

Н.В.Середа

**ФОРМУВАННЯ СВІТОГЛЯДУ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-КЕРІВНИКІВ
З ПОЗИЦІЙ ТЕОРІЇ ДУХОВНОГО ЛІДЕРСТВА**

У статті розглядаються проблеми морально-ціннісного виховання майбутніх інженерів, яким доведеться виконувати керівні функції. Підкреслюється важливість організаційно-управлінської підготовки фахівців інженерного профілю. Розглядається сутність та особливості формування світогляду майбутніх інженерів-керівників з позицій теорії духовного лідерства. Особливу увагу приділено двом основним чеснотам, які становлять сутність лідерства: великодушності і смиренності. Аналізується досвід НТУ "ХП", запропоновано рекомендації з навчання і виховання майбутніх інженерів-керівників, формування їхнього світогляду, духовно-моральної та естетичної культури.

Ключові слова: майбутні інженери-керівники, лідерство, теорія духовного лідерства, виховання, духовно-моральне виховання, духовно-моральна культура, естетична культура, світогляд, чесноти, великодушність, смиренність.

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Останнім часом спостерігається небезпечна тенденція до перетворення сучасної освіти у сферу послуг, яка свої ресурси спрямовує не на розвиток високоморальної особистості, а на формування успішної людини, орієнтованої в першу чергу на власну користь, а не на благо. Молодь звертає увагу не на цінності буття, цінності індивідуального людського існування, екзистенційні цінності, а на матеріальні блага, які стали критерієм успішності у житті. Усіма способами у свідомість людей укорінюється обоження "золотого ідола", ідея збагачення будь-яким шляхом, у тому числі й самим нелюдським, сприяти розвитку в людях, перш за все – у молоді, нищих інстинктів, корисливих інтересів, упевненості у всюдозволеності.

Утім, державні нормативні документи декларують спрямування освіти на "забезпечення можливостей постійного духовного самовдосконалення особистості, формування інтелектуального та культурного потенціалу як найвищої цінності нації" [1, с. 6].

Указ Президента України "Про першочергові заходи щодо збагачення та розвитку культури і духовності українського суспільства" визначає одним із пріоритетних завдань Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади забезпечення збагачення та розвитку культури і духовності українського суспільства.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. містить такі положення: "Розбудова національної системи освіти в умовах становлення України як самостійної незалежної держави з урахуванням кардинальних змін в усіх сферах суспільного життя, історичних викликів ХХІ століття вимагає критичного осмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на вирішенні найбільш гострих проблем, які стримують розвиток освітньої галузі, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епосі". Серед проблем, які зумовлюють

© Н.В.Середа, 2014

стратегічні напрямки розвитку освітнього простору, в зазначеному документі згадуються: “падіння суспільної моралі, що призвело до бездуховності, низької культури поведінки частини учнівської та студентської молоді”; “незадовільний стан здоров’я та низький рівень морального, культурного і духовного розвитку молоді”. Тож одним з основних завдань Національної стратегії розвитку освіти є “побудова ефективної системи національного виховання на засадах загальнолюдських, полікультурних, громадянських цінностей, забезпечення фізичного, морально-духовного, культурного розвитку дитини, формування соціально зрілої творчої особистості, громадянина України і світу, підготовка молоді до свідомого вибору сфери життєдіяльності”. Реалізація Національної стратегії, на думку її авторів, повинна забезпечити “підвищення якості вітчизняної освіти, її інноваційний розвиток відповідно до світових стандартів, що сприятиме істотному зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу суспільства та особистості” [2].

Підготовку професіоналів-фахівців у різних галузях знань та діяльності неможливо викремити від виховання їх морального, духовного та культурного образу. За словами філософа І.А.Ільїна, “Освіта без виховання не формує людину, а розбещує і псує її, бо дає в її розпорядження життєво вигідні можливості, технічні вміння, якими вона, – бездуховна, безсовісна, безвірна і безхарактерна, – і починає зловживати” [3].

Сьогодні знову усвідомлюється принципова неможливість розвитку справжнього цивілізованого суспільства без виховання в людях національно-патріотичних, громадянсько-правових, духовно-моральних, культурно-етнічних та загальнолюдських цінностей. Так, доводиться констатувати, що у сучасному суспільстві та сучасній освіті ще панує думка, що будь-яке виховання є насиллям над особистістю. І досі поборники “свободи людини” намагаються виокремити особистість від суспільства, породжуючи атмосферу всездозволеності, свавілля.

Але ж ідея формування вільної особистості не виключає, а *передбачає* мудре виховання, допомогу у формуванні світогляду, сприяє вибору шляхів власного розвитку на морально-ціннісній основі. До того ж людина, що за покликанням та професійними обов’язками повинна брати відповідальність не тільки за себе, а й за інших (підлеглих, колег, команду), має бути взірцем, носієм еталонів духовно-моральної та естетичної культури.

Виховання особистості студента вищих навчальних закладів є достатньо складною проблемою. Головне, що виховання в умовах вищої освіти повинно мати системний характер, бути не окремим елементом позанавчального педагогічного дійства, а необхідним органічним складником педагогічної діяльності, інтегрованої у загальний процес навчання та розвитку.

Аналіз останніх наукових публікацій та досліджень. Сучасний процес виховання у вищій школі розглядається у роботах Т. Дем’янчук, Р. Кнушевицької, Я. Колібабюк, О. Романовського, Н. Селівестрової та ін.

Актуальність проблеми виховання духовності та моралі підтверджується багатьма дослідженнями у різних галузях науки і практики. Теоретико-методологічна розробка сутності духовності та особливостей духовно-моральних цінностей знайшла відображення в наукових положеннях філософів (В. Баранівський, М. Бердяєв, Л. Буєва, С. Кримський, А. Кузнецова, Л. Олексюк, Г. Сковорода, В. Соловйов та ін.); психологів (І. Бех, М. Боришевський, Т. Бутковська, О. Зеліченко, С. Рубінштейн,

А. Титаренко та ін.); педагогів (В. Беспалько, Т. Власова, О. Олексюк, М. Роганова, Г. Сагач, В. Серебряк, В. Шадриков, Г. Шевченко та ін.).

Проблема лідерства зараз є особливо актуальною. Теорії лідерства містяться в роботах таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як Е. Богардус, А. Сміт, Р. Крюгер, Р. Стогділл, В. Дженкінс і Ф. Селзник, Г. Хоманс, М. Грегор, Б. Басс, Ф. Фідлер, З. Холландер і Дж. Джуліан; Г. Ашин, І. Волков, Н. Жеребова, Р. Кричевський, Б. Паригін, Л. Уманський; М. Шимановський, Р. Шакуров, Є. Кузьмін, С. Куча, О. Киричук, Р. Солопова, А. Мудрик, Н. Седеванова, М. Фейгін, Б. Бабенко, Л. Турищева, Д. Креч, Т. Мальковська, Н. Маслов, В. Шпалінський, В. Зацепін тощо.

Ідея духовного лідерства розробляється переважно американськими фахівцями. Російською мовою з викладенням положень цієї теорії можна ознайомитися в роботах О. Діаніна-Хавард.

Сутність професійної діяльності інженера є темою наукових розробок Н. Багдасарьян, В. Горохова, Л. Грехема, Н. Грачова, П. Енгельмейера, О. Ігнатюк, К. Мітчема, І. Козловської, Х. Ленка, О. Пономарьова, О. Романовського, В. Розіна, В. Рижова, Є. Шаповалова, А. Хунінга тощо.

Деякі автори (серед вітчизняних вчених назвемо, зокрема, О. Романовського, О. Пономарьова) наголошують на великому значенні організаційно-управлінського складника діяльності інженера, розумінні важливості ціннісного ставлення до професії, відповідальності, моральних якостей особистості фахівця інженерного профілю, але ця проблема ще далека від ґрунтового та системного дослідження. Подальших розробок також потребує дискусійне, але надзвичайно цікаве питання використання надбань християнської етики у підготовці фахівця у ВНЗ, у тому числі й майбутнього інженера-керівника.

Отже, **метою статті** є розгляд сутності та особливостей формування світогляду майбутнього фахівця інженерного профілю, що буде посідати керівні посади, з позицій сучасної теорії духовного лідерства.

Виклад основного матеріалу. Інженерна професія є однією з найбільш висококваліфікованих. У нашій країні більш ніж третина фахівців з вищою освітою – інженери. Сучасний інженер – це людина з високою культурою, яка добре (знається на) сучасній техніці і технології, економіці та організації виробництва, людина, що вміє використовувати інженерні методи при вирішенні технічних проблем, розуміє професійно-етичну відповідальність, має здатність до ефективного спілкування і роботи в команді.

В інтегрованому вигляді вимоги до сучасного інженера і результатів його професійної діяльності можуть бути сформульовані таким чином: здатність і готовність до творчого вирішення професійних завдань, вміння орієнтуватися в нестандартних умовах, володіння системою необхідних фундаментальних і спеціальних знань та практичних навичок, необхідних для створення і впровадження конкурентоспроможних об'єктів; методологічна підготовка; прагнення до постійного особистісного і професійного вдосконалення; висока комунікаційна готовність, у тому числі в умовах міжпрофесійної команди; професійна відповідальність та етика.

Інженер виконує різні види професійної діяльності: проектно-конструкторську; виробничо-технологічну; організаційно-управлінську; науково-дослідну; монтажно-налагоджувальну; сервісно-експлуатаційну.

Інженерна праця завжди має творчий характер. У будь-якій галузі справжній інженер повинен діяти самостійно, активно, творчо.

Відповідно до вибраної мети зупинімося на організаційно-управлінській діяльності інженера та розглянемо можливості формування світогляду майбутнього інженера-керівника в період навчання у вищому технічному навчальному закладі.

Наприкінці ХХ ст. на протигагу комерціалізації та нівелюванню духовно-моральних якостей особистості виникла теорія духовного лідерства, яка зараз набуває популярності та поширення. Згідно із цією теорією лідери (а інженери-керівники, безумовно, є лідерами) повинні практикувати етику, засновану на чеснотах, серед яких: великодушність, смиренність, розсудливість, мужність, самовладання і справедливість [4; 5].

Величезний вплив на теорію духовного лідерства справила християнська етика, оскільки надприродні чесноти віри, надії і любові зміцнюють та перетворюють чесноти природні. Тому жодне дослідження про лідерство не може бути повним без дослідження впливу релігійного життя на природні чесноти, які є стовпами й основою лідерства.

Урок лідерства, який можна усвідомити, вивчаючи життя Ісуса, полягає в тому, що Він був лідером, який служив людям. Він був Богом у плоті, але Він не користувався своєю владою, щоб змусити людей слухати Його і слідувати за Ним. Замість цього Він на своєму прикладі показав, як служити. Такий підхід лідера-служителя кидає виклик світовій концепції лідерства.

Після ознайомлення з лідерським стилем Ісуса можна зробити висновки про те, як Ісус проводив Своє служіння. Принципи, корисні для розуміння сутності ефективного лідерства, ґрунтуючись на цих висновках, такі:

1. Змирити своє серце. Ісус упокорив себе і дозволив Богові підняти Його (Лк. 14:7-11).
2. Знайти особливу велич у служінні. Для Ісуса велич полягала в тому, щоб бути слугою, а бути першим означало для нього стати останнім (Мк. 10:45).
3. Розділити обов'язки та відповідальність. Ісус розділив відповідальність і обов'язки з тими, кого Він закликав бути лідерами (Діян. 6:1-6).
4. Сформуванню команду. Ісус створив команду для поширення свого вчення по всьому світу (Мк. 6:7).

Лідери практикують етику, засновану на чесноті, скоріше ніж етику, засновану на правилах (нормативну етику). Етика чесноти не заперечує необхідності правил, але наполягає на тому, що вони не можуть бути граничним обґрунтуванням етики. Правила повинні служити чесноті. Це – належний порядок речей. Доброчесність завжди має оригінальний, творчий і багатогранний характер.

Чесноти дозволяють людині досягти особистої досконалості та ефективності. Лідерство та чесноти є неподільними, бо чесноти стають динамічною силою, що сприяє зростанню здатності лідера до дії.

Сутність лідерства становлять чесноти великодушності та смиренності. Лідерство є життєвим ідеалом для людини, оскільки специфічні чесноти справжнього лідера – великодушність та смиренність – мають високу життєву ідею. Велич та служіння повинні стати життєвим ідеалом для молоді. Тож у цій статті зупинімося саме на цих чеснотах як фундаменті формування особистості лідера, людини, яка виконує керівні функції у своїй професійній діяльності.

Класичне визначення великодушності – це *extensio animi ad magna*, спрямованість духу до великого. Латинське слово *magnanimitas* походить від грецького *megalopsychia*. Протилежністю його є *micropsychia*, тобто малодушність, обмеженість, дріб'язковість.

Лідер тею чи іншою мірою – мрійник. У батьків є мрії щодо своїх дітей, у педагогів – щодо студентів, у менеджерів – щодо службовців, у політиків – мрії (на відміну від ідеологічних фантазій) щодо свого народу. Незалежно від того, керують вони великим чи малим числом людей, лідери завжди оригінальні, навіть якщо їхні мрії мають традиційний зміст. Лідери вміють показати прописні істини в новому світлі, відкриваючи притаманну їм актуальність в кожній конкретній, поточній ситуації.

Бачення лідера не може бути нейтральним. Воно просвіщає розум, серце та підносить дух. Це щось, що можна повідомити іншим. Воно повинно стати спільним баченням. Справжній лідер ніколи не може бути людиною, яка лише одна знає, як керувати справами на підприємстві, у той час як інші лише сліпо слідує за ним неначе вівці. Так, у лідера є послідовники; але там, де існують довіра і спілкування, ці послідовники стають щасливими співробітниками, партнерами в благородній справі.

Бачення приводить до усвідомлення місії, яка стає сенсом подальших дій. У багатьох є і мрії, і бачення, але лідери мають здатність трансформувати їх в місію. Щоб зробити це, потрібно передусім мати почуття місії.

У кожного з нас є своя місія чи покликання. Місія (покликання) – це не те, що можна винайти або уявити собі, а те, чого Бог очікує від кожного з нас. Нам необхідно відкрити в собі цей заклик, відгукнутися на нього, відповідати йому. Наша місія визначає наш специфічний спосіб життя, мислення і дії протягом усього життя. Це той критерій, яким ми вимірюємо все, і принцип, що надає єдності усьому нашому життю.

Обмежені, малодушні люди йдуть життям, як крізь тунель, і своїм “тунельним баченням” пізнають лише самих себе. “Люди народжуються без зубів, без волосся і без ідеалів, і більшість з них помирає без зубів, без волосся і без ідеалів”, – сказав Олександр Дюма. Але істинно великі люди відкриті можливостям, що виходять за межі самих себе, і не заспокоюються, доки не скажуть “так” своєму покликанню.

Лідери культивують почуття місії в професійному житті. Вони уявляють собі роботу як покликання, як можливість служити, зростати в особистісному плані і досягати досконалості. Вони відрізняються від тих, хто розглядає роботу в чисто утилітарному ключі, – як засіб самоствердження або відходу від буденної ситуації, яку знаходять незадовільною, або нагромадження багатства тощо. Такі люди скоріше будуть просто функціонерами, ніж лідерами. Структури, які вони створюють, мають тимчасовий характер – сьогодні вони є, а завтра зникнуть. Справжній лідер, навпаки, будує на віки. Він залишає позаду себе собори.

Місії вдосконалюють людей і суспільство і укріплюють групову ідентичність. Щоб бути ефективними, вони повинні бути спрямовані на позитивні людські цінності і чітко сформульовані.

Коли замість менеджменту на основі місії практикується менеджмент на основі поставлених цілей, місія перестає служити критерієм для прийняття рішень. Проблема менеджменту на основі поставлених цілей полягає в тому, що він зосереджує всю увагу на те, чого організація (підприємство, компанія) прагне досягти, а не на те, чому

вона цього прагне. Якщо людина не знає відповідь на запитання *чому*, їй буде нелегко завоювати щирі прихильність людей.

Менеджмент на основі місії – ось шлях, яким треба йти. Він допомагає встановити пріоритет місії для всієї організації, використовуючи цілісний підхід до оцінки її діяльності. Службовці оцінюються за їх внеском у місію підприємства, так само як і за ступенем досягнення ними фінансових і оперативних цілей. Таким чином, увага до результатів залишається, але в контексті реалізації довгострокових цінностей організації.

Спеціаліст із внутрішньокорпоративної поведінки Пабло Кардона формулює це таким чином: “Найбільша користь менеджменту на основі місії полягає в тому, що, включаючи місію в систему управління, організація допомагає менеджерам ставати справжніми лідерами; іншими словами, вона допомагає їм пробуджувати почуття місії у своїх підлеглих” [6].

Великодушність включає в себе не тільки місію, але й засоби, за допомогою яких вона здійснюється. Лідери втілюють в життя свої мрії шляхом важкої роботи і наполегливості – якостей, які відрізняють великодушність від марнославства. “Марнославство, – зазначає французький філософ Режінальд Гаррігу-Лагранж, – любить *почесті* і престиж, які виникають з великих речей, у той час як великодушність любить працю і зусилля, які треба докласти, щоб досягти їх” [7, с. 84].

Лідери перебувають у тісному контакті з усім, що приносить дійсність, як з малими речами, так і з великими. За словами Х. Ескрива, “Велика душа не зневажає малих справ, бо якщо скласти всі дрібниці, вийде величезна сума ...”.

Лідери обирають матеріальні засоби, пропорційні їх місії та практичним цілям. Вони мають менталітет підприємців: спочатку вони встановлюють цілі, потім обирають засоби для їх досягнення. Вони уникають тієї пастки, коли спершу здобуваються кошти, а потім на їх основі формується мета, – досить звичайна практика, звана в літературі з бізнесу ефектуванням.

Лідер завжди намагається рости, удосконалюватися, він також і піклується про те, щоб і ті, хто його оточує, робили те ж саме. Для нього немає більш благородної відповідальності, ніж турбота про особистісне та професійне самовдосконалення інших. Ця турбота виникає з глибокого усвідомлення високого призначення людини. “Лідерство, – зазначає П. Дракер, – це вміння піднести людське бачення до найвищих образів, підняти людську діяльність до самих високих стандартів, будувати людську особистість за межами її звичайних обмежень” [8, с. 157]. Цей виклик звернений як до лідера, так і до тих, кого він веде. Лідерство в реальності ніколи не є індивідуальною справою. Справжні лідери завжди є лідерами лідерів. Для лідерів досягнення високих цілей, що має організація, ніколи не є самоціллю, але лише засобом для досягнення більш високої мети, а саме – особистісного зростання тих, з ким він працює.

Лідери спонукають інших до зростання. Вони не задовольняються колегами, цінність яких полягає в тому, що останні не створюють проблем. Лідери завжди вимагають від них докладати крайні зусилля і прагнуть до того, щоб колеги повною мірою реалізували свій потенціал і як професіонали, і як особистості. “Якщо ми поведимося з людьми згідно з тим, якими вони є, – говорить В. Гете, – ми робимо їх гірше. Якщо ми чинимо з ними згідно з тим, якими вони повинні бути, ми ведемо їх туди, де вони повинні бути”.

Великодушність завжди розсудлива, терпляча і реалістична. Якщо встановлювати надмірно високі стандарти, можна лише збентежити підлеглих або навіть завдати

їм шкоди. Лідери не повинні доводити своїх людей до зриву, підганяти чи примушувати їх. Така поведінка є нерозумною та несправедливою. Примусове стимулювання особистісного зростання в реальності тільки затримує його. Великодушність передбачає розсудливість, але не ту помилкову розсудливість, яка постійно рекомендує виявляти обережність перед великими справами. З цього приводу Р. Гаррігу-Лагранж зазначає: “Розсудливість, яка керується принципом «не роби нічого», – це розсудливість боягузливих душ” [7].

Великодушність – це не божевілля. “Піднесена, сповнена широти душа, відкрита для всіх, має великодушність. І обмеженість їй не властива, і немає в ній ані скнарості, ані егоїстичних розрахунків, ані користі. Благородна душа присвячує свої сили без залишку тій справі, яка цього заслуговує, – тому вона може віддати себе цілком. Але тільки віддавати для великодушного занадто мало – він віддається сам” [9, с. 80].

Великодушне бачення лідера спрямовано на служіння іншим – членам сім'ї, клієнтам, колегам, своїй країні і всьому людству. Це благородне честолюбство служіння є одним з плодів прекрасної чесноти смирення. Оскільки поняття “смиренність” найчастіше тлумачиться перекручено, спробуємо прояснити його значення.

“Покора, – звертає увагу німецький філософ Йозеф Піпер, – не є насамперед позицією людини відносно до інших людей, але позицією людини перед обличчям Бога” [10, с. 180]. Смиренність є релігійною добродієністю; вона пов'язана з усвідомленням людиною свого тварного походження.

Стародавні греки звеличили чесноту великодушності, але їм не вдалося досягнути справжнє значення смиренності, оскільки їм бракувало поняття створення з нічого. Поняття створення з нічого – це дар іудео-християнської традиції, хоча до цього можна прийти і шляхом індуктивного міркування. Таким чином, смиренність – це позиція людини у ставленні до Бога; це звичка жити в істині – істині про те, що ми залежні від Бога істоти, а також в істині щодо своїх достоїнств і недоліків.

Смиренність – це також позиція людини у ставленні до інших людей. Завдяки смиренню лідери природним чином шанують те, що є від Бога в кожному творінні. Ця повага пробуджує прагнення до служіння. Лідери служать Богу, присутньому в інших людях. Послідовно роблячи так, вони розвивають у собі звичку служити. На відміну від смиренності гордія породжує не істину, а брехню, не служіння, а егоїзм. Якщо людині не вдається досягнути суттєві істини про себе і про інших, вона втрачає зв'язок з дійсністю. Гордія перетворює внутрішнє “я” в царство фікції, засліплює людину, що не бачить краси служіння.

Смирення зростає як насіння, що укорінилося глибоко в серці. Воно розвивається шляхом вправи і врешті-решт розквітає, коли лідери реалізують три великих принципи керівництва людьми в організаціях – залученість, колегіальність та безперервність.

Лідери встановлюють високі стандарти діяльності та очікують, що інші підуть за ними. Вони досягають цього результату не шляхом грубого адміністрування, але шляхом заохочення активної роботи. Це і є залученість.

Поняття “залученість” означає, що лідери залучають, а не підштовхують; вчать, а не наказують; надихають, а не розпикають. Таким чином, лідерство – це не стільки прояв влади над іншими, скільки здатність дати іншим можливість виявити себе.

Лідери заохочують усіх без винятку членів організації висловити свою думку і зробити свій внесок у вирішення поставлених завдань. Але залученість не треба отожднювати з демократією. “Мати право висловитися не означає мати права голосувати” [11, с. 25], – говорить Макс Де Пре, у минулому сам великий керівник і автор книг з лідерства. Принцип залученості може використовуватися навіть в найбільш ієрархізованих організаціях.

Лідери не виконують роботу підлеглих замість них. Вони з радістю можуть дати пораду і заохотити, але в іншому їх співробітник повинен зробити все, щоб вирішити завдання самостійно. Залученість – це антитеза неефективного патерналізму, оскільки ті, кого надмірно опікують, нічому не вчаться і лише втрачають самоповагу. Лідери з готовністю йдуть на делегування своїх повноважень, тобто покладають прийняття принаймні частини рішень на підлеглому і тим самим долучають його до відповідальності за результати цих рішень. Таке делегування надає службовцю можливість професійного зростання.

Лідер довіряє службовцю, якому він делегував повноваження. Він зберігає інтерес до поставленого завдання, але при цьому дистанціюється від нього, щоб хоча б зроби максимум з того, що він може. Він завжди готовий прийти на допомогу, якщо службовець потребує її, й дає про це знати, але в іншому утримується від втручання.

Лідери беруть на себе повну відповідальність за результати делегування повноважень іншим – як позитивні, так і негативні. Це потребує смиренності. Лідер-гордій делегує повноваження підлеглому, а потім звинувачує його, якщо справа набуває поганого характеру. Подібна практика лише перешкоджає здобуттю навичок прийняття рішень службовцями, оскільки при зіткненні з труднощами у них є всі підстави відмовитися від завдання і повернути його лідерові. Справжнє делегування повноважень – це спільна відповідальність. Псевдоделегування – це фарс, в якому ніхто не впевнений щодо того, хто саме відповідальний.

В умовах залученості кожен розуміє, що лідерство буде винагороджено. Чим більше залученість вкорінена в корпоративній культурі, тим більше центрів лідерства виникає. Чистий результат – посилення організації в цілому. Залученість є протилежністю командно-адміністративній системі, яка в кінцевому підсумку є проявом гордині. Менеджер-гордій вважає, що без нього неможливо обійтися. Він майже ніколи не заохочує службовців зробити свій внесок у загальну справу, не хоче віддає свої повноваження і без потреби втручається в роботу підлеглих. Ця заснована на гордині модель взаємодії не тільки є неефективною, а й завдає серйозної шкоди організації: творчі люди йдуть, посередності залишаються, а довіра, ентузіазм та ініціатива втрачаються. Вважається, що здійснювати залученість скрутно для чоловіків і легше для жінок. Дійсно, чоловіки більшою мірою, ніж жінки, схильні до того, щоб робити все самим і більш агресивно домагаються своїх цілей. Проте справжнє лідерство неможливо без смирення, яке, у свою чергу, є чеснотою характеру і розвивається завдяки постійним вправам.

Смирення лідера виявляється і в колегіальності. Поняття “колегіальність” означає, що рішення приймаються не одним лише лідером, але лідером спільно з іншими особами, відповідальними за прийняття рішень. Це чеснота розсудливості в дії: п'ять осіб, що працюють разом, бачать далі й глибше, ніж одна людина. Колегіальність – це вияв смирення лідера, який усвідомлює свою обмеженість і прагне служити

своїм колегам, розвиваючи в кожному з них почуття свободи і почуття особистої відповідальності: кожен бере участь у прийнятті рішень і кожен відповідає за їх результати. Лідер є слугою всієї своєї команди і кожного з її членів окремо. Він робить все, що в його силах, щоб зміцнити прихильність членів команди цілям їх загальної місії. На зустрічах команди він спонукає колег висловлювати свою думку, навіть якщо вона містить помилки, унеможлиблює безцільні відступи, знаходить позитивну сторону в кожній пропозиції виступає з ініціативами, не витрачає час на скарги і розмови про проблеми і завжди піддає сумніву загальноприйнятту думку, думку більшості. Лідер підводить свою команду до розумного рішення заради загального блага організації. Роблячи це, він переслідує ще одну мету: допомогти кожному членові команди в його особистісному і професійному розвитку. Таким чином, він спонукує мовчазних членів команди висловитися, упертих – час від часу поступатися, стримує балакучих, допомагає песимістам побачити позитивні сторони справи тощо.

Творячи таким чином культуру групового спілкування, лідер дає можливість своїм колегам побачити, які перспективи відкриває перед ними спільна робота, а не ситуація, в якій кожен сам за себе. Лідер добровільно відмовляється від своїх суджень (якщо не йдеться про принципові питання), коли група приймає рішення, протилежне його позиції. Якщо згодом справи набувають небажаного характеру, він не говорить: “Цього не сталося б, якби ви мене послухали”. Він з ентузіазмом бере участь у реалізації всіх прийнятих рішень і розділяє відповідальність за них разом зі своїми колегами.

Колегіальність містить подвійну користь – вона дозволяє розвиватися особам, що приймають рішення, і захищає організацію від неефективного управління і від того, що можна назвати диктатурою.

Схильність до диктату виникає з гордині. Менеджер-гордій помилково вважає, що він є знавцем у всіх питаннях. Він переоцінює свої професійні та моральні якості і недооцінює їх в інших людей. З ним важко мати справу, оскільки він, як правило, недовірливий і чутливий до всього, що стосується його особистості. Тим часом одноосібне управління неефективно: співробітники не набувають навичок керівництва і не можуть розвинути в собі почуття свободи і відповідальності.

Одноосібне управління виправдане тоді, коли існує консенсус щодо його необхідності (наприклад, у надзвичайних ситуаціях), але і в цьому випадку лише на короткий час, оскільки тривалі періоди автократії можуть перешкодити процесу формування зрілих людей, що приймають рішення.

Принцип безперервності забезпечується в тому випадку, коли лідери дбають про справи своєї організації, а не власний успіх. Лідери приходять і йдуть, а створена ними справа повинна продовжувати жити. Лідери створюють або розвивають життєздатні структури, які розвиваються і досягають ще успіхів довгий час після того, як вони сходять зі сцени.

Вводячи новації, лідер уникає руйнівних крайнощів і намагається зберегти всі позитивні елементи практики минулих років. Шеф-гордій, навпаки, намагається переконати інших, що при колишньому керівництві все йшло погано, і його попередник не був на висоті. Він може також намагатися надмірно афектовано нав'язувати новий стиль роботи в спробі показати колегам, що вони живуть у новій ері – його ері.

Лідери не роблять себе незамінними. Вони діляться інформацією і створюють умови, щоб інші могли довести їхню роботу до успішного завершення. Коли шеф-

гордій сходиться з арени діяльності, організація, якою він керував, часто стає свідком справжніх потрясінь. Претендуючи на те, що він незамінний, він став фактично незамінним. Ніхто не здатний продовжувати його роботу – адже він не готував своїх наступників і навіть не думав, що у нього будуть наступники. Очоловану ним організацію він вважав своєю особистою справою, своєю власністю.

Одна із життєво важливих функцій лідера – підбирати своїх найближчих співробітників і торувати шлях для наступників. Як вказує Макс де Пре, “лідери відповідальні за майбутнє лідерство. Вони повинні виявляти, розвивати і навчати майбутніх лідерів” [11, с.14].

Людські мотивації різноманітні. Вони включають прагнення заробити гроші (матеріальна мотивація), набути корисних навичок і знань (професійна), розвивати характер (духовна), служити іншим людям (альтруїстична), служити Богу (релігійна). Зазвичай людина займається професійною роботою виходячи з декількох мотивів, а іноді зі всіх вищезазначених.

Насправді ці мотиви взаємопов'язані. Прагнення заробити гроші (матеріальна мотивація) задовольняється більш ефективно, якщо при цьому удосконалюються навички і знання (професійна мотивація). Подібним чином ті, хто прагне служити іншим (альтруїстична мотивація), зазвичай намагаються розвивати характер, вправляючись у людських чеснотах (духовна мотивація), а віруюча людина плідною працею на благо інших ще й віддає славу Богові (релігійна мотивація).

Релігійна мотивація найбільше підходить для того, щоб прищепити бажання служити без всяких умов і незважаючи на всі обставини – тому що ця мотивація дозволяє бачити Бога в інших людях. Є люди, які пронизують свої професійні обов'язки релігійним духом. Їхня головна турбота – бути бажаними Богу, служачи іншим. Вони не піклуються про те, щоб хтось помітив і оцінив їхні благі діяння, – думка про земне визнання просто не спадає їм на думку.

Людина з альтруїстичною мотивацією працює доти, доки не задовольнить потреби інших. Людина з професійною мотивацією перестає працювати, коли їй нудно або коли не можна навчитися нічому новому. Людина з матеріальною мотивацією намагається працювати якомога менше і заробляти якомога більше. Два останні типи особистості потребують зовнішнього контролю.

Людина з альтруїстичної мотивацією такого контролю не потребує. Коли лідер розглядає питання про службове (кар'єрне) просування свого співробітника, він повинен звернути увагу не тільки на продуктивність працівника, але й на його мотивацію. Людина з релігійною та альтруїстичною мотивацією більш підходить для керівної посади. Якщо ж працівник керується тільки матеріальною або професійною мотивацією, то краще запропонувати йому велику зарплатню, але не призначати його на керівну посаду.

Лідер, який прагне зміцнити альтруїстичну мотивацію своїх співробітників, повинен сам бути втіленням такої мотивації. Роблячи таким чином, лідери закладають основу для розвитку такої корпоративної культури, яка одночасно і приваблива, і ефективна. Лояльність менеджерів до службовців стає взаємною, і незабаром її відчувають на собі клієнти, чия прихильність до організації також зростає. Клієнти відповідають дружбою і довірою, рекомендують організацію іншим, стаючи тим самим цінними партнерами. Таким чином, культура лояльності і довіри в корпорації веде до

підвищення здатності набувати і утримувати клієнтів, що є одним з ключів до успіху в бізнесі.

Підготовка інженерів у вищому навчальному закладі переважно залишає організаційно-управлінський складник поза увагою. Однак концепція підготовки гуманітарно-технічної еліти, розроблена та впроваджена у Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут” (Л.Товажнянський, О.Романовський та інші), передбачає також і підготовку керівного складу фахівців інженерного профілю.

У 2014 році НТУ “ХПІ” (каф. педагогіки та психології управління соціальними системами, зав.каф. Романовський О.Г.) став одним з українських партнерів Міжнародного проекту “Elite” – “Освіта для лідерства, інтелектуального та творчого розвитку”, метою якого є посилення ролі українських ВНЗ в імплементації державної політики з розвитку людських ресурсів як генераторів соціального прогресу шляхом реалізації послуг з розвитку лідерського та організаційного потенціалу. Отримувачем гранта є Каунаський технологічний університет (Литва); партнери проекту з боку ЄС: Університет Тампере (Фінляндія), Університет Гринвіча (Сполучене Королівство), ТОВ Ranmore Consulting (Сполучене Королівство), Естонська бізнес-школа (Естонія); партнери з України: Національна академія педагогічних наук України, Міністерство освіти і науки України, Київський університет ім. Б. Грінченка, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Національний авіаційний університет, Таврійський національний університет ім. В. Вернадського, Національна академія державного управління при президентові України, HRFORUM – Асоціація з управління персоналом.

Зауважимо, що формування високої духовно-моральної та естетичної культури майбутніх фахівців, які будуть виконувати керівні функції та очолювати команду однопідприємств, повинно стати частиною підготовки лідерів у ВНЗ.

Реалізація процесу духовно-естетичного виховання, формування світогляду в технічних ВНЗ неможливі без розроблення певної системи і впровадження її у навчальний та позанавчальний процес. Розширення духовно-ціннісного змісту освіти пропонується здійснювати в умовах дисциплін “Історія науки і техніки”, “Релігієзнавство. Етика. Естетика”, “Вступ до спеціальності”, профільно-орієнтованих дисциплін. З метою підвищення значущості духовно-морального та естетичного компонентів у підготовці майбутнього фахівця інженерного профілю можна запропонувати впровадження у навчальний процес модулю “Професійна культура інженера”. Метою модулю є формування у студентів ціннісно орієнтованого світогляду, розвиток високої духовно-моральної та естетичної культури. До модулю пропонується включити такі теми (їх набір може бути варіативним): “Професійна культура інженера як основна умова його конкурентоздатності”, “Вимоги до сучасного інженера”, “Роль духовно-естетичного виховання у формуванні професійної культури інженера”, “Імідж інженера: проблеми та переваги професії”, “Складники культури сучасного інженера”, “Формування моральних якостей майбутніх інженерів”, “Формування лідерських якостей інженера-керівника”, “Теорії лідерства”. Доцільно було б поєднувати різні форми занять у рамках модуля: лекції, семінарські, практичні заняття, міні-тренінги, круглі столи тощо.

Переосмисленню повинна підлягати і позааудиторна робота. Треба шукати такі шляхи її модернізації, які б зробили позааудиторну роботу цікавою та корисною для

студентів, такою, яка б сприяла формуванню їхнього світогляду. Це потребує від держави, суспільства та системи освіти, по-перше, усвідомлення важливості даної частини освітнього процесу, по-друге, виділення коштів, по-третє, роботи у напрямку створення внутрішньої мотивації студентів, формування відчуття необхідності особистісного розвитку шляхом участі у позанавчальних заходах (творча, волонтерська та інші види діяльності).

Тож необхідним має стати комплексний підхід до формування духовно-морального та естетичного освітнього середовища на рівні держави, суспільства, системи освіти в цілому та окремого навчального закладу.

Висновки і перспективи подальших розвідок в даному напрямку. Формування Людини, її найкращих особистісних якостей та гідної поведінки у суспільстві є одвічним завданням виховання, інваріантним до будь-якого суспільного устрою та політичних реалій.

Теорія духовного лідерства дає ціннісні орієнтири особистості, допомагає сформувати фундамент світогляду для втілення місії у професійній діяльності. Фахівець інженерного профілю, що посідає керівну посаду, відповідає за результати своєї праці та своїх людей, за наслідки (екологічні, технологічні, соціальні) дій власної команди, має спиратися на вічні цінності. І саме вищий навчальний заклад, до якого приходить молодь, що складатиме майбутнє “обличчя” нації, може допомогти у формуванні такого світогляду, сприяти розвитку духовно-моральної та естетичної культури особистості студентів.

Такі завдання ставлять перед суспільством та вищими навчальними закладами низку питань, що потребують нагального вирішення.

По-перше, це готовність професорсько-викладацького складу вищів. Викладачі повинні отримати ґрунтовну психолого-педагогічну підготовку, що має набути системного та прагматичного характеру (з гіркотою констатуємо, що багато хто з педагогів нехтують такою підготовкою, не розуміючи її мети). До того ж викладачі повинні усвідомити, що виховують вони насамперед своєю особистістю: поведінкою, високим духовно-моральним образом, захопленістю власною справою, творчим підходом, ерудицією та креативністю, академічною культурою та дотриманням професійної етики, сумлінним виконанням обов’язків та трудовою дисципліною.

По-друге, вирішення даного питання має набути загальнодержавного характеру, оскільки найщиріші намагання викладачів поки що розбиваються вщент, стикаючись із агресивним вторгненням у суспільну свідомість ідеї про всевладність та всесильність Грошей. А це з історичною неминучістю тягне за собою знецінення гуманних ідеалів та почуттів, деформацію людських взаємин, інтелектуальне та духовне зубожіння.

Країна відчуває необхідність не просто в освічених людях, а у здорових (фізично та морально), працездатних, оптимістичних фахівцях. Тому “продуктом” діяльності педагогічного колективу є не просто сума загальних та професійних знань, умінь, навичок та компетенцій випускника, а його духовне здоров’я, культура, соціальна активність, громадянські та патріотичні якості, здатність стати лідером, усвідомлюючи свою високу духовну місію.

Список літератури: 1. Державна національна програма “Освіта (Україна XXI століття)”. – К., 1994. 2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–

2021 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>. 3. Ильин В.А. О грядущей России: Избранные статьи / В.А. Ильин. – М.: Воениздат, 1993. – 368 с. 4. Дианин-Хавард А.К. Нравственное лидерство. Путь формирования личности / А.К. Дианин-Хавард. – М.: Лидерпром, 2008. – 187 с. 5. Дианин-Хавард А.К. Сотворенный для величия. Лидерство как жизненный идеал / А.К. Дианин-Хавард. – СПб.: Институт Нравственного Лидерства Александра Дианина-Хавард, 2012. – 96 с. 6. Cardona P. Management by Missions: How to Make the Mission a Part of Management / P. Cardona, C. Rey. Barcelona: Occasional Paper, IESE BusinessSchool, 2003. 7. Garrigou-Lagrange R. The Three Ages of the Interior Life / R. Garrigou-Lagrange. – Rockford, IL: Tan Books and Publishers, 1989. 8. Дракер П. Практика менеджмента / П. Дракер. – М.: Вильямс, 2003. – 397 с. 9. Эскрива Х. Друзья Божии / Х. Эскрива; [пер. с исп.]. – СПб.: Белый Камень, 2007. – 416 с. 10. Pieper J. One Hope, chapt. 2 in Faith. Hope. Love / J. Pieper. – Ft. Collins, CO: Ignatius Press, 1986. 11. DePree M. Leadership is a Art / M. DePree. – NewYork: Dell Trade Paperback, 1990.

Bibliography (transliterated): 1. Derzhavna nacional'na programa “Osvita (Ukraina XXI stolittja)”. – К., 1994. 2. Nacional'na strategija rozvitku osviti v Ukraini na 2012–2021 rr. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>. 3. Il'in V.A. O grjadushhej Rossii: Izbrannye stat'i / V.A. Il'in. – М.: Voemizdat, 1993. – 368 s. 4. Dianin-Havard A.K. Npravstvennoe liderstvo. Put' formirovanija lichnosti / A.K. Dianin-Havard. – М.: Liderprom, 2008. – 187 s. 5. Dianin-Havard A.K. Sotvorenyj dlja velichija. Liderstvo kak zhiznennyj ideal / A.K. Dianin-Havard. – SPb.: Institut Npravstvennogo Liderstva Aleksandra Dianina-Havard, 2012. – 96 s. 6. Cardona P. Management by Missions: How to Make the Mission a Part of Management / P. Cardona, C. Rey. Barcelona: Occasional Paper, IESE BusinessSchool, 2003. 7. Garrigou-Lagrange R. The Three Ages of the Interior Life / R. Garrigou-Lagrange. – Rockford, IL: Tan Books and Publishers, 1989. 8. Draker P. Praktika menedzhmenta / P. Draker. – М.: Vil'jams, 2003. – 397 s. 9. Jeskriva H. Druz'ja Bozhii / H. Jeskriva; [per. s isp.]. – SPb.: Belyj Kamen', 2007. – 416 s. 10. Pieper J. One Hope, chapt. 2 in Faith. Hope. Love / J. Pieper. – Ft. Collins, CO: Ignatius Press, 1986. 11. DePree M. Leadership is a Art / M. DePree. – NewYork: Dell Trade Paperback, 1990.

UDC 37.017.93:179.9

N. Sereda

WORLD VIEW FORMATION OF FUTURE ENGINEER-HEAD FROM THE STANDPOINT OF THE SPIRITUAL LEADERSHIP THEORY

The article addresses the problem of moral and value education of future engineers, who have to perform supervisory functions. National Strategy for the Development of Education in Ukraine for 2012-2021 years aimed at building an effective national education system on the basis of universal, multicultural, civic values, the physical, moral, spiritual and cultural development of man, making a socially responsible creative person, a citizen of Ukraine and the world.

Professional training can not be separated from education to moral, spiritual and cultural image. The idea of forming a free personality wise provides education, assistance in the formation of, promotes choice of ways for its development of moral and value-based. A man who by vocation and professional responsibilities must take responsibility not only for themselves but also for others (subordinates, colleagues, team) should be a model, carrier standards of moral and spiritual and aesthetic culture.

Engineer performs a variety of professional activities: Design; production and technology; organization and management; research; installation and debugging; service and operational. The article emphasizes the importance of organizational and managerial training of engineering type. The essence and peculiarities of the formation of future engineers world-leaders from the standpoint of the theory of spiritual leadership. According to this theory leaders (in volume among engineers and managers) should practice ethics based on virtues, including: generosity, humility, prudence, courage, self-control and justice. Special attention is paid to two main articles virtues which are the essence of leadership: humility and generosity. Briefly examines the influence of the religious life of the natural virtues.

Experience of NTU "KPI" is analyzed, recommendations on training and education of future engineers and managers, forming their worldview, spiritual, moral and aesthetic culture are offered. Proposed to implement the learning process module "Professional engineer culture". Nominated problems facing higher education institutions in connection with the spiritual and moral education of youth.

Keywords: *future engineers-leaders, leadership, spiritual leadership theory, education, spiritual and moral education, spiritual and moral culture, aesthetic culture, world view, virtue, generosity, humility.*

УДК 37.017.93:179.9

Н.В. Серета

ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОЗЗРЕНИЯ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-РУКОВОДИТЕЛЕЙ С ПОЗИЦИЙ ТЕОРИИ ДУХОВНОГО ЛИДЕРСТВА

В статье рассматриваются проблемы морально-ценностного воспитания будущих инженеров, которым предстоит выполнять руководящие функции. Подчеркивается важность организационно-управленческой подготовки специалистов Инженерного профиля. Рассматривается сущность и особенности формирования мировоззрения будущих инженеров-руководителей с позиций теории духовного лидерства. Особое внимание уделено двум основным добродетелям, которые составляют сущность лидерства: великодушию и смирению. Анализируется опыт НТУ "ХПИ", предложены рекомендации по обучению и воспитанию будущих инженеров-руководителей, формированию их мировоззрения, духовно-моральной и эстетической культуры.

Ключевые слова: *будущие инженеры-руководители, лидерство, теория духовного лидерства, воспитание, духовно-нравственное воспитание, духовно-нравственная культура, эстетическая культура, мировоззрение, добродетели, великодушие, смирение.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 16.08.2014