і орієнтація на них, мотивація до лідерства та успіху).

4. Емоційно-вольовий компонент (розвинений емоційний інтелект (EQ), інтуїція, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, вимогливість, самовладання, емоційна зрілість, стресостійкість).

5. Стратегічно-діяльнісний компонент (вміння створювати команду, досягнення цілей групи, постановка цілей,

знання стратегії і тактики їх досягнення, міжособистісна і рольова взаємодія, швидкість мислення, логічність, креативність, проникливість, здатність до прогнозування та узагальнення, критичність, розсудливість).

6. Комунікативно-організаційний (комунікабельність, переконливість, тактовність, дипломатичність, емпатійність, гнучкість, розвинуті мовленеві та організаційні здібності).

Список літератури

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України (2005): Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-IV. Відомості Верховної Ради України. № 30. Ст. 409. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.

2. Концепція реформування (розвитку) пенітенціарної системи України: Розпорядження КМУ від 13 вересня 2017 р. № 654-р. Офіційний вісник України. (2017), № 78, стор. 103, стаття 2401

3. Аверинцев, С.С. (1989) *Философский энциклопедический словарь*. М.: Советская энциклопедия. 815 с.

4. Агаєв, Н.А., Кокун, О.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., Герасименко, М.В. & Ткаченко, В.В. (2014) Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ. 209 с.

5. Бесєдін, М.О. & Нагаєв, В.М. (2005) *Основи менеджменту: оцінноситуаційний підхід*. Підручник: модульний варіант. К.: ЦУЛ. 496 с.

6. Бойко, О. Офицер-лидер – истинная потребность или очередной миф 8-й корпус: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ak-inzt.net/forces/410-article7667> (09.08.2011). – Загл. с экрана.

Сформована структура лідерського потенціалу майбутніх фахівців ДКВСУ може бути використана у подальших дослідженнях, а саме: дослідження необхідних лідерських якостей майбутніх фахівців пенітенціарної системи; визначення оптимальних педагогічних умов та засобів їх формування під час професійної підготовки у відомчих закладах вищої освіти ДКВСУ; розробці спеціальних методик та кількісних критеріїв діагностування.

7. Васильев, А.В. Любчак, В.А. & Купенко, Е. В. (2010) Обеспечение инновационных процессов в педагогической системе современного ВУЗа. *Вісник київського національного університету імені Тараса Шевченка: Філософія. Політологія*. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». Вип. 94 – 96. С.24 – 27.

8. Дафт, Р.Л. & Лейн, П. (2007) *Уроки лидерства: пер. с англ.* Р.Л. Дафт. Москва: Эксмо. 478 с.

9. Іващенко, А. (2013) Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди»*. Педагогіка. Психологія. Філософія. Вип. 28(2) С. 117-123.

10. Кокун, О.М. (2012) Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. № 4 (29). С. 170 – 174.

11. Михайличенко, В. & Грень, Л. (2017) Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процессе обучения. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків : НТУ «ХПІ», № 1. С. 57–67.

12. Романовский, А.Г. Михайличенко, В.Е. & Грень, Л.Н. (2018) Педагогика лидерства: монография. Харьков: НТУ «ХПИ». 496 с.
13. Романовський, О.Г. Бондаренко, В.В. (2017) Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПИ». № 2. С. 3–13.
14. Романовський, О.Г. Квасник, О.В., Шаполова, В.В., Чала, Ю. & Бондаренко В.В. (2017) Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. *Лідер. Еліта. Суспільство. Щоквартальний науково-практичний журнал*. Х.: НТУ „ХПР”, № 1. С. 60 – 73.
15. Скібіцька, Л.І. (2009) Лідерство та стиль роботи менеджера : Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 192 с.
16. Шамрук, О.П. (2012) Психологічний аналіз нормативно-службової діяльності фахівця пенітенціарної системи. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. *Ин-ту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ*. Х. Вип. 23. С. 738-747.

References:

1. *Pro Derzhavnu kryminal'no-vykonavchu sluzhbu Ukrainy* [About the State Criminal Execution Service of Ukraine]. (2005): Zakon Ukrainy vid 23 cherv. 2005 r. № 2713-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 30. St. 409. Access mode: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.
2. *Kontseptsiia reformuvannia (rozvytku) penitentsiarnoi systemy Ukrainy* [Concept of reforming (development) of the penitentiary system of Ukraine]: Rozporiadzhennia KМУ vid 13 veresnia 2017 r. № 654-r. Ofitsijnyj visnyk Ukrainy. (2017), № 78, p. 103, stattia 2401
3. Averincev, S.S. (1989) *Filosofskij jenciklopedicheskij slovar'*. [Philosophical Encyclopedic Dictionary]. M.: Sovetskaja jenciklopedija. 815 p.
4. Ahaiev, N.A., Kokun, O.M., Pishko, I.O., Lozins'ka, N.S., Herasymenko, M.V. & Tkachenko, V.V. (2014) *Psykhologichne zabezpechennia rozvytku liderv'kykh yakostej majbutnikh ofitseriv: Metodychnyj posibnyk*. [Psychological support for the development of leadership qualities of future officers]. K.: NDTs HP ZSU. 209 p.
5. Biesiedin, M.O. & Nahaiev, V.M. (2005) *Osnovy menedzhmentu: otsinno-sytuatsijnyj pidkhid*. [Fundamentals of management: appraisal-situational approach]. Pidruchnyk: modul'nyj variant. K.: TsUL. 496 p.
6. Bojko, O. *Oficer-lider – istinnaja potrebnost' ili ocherednoj mif 8-j korpus* [The officer-leader is the true need or the next myth. The 8th Corps]: [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: [http:// ak-inzt.net/forces/410-article7667\(09.08.2011\)](http://ak-inzt.net/forces/410-article7667(09.08.2011)).
7. Vasil'ev, A.V. Ljubchak, V.A. & Kupenko, E. V. (2010) *Obespechenie innovacionnykh processov v pedagogicheskoi sisteme sovremennogo VUZa*. [Providing innovative processes in the pedagogical system of modern high school]. Visnik kiiv'skogo nacional'nogo universitetu imeni Tarasa Shevchenka: Filosofija. Politologija. K.: VidavnicHO-poligrafichnij centr «Kiiv'skij universitet». Vip. 94 – 96. P.24 – 27.
8. Daft, R.L. & Lejn, P. (2007) *Uroki liderstva: per. s angl. R.L. Daft*. [Leadership Lessons: Per. from english RL Dawft]. Moskva: Jeksmo. 478 p.
9. Ivaschenko, A. (2013) *Aktivizatsiia liderv'koho potentsialu studentiv vyschikh navchal'nykh zakladiv u protsesi pozanavchal'noi diial'nosti na zasadakh kompetentnisnoho pidkhodu*. [Activation of the leadership potential of students of higher educational institutions in the process of extra-curricular activities on

the basis of a competent approach]. Humanitarnyj visnyk Derzhavnoho vyschoho navchal'noho zakladu «Pereiaslav-Khmel'nyts'kyj derzhavnyj pedahohichnyj universytet imeni H.S. Skovorody». Pedahohika. Psykholohiia. Filosofiia. Vyp. 28(2) P. 117-123.

10. Kokun, O.M. (2012) *Psykholohichna struktura liderykhy iakostej majbutn'oho ofitsera*. [The psychological structure of the leadership qualities of a future officer]. Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy. № 4 (29). P. 170 – 174.

11. Mykhajlychenko, V. & Hren', L. (2017) *Aktyvnyzatsyia lyderskoho potentsyala studentov vysshkykh uchebnykh zavedeniy v protsesse obuchenya*. [Activation of the Leadership Capacity of Students of Higher Educational Institutions in the Learning Process]. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. Khar'kov : NTU «KhPI», № 1. P. 57–67.

12. Romanovskyj, A.H. Mykhajlychenko, V.E. & Hren', L.N. (2018) *Pedahohyka liderstva: monohrafiia*. [Pedagogy of Leadership: Monograph]. Khar'kov: NTU «KhPY». 496 p.

13. Romanovs'kyj, O.H. Bondarenko, V.V. (2017) *Innovatsijne formuvannia povnoho spektru osobystisnykh iakostej*

lidera u vsikh vydakh profesijnoi diial'nosti na prykladi majbutnikh psykholohiv. [Innovative formation of the full spectrum of personal qualities of the leader in all types of professional activity on the example of future psychologists]. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. Kharkiv: NTU «KhPI». № 2. P. 3 –13.

14. Romanovs'kyj, O.H. Kvasnyk, O.V., Shapolova, V.V., Chala, Yu. & Bondarenko V.V. (2017) *Obov'iazkovi skladovi osobystosti kharyzmatychnoho lidera iak zaporuka joho uspihu*. [Mandatory components of the charismatic leader's personality as a guarantee of his success]. Lider. Elita. Suspil'stvo. Schokvartal'nyj naukovopraktychnyj zhurnal. Kh.: NTU „KhPI”, № 1. P. 60 – 73.

15. Skibits'ka, L.I. (2009) *Liderstvo ta styl' roboty menedzhera: Navchal'nyj posibnyk*. [Leadership and managerial style: Tutorial]. K.: Tsentru uchbovoi literatury. 192 p.

16. Shamruk, O.P. (2012) *Psykholohichnyj analiz normatyvno-sluzhbovoi diial'nosti fakhivtsia penitentsiarnoi systemy. Problemy zahal'noi ta pedahohichnoi psykholohii* [Psychological analysis of normative-service activity of a specialist in the penitentiary system]: zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPNU. X. Vyp. 23. P. 738-747.

Стаття надійшла до редколегії 19.05.2019