

Олег Бойко,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Національна академія сухопутних військ
імені гетьмана Петра Сагайдачного,
ORCID 0000-0003-3128-300X

ЦІННІСНА КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ У ВВНЗ

У статті обґрунтовувано положення однієї з сучасних теорій лідерства – ціннісної концепції, в основі якої лежить постулат, що люди готові слідувати за тим, у кого є чого навчитися (лідерській поведінці і світогляду, ефективній взаємодії з оточуючими тощо). Адаптовано результати досліджень ціннісної концепції лідерства до формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у системі їх професійної підготовки у ВВНЗ.

Доведено, що лідерська компетентність командира підрозділу має базуватися на морально-етичних цінностях і якостях, які формуються у ВВНЗ, апробовані у військовій практиці, перевірені й удосконалені на первинних посадах у військах і впроваджені в систему професійної підготовки військових фахівців у ВВНЗ.

***Ключові слова:** концепція ціннісного лідерства; військовий лідер; лідерська компетентність; морально-етичні цінності.*

Постановка проблеми. Актуальність статті визначається недостатньою розробленістю і впровадженням положень концепцій лідерства, зокрема ціннісної в теорію та практику військової освіти, передового досвіду формування й розвитку лідерської компетентності у військовослужбовців провідних армій світу. Назріла нагальна необхідність обґрунтування концептуальних основ цього феномена у Збройних Сил України, зокрема у професійній підготовці майбутніх офіцерів у ВВНЗ.

Аналіз результатів останніх досліджень. Теоретико-методологічні основи наукового розв'язання загальнопедагогічних проблем формування лідерства майбутніх офіцерів у ВВНЗ як професійно важливого явища викладено в літературі з розвитку педагогічної науки та практики в Україні. Суттєвий інтерес у цьому контексті для нашого дослідження становлять праці А. Алексюка, В. Євдокимова, А. Зільберштейна, В. Лозової, В. Онищука, С. Чавдарова, І. Федоренка, Е. Юдіна, М. Ярмаченка, які розробляли загальну методологію педагогіки.

Проблемами професійної освіти займалися багато відомих зарубіжних вчених-педагогів, роботи яких становлять значний інтерес для обґрунтування предмета нашого дослідження. Наприклад, щодо проблемного навчання – В. Оконь, навчання військовослужбовців – Я. Богуш, компетентнісного підходу до підготовки військових фахівців – С. Ламберт, Р. Свайн, розвитку лідерства військових фахівців – Д. Адаір, Р. Джіннет, Г. Карфі, К. Колена, Д. Мелоун, М. Мерфі, Е. Пураер, В. Розенбах, Р. Л. Тейлор, Р. Л. Хюгес та ін.

Цікавими для нашого дослідження є праці таких американських вчених, як: Д. Крендалл, Т. Колдїц, Д. Мелоун, П. Свіней, які займаються вирішенням проблеми формування лідерства у процесі професійної підготовки військових фахівців.

Для обґрунтування теоретичних і методичних основ формування лідерства майбутніх офіцерів Збройних Сил (ЗС) України важливе значення мають праці військових учених-педагогів, а саме: О. Барабанщикова – щодо методології військової педагогіки; С. Муцинова, В. Офіцєрова, Ю. Худолєєва – щодо асоціативно-рефлекторної теорії навчання воїнів; А. Воробйова, В. Гурїна – проблемного навчання; Б. Бадмаєва – програмованого навчання; С. С'єдіна – теорії поетапного формування розумових дій; А. Давидова, Є. Короткова – проблемно-діяльнісного навчання; Г. Васяновича – проблем ціннісного підходу та формування моральної відповідальності в навчанні та вихованні фахівців. Великий внесок в українську військову педагогіку щодо розробки методологічних підходів підготовки військовослужбовців на основі особистісно-орієнтованої та суб'єктно-діяльнісної концепції навчання військових фахівців зробив В. Ягупов.

Проблема лідерства у військовому колективі розглядалась у дослідженнях психологів і педагогів: Д. Коцєруби (2000 р.), О. Романовського (2001 р.), Г. Шевченка (1996 р.), О. Маковського (2002 р.), які досліджували формування в курсантів якостей лідера військового колективу; А. Видая (2002 р.) – формування лідерської спрямованості майбутнього офіцєра ЗС України тощо.

Однак проблема формування лідерської компетентності майбутніх офіцєрів у ВВНЗ на основі концепції ціннісного лідерства досліджена недостатньо.

Мета статті – проаналізувати положення ціннісної концепції лідерства та обґрунтувати їх щодо формування лідерської компетентності майбутніх офіцєрів у системі їх професійної підготовки у ВВНЗ.

Методи дослідження – теоретичні: аналіз теоретичних джерел із проблеми професійної підготовки військових фахівців, теорії та методики формування лідерської компетентності майбутніх офіцєрів у ВВНЗ; класифікація та систематизація теоретичних даних, конкретизація теоретичного та практичного знання, що стосується теоретичних аспектів обґрунтування формування лідерської компетентності військових фахівців на основі концепції ціннісного лідерства; індукція та дедукція, порівняльний аналіз отриманих теоретичних матеріалів щодо теорії ціннісного лідерства та її впровадження у професійну підготовку військових фахівців у ВВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Вивчення здатності лідера впливати на мотивацію послідовників розкрило нову грань феномена лідерства, пов'язану з проблемами самореалізації та самовдосконалення особистості. Це послужило поштовхом у розвитку ціннісних теорій. Ці концепції лідерства отримали свій розвиток порівняно недавно (кінець ХХ ст.). Вони стали продовженням і навіть своєрідним протиставленням мотиваційним теоріям.

Ціннісне лідерство можна розглядати як особливий вид злиття організації мотиваційного й емоційного лідерства, розвиненого до якісно більш високого рівня. Ціннісний лідер орієнтований на розвиток і підтримку в організації цінностей, що сприяють самореалізації та особистісному вдосконаленню послідовників.

У контексті моделі потреб К. Альдерфера [3] лідер, маючи владу або будучи працедавцем, може задовольнити потреби послідовників в існуванні (в їжі, одязі, житлі тощо). Він також може сприяти задоволенню їх соціальних потреб (пов'язаних із взаємовідносинами та повагою), створивши у групі або організації сприятливі умови для спілкування і соціальної взаємодії. Але лідер не здатний забезпечити потреби послідовників більш високого рівня – у саморозвитку й самореалізації. Їх людина здатна задовольнити тільки сама. І це не просте завдання: інколи неможливість його вирішення призводить до душевного спустошення того, хто домогся матеріальних цінностей, і може «оплатити» всі нижчі потреби.

Водночас лідер може створити умови для самореалізації послідовників і допомагати їм у цьому. Цим ціннісне лідерство відрізняється від класичного – організаційного. Воно може реалізуватися не тільки на індивідуальному, але й на груповому рівнях. Людині властиво співвідносити себе з групою. І чим успішніша ця група, тим більше в її членів бажання з нею ототожнюватися. Тому ціннісним лідером може виступати індивід, який найбільш сприяє розвитку корпоративності членів групи, формуванню і підтримці групових норм і цінностей і який надає послідовникам допомогу в їх професійному та особистісному самовдосконаленні.

Вивчення лідерства з погляду його взаємозв'язку з питаннями цінностей, етики й моралі здебільшого було предметом філософського аналізу. Однак у розвиток ціннісних теорій лідерства зробили істотний внесок вчені зі сфери досліджень теорії управління Р. Грінліф, С. і Т. Кучмарські, К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм та ін.

Ціннісна теорія лідерства, розроблена Сьюзан і Томасом Кучмарські [4], отримала визнання в 1990-ті роки і багато в чому спирається на так звану концепцію «Стейкхолдерства».

Стейкхолдери (від англ. – *stakeholders*) – послідовники лідера, що буквально означає «ті, хто підтримує основу». Це згуртована команда, яка не просто «працює на лідера», але іноді й замість нього, тобто це, можливо, новий вид лідерства – командне лідерство. У його основі лежить постулат, що люди готові слідувати за тим, у кого є чого навчитися (лідерській поведінці і світогляду, ефективній взаємодії з оточуючими тощо). Автори пов'язують процес лідерства з можливістю для всіх членів групи (організації), а не тільки для певної людини, проявити свої лідерські здібності і здатності, та будують свою ціннісну модель на основі двох базових положень.

Перше положення полягає в тому, що лідер (як окремо взятий індивід) здійснює значний вплив на розвиток цінностей і норм окремих учасників

групи й організації в цілому. Усе, що лідери роблять, кажуть, оголошують, із цікавістю спостерігається, обговорюється та інтерпретується суб'єктами організаційно-лідерського процесу. Від лідерського впливу не можна ухилитися або відкинути його. Він є сутністю, яку лідери мають усвідомлювати як факт і правильно використовувати для встановлення відповідних організаційних (корпоративних) цінностей.

Друге положення полягає в тому, що *лідерству, заснованому на цінностях, можна і, більше того, необхідно навчатися у процесі діяльності*. Лідерами водночас не стають. Лідерство розвивається в результаті накопичення досвіду, при чому процес вивчення та навчання йому неодмінно скорочується. Ніхто не може досягнути досконалості й сказати: «Я – ідеальний лідер». Ні президент країни, ні директор фірми, ні керівник підприємства не мають зупинитися у навчанні ефективному лідерству. Автори підкреслюють, що найбільш результативний та успішний шлях освоєння лідерства відбувається через діяльність і практику взаємодії індивідів один з одним. Але для цього міжособистісні взаємовідносини мають бути досить розвинені, а організаційне оточення – відкритим і допускати можливість для особистості (не тільки керівника, але і його співробітників) соціально зростати й розвивати в собі лідерські якості [4, 185–191].

Ідея стейкхолдерства розширює сферу лідерства і багато в чому змінює сутність самого поняття «послідовництво», перетворює двочленну, досить жорстко субординовану формулу «лідер – послідовники» в багаточленну, багатопольярну систему, де стейкхолдери виступають як активні співучасники лідерського процесу. При цьому у ньому виділяються три етапи розвитку «послідовництва – лідерства», що представляють модель становлення лідерства.

На першому етапі «лідер – ведені» – ведені займають пасивно-споглядальну позицію аналізу.

На другому етапі «лідер – послідовники» – послідовники грають активну роль, але не рівну з лідером.

На третьому етапі «лідер – стейкхолдери» – стейкхолдери беруть активну участь у лідерському процесі, хоча й не на рівних із лідером. Водночас це формує у них відповідні цінності й розвиває їх лідерські якості [2, 44–47].

В армії лідерство починається з того, що військовослужбовець має мати цінності та атрибути, що формують характер лідера. Може бути корисно думати про них як про внутрішні або професійно значущі якості, що властиві кожному військовослужбовцю: ви володієте ними окремо й поряд з іншими, вони визначають, хто ви є, дають вам міцну основу. Ці цінності й атрибути є однаковими для всіх військових лідерів, незалежно від займаної посади та звання. Військовослужбовець, можливо, має краще уявлення про них, коли стає більш досвідченим і відповідальним. Наприклад, сержант із бойовим досвідом більш глибоко розуміє роль самовідданого служіння й особистої мужності, ніж менш досвідчений солдат.

Автори ціннісної теорії виділяють ряд показників ціннісного лідерства в організації, що можна адаптувати й застосувати для професійної підготовки військових фахівців:

1. *Створення позитивних міжособистісних стосунків.* Позитивні стосунки не складаються самі по собі – лідеру підрозділу необхідно докладати зусиль для їх формування та підтримки. Першим кроком є бажання самого лідера спілкуватися й будувати взаємостосунки з іншими. Другий крок – його готовність виділити для цього особистий і службовий час. Третій крок містить дії лідера з навчання послідовників таким взаєминам. У кінцевому підсумку створення позитивних міжособистісних стосунків сприяє більш злагодженій роботі військового підрозділу як команди однодумців і позитивно позначається на морально-психологічному стані всього особового складу.

2. *Володіння особистими цілями кожним суб'єктом лідерського процесу.* Послідовники більш охоче беруть на себе індивідуальну та колективну відповідальність, якщо їх потреби, бажання і прагнення, як мінімум, визнаються, а можливості задовольняються. Тому командир підрозділу як лідеру необхідно знати особисті цілі його наступників (поняття «підлегли» застосовується під час командування, управління), щоб мати можливість керувати їх мотивацією й на цій основі формувати організаційні цілі.

3. *Формування почуття приналежності до соціуму.* Людині властиво співвідносити себе з групою. І чим успішніша ця група, тим більше бажання в її учасників з нею ототожнюватися. Формування й підтримка військовим лідером групових норм і цінностей, що поділяються більшістю особового складу в підрозділі, є розвитком самого лідерства як процесу.

4. *Дозвіл (допускання) міжсуб'єктних конфліктів.* Конфлікт є природною складовою соціальної взаємодії. Організаційний лідер звичайно прагне до запобігання та попередження конфліктів. Ціннісний лідер при виникненні конфлікту може сприяти прояву його змісту й надати допомогу послідовникам у конструктивному його вирішенні – управляти ним. Отже, конфлікт може виступати засобом (каталізатором) розвитку як військовослужбовців, так і підрозділу в цілому. Вольове втручання лідера у вирішення конфлікту корисно лише у критичних ситуаціях.

5. *Навчання послідовників лідерській поведінці й командній взаємодії.* Сила ціннісного лідера ґрунтується на силі та професійній компетентності (професіоналізмі) його послідовників. На думку вищезазначених авторів теорії, ціннісний лідер має сприяти розвитку лідерської поведінки наступників. При цьому найбільш важливою стороною у процесі навчання є не ланка «лідер – учитель», а «послідовник – учень». Військовий лідер лише допомагає тому, хто навчається, в оволодінні знаннями й майстерністю в тій мірі, у якій військовослужбовець готовий прийняти їх у цьому періоді. Через навчання послідовників відбувається й розвиток самого лідера. При цьому навчання лідерських дій відповідно до результатів досліджень ціннісної теорії лідерства, передбачає три стадії:

– відкриття або пізнання (попередня стадія): до початку процесу навчання перш ніж повідомити нову інформацію лідер визначає, що людині вже відомо, – програма навчання має бути релевантна суб'єкту;

– власне процес навчання: нова інформація надається тому, хто навчається, відповідно до тих методів навчання, що найбільше підходять його рівню;

– застосування отриманих знань (етап закріплення): тому, хто навчається, надається можливість використовувати нові знання на практиці й у військовій службі, а лідер отримує інформацію про те, наскільки ефективно пройшов процес навчання.

6. *Заохочення ініціативи й поділ відповідальності.* Надання і заохочення військовим лідером послідовникам можливості діяти ініціативно, що передбачає їх готовність взяти відповідальність за результат, сприяє кращому розвитку їх ділових та особистісних якостей.

7. *Формування згуртованої бойової команди.* Успішність діяльності військового підрозділу багато в чому залежить від злагодженості роботи всього особового складу, його згуртованості. Тому навчання воїнів роботі в команді, орієнтованої на взаємодопомогу й підтримку, є важливим показником ціннісного лідерства офіцера.

8. *Діалогічність спілкування.* Діалогічність взаємодії лідера з послідовниками, його відкритість до отримання будь-якої достовірної інформації сприятиме формуванню у нього вичерпного уявлення про реальність і трансляції організаційно-значущих норм та цінностей. На цьому принципі ґрунтується головна методика внутрішньо комунікаційної роботи військового лідера – неформальний «After Action Review» («Аналіз проведених дій»).

Отже, у ціннісній теорії С. і Т. Кучмарських [4] лідерство є безперервним динамічним процесом, що виявляється у взаємостосунках «лідер – послідовники», у той час як роль лідера полягає в засвоєнні вищеназваних ціннісних принципів, навчанні ним послідовників і професійно-особистісному розвитку разом з ними.

Цінності військового лідера – це вимоги, зразки, духовний потенціал, стимули й мотиви його поведінки та культури як у суспільстві, так і у військовому середовищі, що характеризують цілісність і гармонійність його особистості, її активність у досягненні самореалізації, самовдосконалення, духовного й творчого саморозвитку та дають можливість оцінювати дійсність і орієнтуватися в ній.

У нашому дослідженні [1] цінності й атрибути становлять характер військового лідера. Характер втілює самодисципліну і волю до перемоги. Вона мотивує діяти наполегливо. Із цього виходить, що мотивація спонукає до постійного оволодіння лідерською компетентністю, що визначає знаннєві, вправні (вміннєві) і поведінкові компетенції військового лідера. Якщо ви будете розмірковувати над військовими цінностями та атрибутами лідерства й розвивати відповідні навички, ваше становище і досвід дасть змогу

проявити характер і поведінкові компетенції лідера, ви зможете діяти, щоб досягти досконалості у всьому, що необхідно для виконання місії й турботи про ваших людей. Тобто лідерство військової людини – це вплив на військовослужбовців шляхом визначення цілей, напрямів і мотивації під час діяльності при виконанні місії та покращенні військової організації.

Духовні прагнення, ідеали, принципи, норми моралі належать не стільки до сфери дії інтересів офіцера, скільки до сфери його цінностей. Стимули та причини діяльності офіцера набувають тут подальшого розвитку: потреби, перетворені на інтереси, трансформуються у цінності. Їх зміст зумовлений культурними досягненнями тієї сфери діяльності, у якій перебуває людина. Світ цінностей – це, насамперед, світ культури в широкому розумінні, це сфера духовної діяльності людей, їхньої моральної свідомості, уподобань – тих оцінок, якими виражається міра духовного багатства людини. У цьому випадку цінності – це те, що має духовну вартість, важливість і значущість чого-небудь.

На перший план тут виступає не те, що безумовно необхідне, без чого не можна існувати (це вирішується на рівні потреб), не те, що вигідно з погляду матеріальних умов життя і служби (це рівень дії інтересів), а те, що відповідає уявленням про призначення людини та її гідності, ті моменти в мотивації поведінки, у яких має прояв самоствердження людини і свобода особистості. Ціннісні стимули торкаються особистості, структури самосвідомості, особистих потреб. Без них немає ні розуміння суспільних інтересів, ні подвигу, ні справжнього самоствердження людини.

Цінності – це рівень значущості одного стосовно іншого в певній системі. Уся багатоманітність предметів службової діяльності офіцера, суспільних відносин і включених у них явищ може виступати як «предмет», «цінності», тобто оцінюватися подібно до істини, добра, справедливості тощо. Йдеться про такі цінності, як гносеологічні (наприклад, істина), етичні (моральні норми, принципи), естетичні (краса) тощо.

Отже, *морально-етичні цінності офіцера* – це духовний потенціал, стимули й мотиви його поведінки та культури в суспільстві, що характеризують цілісність і гармонійність особистості, її активність у досягненні самореалізації, самовдосконалення, духовного та творчого саморозвитку.

Наявність і прояв сукупності морально-етичних цінностей складають *морально-етичну культуру офіцера* – ступінь його розвитку, що характеризує широту й глибину знань особистості, її вихованість, духовність, повагу до людей, уміння спілкуватися та стійку суспільну позицію.

Цінності військового лідера – це те, що має духовну вартість, важливість, значущість не тільки для нього, але й для його послідовників. Основні моральні категорії офіцера визначені в таблиці 1.

Командування ЗС України вимагає від командирів підрозділів проявляти професійно значущі якості, що мають бути притаманними кожному військовому лідеру: професіоналізм, особистий приклад, безумовне, зразкове виконання функціональних обов'язків, сміливість і рішучість, самовладання

та впевненість у собі, здатність до самостійності й прояву особистої ініціативи, наявність аналітичних здібностей, інтелектуальні якості, дисциплінованість і здатність її підтримання в бойових умовах, прояв турботи й відповідальності за своїх підлеглих тощо.

У кожного з нас є риси, що не сприяють лідерській ролі. Проблема полягає в тому, що ми нерідко виконуємо що-небудь, не замислюючись над своїми звичками, тому що звикли так робити протягом усього життя.

Таблиця 1

Основні морально-етичні категорії офіцера як військового лідера

Основні моральні цінності офіцера	Військові традиції	Взаємовідносини офіцера з іншими військовослужбовцями
Батьківщина Вірність та відданість Вітчизні Обов'язок Честь Честь мундира Чесність	Місце в суспільстві Служба суспільству Духовні засади Готовність і надійність Дисциплінованість та ініціатива Слово офіцера є законом Вести за собою підлеглих Піклування про підлеглих Лицарський дух Офіцер – зразок для підлеглих Уникнення втручання в політику	Взаємодопомога Довіра Самокритичність Загальна відповідальність Взаємоповага
Моральні цінності, що мають бути притаманні офіцерам і сержантам Збройних Сил України як військовим лідерам		
Шляхетність, гідність, гордість, доблесть, відповідальність, порядність, людяність, принциповість, послідовність, об'єктивність, тактовність, ввічливість, доброта, доступність, справедливість, доброзичливість, уважність, чуйність тощо.		

Ми пропонуємо критерії для визначення у військовому підрозділі лідерів і не лідерів [1]. Це дасть можливість кожному військовослужбовцю впроваджувати програму самовдосконалення у сфері ефективного лідерства (табл. 2).

Таблиця 2

Критерії лідерів і не лідерів

Лідери ведуть	Не лідери вимагають
Лідери завжди попереду й показують шлях	Не лідери спостерігають і дивуються, куди всі йдуть
Лідери помічають, коли військовослужбовці діють правильно	Не лідери вражаються, чому підлеглі не діють правильно
Лідери дбають про підготовку військовослужбовців	Не лідери дивуються, чому підлеглі не мають потрібних навичок
Лідери люблять і поважають людей	Не лідери мають сподівання і

Лідери ведуть	Не лідери вимагають
	використовують підлеглих
Лідери прагнуть визнання для своїх людей	Не лідери шукають визнання собі
Лідери працюють заради успіху людей та підрозділу	Не лідери працюють заради власного добра й успіху
Лідери борються з проблемами, щоб виправити їх	Не лідери ігнорують виявлені недоліки, сподіваючись, що вони зникнуть самі по собі
Лідери визнають свої помилки	Не лідери заперечують свої помилки
Лідери виховують (навчають) і підтримують інших	Не лідери дбають про себе, не терплять та уникають конкуренції
Лідери надихають, мотивують особовий склад	Не лідери вірять лише собі

На основі результатів вищезазначених досліджень ми вважаємо, що **лідерська компетентність офіцера** – це складова професійної компетентності офіцера, інтегральна характеристика його професійної здатності й готовності кваліфіковано провадити лідерську діяльність відповідно до фахової кваліфікації на основі системи військово-професійних знань, навичок, умінь і досвіду лідерської поведінки, емоційного інтелекту, комплексу сформованих лідерських цінностей, мотивів, еталонів, ставлень, якостей і корпоративної культури.

Наголошуємо, що лідерська компетентність командира підрозділу має містити такі компетенції:

- «знаннєві» – знання і розуміння (теоретичні знання, практична здатність знати й розуміти основи лідерства);
- «вправні» – знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних військово-професійних ситуацій);
- «поведінкові» – знання як бути (цінності як невід’ємна частина способу сприйняття і життя з іншими у військово-соціальному контексті);
- «фахові» – предметна область, у якій командир добре обізнаний і проявляє готовність та здатність бути лідером у військово-професійній сфері діяльності тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На нашу думку, лідерська компетентність командира підрозділу має базуватися на морально-етичних цінностях і якостях, що формуються у ВВНЗ, апробовані у військовій практиці, перевірені й удосконалені на первинних посадах у військах і впроваджені в систему професійної підготовки військових фахівців у ВВНЗ.

Зрозуміло, що, читаючи ці матеріали, не можна їх набути. Однак перший крок до цього – знання, їх треба набути, а потім застосовувати й перевіряти на практиці. Лідерські вміння – дуже якісні й ефективні інструменти для рівня діяльності командира підрозділу тактичної ланки управління. Вони допомагають йому вирішувати багато проблем лідерства у своєму підрозділі: ефективного виконання ним самим та особовим складом різноманітних завдань й обов’язків, постійного розвитку і змінювання на краще самого себе та курсантів, яких виховуєш. Зауважимо, що молоді військовослужбовці будуть брати приклад із вас у своїх діях і рішеннях на посадах у військах.

Нинішні курсанти – майбутні офіцери – проявлятимуть свою волю, професійну компетентність, уміння згуртовувати підрозділ в ефективну бойову команду на основі того, що показували або як не виявляли їх на своїх посадах офіцери курсової ланки – їхні вихователі та носії зразків поведінки офіцера.

Досвід ведення ЗС України бойових дій в окремих районах Донецької і Луганської областей проти російської агресії переконливо довів, що майбутнім офіцерам – вихованцям ВВНЗ, прийдеться демонструвати ці властивості в бойовій (екстремальній) обстановці та ситуаціях. І як вони це будуть робити в майбутньому частково залежить нині від офіцерів, які демонструють приклади як героїчних вчинків і дій, так і нездатності вести за собою особовий склад.

На нашу думку, при формуванні якостей та морально-етичних цінностей майбутніх офіцерів як складової їх лідерської компетентності у ВВНЗ можуть порушуватися моральні норми й принципи. Про це також може свідчити те, що вивчення Кодексу честі офіцера Збройних Сил України не включено у програми підготовки військових фахівців, а деякі вимоги не знайшли свого відображення в сучасних професійних стандартах підготовки військових фахівців у ВВНЗ.

Нині лідерство – не те, що ми демонструємо, а те, хто ми є, носіями і захисниками яких цінностей являємося. Це стан нашого розуму, тіла й душі, частина повсякденного життя. Суспільство потребує дотримання особистістю загальнолюдських цінностей, культури, здорового способу життя, безпечної поведінки, турботи про сім'ю, чесності, небайдужості, відповідальності, внутрішньої гармонії, самореалізації тощо.

Перспективами подальшого розвитку дослідження у цьому напрямку можуть бути: розв'язання проблем актуалізації суб'єктного потенціалу курсантів (слухачів) як провідний напрям у формуванні лідерської компетентності майбутніх офіцерів у ВВНЗ; обґрунтування змісту методики її формування у процесі їх професійної підготовки; визначення психолого-педагогічних умов ефективного застосування методики формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів у навчально-виховному процесі ВВНЗ тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко О. В. Теоретико-методичні проблеми формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України : монографія / О. В. Бойко. – Львів: АСВ, 2014. – 543 с.
2. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.
3. Aldefer C.F. Existence, relatendness, and growth : human needs in organizational settings / C. P. Aldefer. – N.Y. : Free Press, 1972. – 198 p.
4. Kuczarski S. Values-Based Leadership / S. Kuczarski, Th. Kuczarski. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1995. – 237 p.

REFERENCES

1. Boyko, O.V. (2014). Teoretiko-metodicny problem formuvannia liderskoi kompetentnosti maybutnih oficeriv Zbroynih Sil Ukrainy [Theoretical and methodical problems of forming the leadership competency of future officers of the Armed Forces of Ukraine]. Monography. Lviv: ASV. (in Ukrainian).
2. Yevtihov, O.V. (2007). Strategiyi i priyomi liderstva: teoriya i praktika [Strategies and methods of leadership: theory and practice]. St. Petersburg: Rech. (in Russian).
3. Aldefer, C.F. (1972). Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational settings. N.Y.: Free Press. (in English).
4. Kuczumarski, S., Kuczumarski, Th. (1995). Values-Based Leadership. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall. (in English)

РЕЗЮМЕ

Олег Бойко,
кандидат педагогических наук, доцент,
Национальная академия сухопутных войск
имени гетьмана Петра Сагайдачного

Ценностная концепция формирования лидерской компетентности будущих офицеров Вооруженных Сил Украины в ВВУЗ

В статье обосновано положение одной из современных теорий лидерства – ценностной концепции, в основе которой лежит постулат, что люди готовы следовать за тем, у кого есть чему поучиться (лидерскому поведению и мировоззрению, эффективному взаимодействию с окружающими и т.д.). Адаптированы результаты исследований ценностной концепции лидерства к формированию лидерской компетентности будущих офицеров в системе их профессиональной подготовки в вузе.

Доказано, что лидерская компетентность командира подразделения должна базироваться на морально-этических ценностях и качествах, которые формируются в ВВУЗ, апробированные в военной практике, проверены и усовершенствованы на первичных должностях в войсках и внедрены в систему профессиональной подготовки военных специалистов в ВВУЗ.

Ключевые слова: концепция ценностного лидерства; военный лидер; лидерская компетентность; морально-этические ценности.

SUMMARY

Oleg Boyko,
PhD, Associate Professor
Hetman Petro Sahaidachnyi National Ground Forces Academy

The value concept of forming the leadership competence of future officers of the Armed Forces of Ukraine in the Military Academies

Introduction. *The article gives a substantiation of the positions of one of the modern theories of leadership – value concept. It is based on the postulate that people are ready to follow those who have something to learn (leadership and outlook, effective interaction with others, etc.).*

Purpose. *To analyze the position of the value concept of leadership and to substantiate them as to the formation of leadership competencies of future officers in the system of their professional training.*

Methods. *Methods, induction, deduction, classification, systematization and comparative analysis of theoretical sources on the problem of professional training of military specialists.*

Results. *It is determined that the values of a military leadership are requirements,*

samples, potential, motives for his behavior and culture in society and in the military environment and characterizing the integrity and harmony of his personality, his activity in achieving self-improvement, spiritual and creative self-development and make it possible to assess the reality and focus it.

Originality. *Given current experience, it is substantiated that the leader's competence of an officer is a component of the professional competence of an officer, integral characteristic of his professional ability and readiness to conduct qualified leadership in accordance with professional qualifications on the basis of the system of military professional knowledge, skills and experience of leadership behavior, emotional intelligence formed leadership values, motives, standards, attitudes, qualities and corporate culture.*

Conclusion. *It is proved that the leader's competence of the unit commander should be based on the moral and ethical values and qualities that are formed in high military educational institutions, tested in military practice, improved at primary positions in the troops and implemented in the system of training military specialists in high military educational institutions.*

Key words: *the concept of value leadership; military leader; leadership competence; moral and ethical values.*