

**Євген Богодистов,**  
доктор філософії, професор Центру менеджменту в Інсбруку, Австрія  
**Олександр Крупський,**  
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та  
міжнародного менеджменту, Дніпровський національний  
університет імені Олеся Гончара, м. Дніпро, Україна

## **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ В ПРОЦЕСІ АУДИТОРНОЇ ТА ПОЗААУДИТОРНОЇ РОБОТИ**

У сучасних умовах політичного та соціально-економічного розвитку країн світу гостро постає проблема ефективних методів виявлення, особистісного розвитку та форм підготовки соціально обдарованої молоді, потенційних лідерів для всіх сфер виробництва й послуг. Сучасна соціальна практика наполегливо висуває перед системою освіти ці важливі завдання. Зі свого боку, роботодавці різних економічних секторів хочуть бачити у випускниках закладів освіти такі професійно важливі якості як ініціативність, самостійність, рішучість та відповідальність за свої рішення. Інноваційні процеси, що активно розгортаються, призводять до виникнення підвищеної потреби в ефективних управлінцях у науковій, виробничій та інших сферах діяльності. Не винятком є й туристична галузь, оскільки для керівництва та управління в сфері туризму необхідні неабиякі особистості з яскраво вираженими організаторськими навичками, внутрішнім прагненням до соціальної активності, готовими до тривалої напруженої роботи задля досягнення своїх професійних цілей, здатних пропонувати нестандартні ідеї та втілювати їх у життя.

Наявний сьогодні управлінський кадровий голод зумовлює розроблення системи заходів щодо подолання такого дефіциту, зокрема через формування резерву управлінських кадрів вищого та середнього рівнів. Отже, освітні установи мають сконцентрувати зусилля на підготовці фахівців, здатних та готових до керівної діяльності. Для вирішення цього завдання явно недостатньо вдосконалювати навчальний процес. Необхідно активніше брати участь у процесі формування особистості спеціаліста, сприяти розвитку в ньому навичок комунікації та міжособистісної взаємодії, індивідуальної системи цінностей, ставлення до організаторської діяльності, ефективно впливати на становлення його активної життєвої позиції та лідерського потенціалу. Саме під час професійної підготовки можна адекватно визначити коло осіб, які потенційно

здатні до керівної діяльності, та створити умови для розвитку в них лідерських якостей.

Жорсткі вимоги ринкової економіки до професійних якостей молодих фахівців, їх адаптованості, мобільності, рівня професійної компетентності детермінували інтеграцію провідних методологічних підходів, що покладені в основу професійної підготовки, формування лідерських якостей у фахівців різних сфер. Аналіз літератури показав, що дослідження лідерства, зазвичай, лежать у економічній площині, у сфері управління організаціями та спирається на особистісно-діяльнісний, компетентнісний, креативно-розвивальний і технологічний підходи (Дж. Аткінсон, П. Друкер, Д. Маклелланд, Дж. Максвелл, Ф. Селзник, А. Файоль та ін.). Сьогодні досить відомі роботи таких вчених, як С. Калашникова, С. Нестуля, О. Романовський, Р. Сопівник та ін., які працюють над створенням різноманітних методик та програм з формування та розвитку дитячого, підліткового та юнацького лідерства.

Аналіз теорії та практики формування стратегій розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців туристичної галузі дозволили виокремити такі суперечності, між: рівнем актуальності розвитку лідерських якостей студентів, що включає володіння ними стратегіями лідерської поведінки, та ступенем науково-теоретичної розробленості цього питання; вимогами до культури конструктивного спілкування фахівців та готовністю системи професійної освіти забезпечити процес її становлення; зростаючими вимогами до професійної майстерності майбутніх фахівців туристичної галузі, умінь конструктивного ділового спілкування та недостатнім рівнем їхньої лідерської компетентності.

Отже, актуалізується необхідність створення системи науково обґрунтованого супроводу розвитку лідерських якостей у студентів туристичних спеціальностей у процесі їх професійної підготовки, а також розроблення системи педагогічної роботи, що забезпечує формування лідерської поведінки майбутніх фахівців туристичної галузі.

Під лідерськими якостями студентської молоді розуміємо динамічне особистісне утворення, що передбачає активну громадянську позицію, готовність до здійснення активної соціально орієнтованої діяльності, націленої на вдосконалення власної особистості та створення освітньо-професійного простору [1; 3].

Лідерські якості включають спроможність вести за собою, здатність до власного розвитку та перетворення навколишньої

дійсності, самостійного прийняття рішень, відповідальності за наслідки свого вибору, уміння ставити цілі та визначати шляхи їх досягнення, швидко реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві, коригувати цілі та відповідні їм засоби досягнення, захоплювати інших цікавою, позитивною, творчою діяльністю, реалізовувати творчі здібності під час генерації та реалізації ідей, затребуваних сучасним суспільством. До того ж лідер повинен мати позитивне сприйняття, служити спільним соціальним інтересам, мати потенціал зростання, бути послідовним, відданим справі, гнучким, порядним, мати широкий кругозір, дотримуватись дисципліни та виявляти вдячність організації та її людям [4].

Структуру лідерських якостей студентів туристичних спеціальностей вбачаємо в таких компонентах, як-от:

- ціннісно-нормативний, що охоплює сукупність цінностей та норм, які визначають духовно-розвивальну спрямованість впливу на команду та окремих послідовників та міру відповідальності у процесі здійснення лідерської діяльності в туристській сфері;

- змістово-технологічний – віддзеркалює досвід лідерської поведінки в різноманітних напрямках туристичної діяльності, володіння арсеналом технологій, форм та методів, що використовуються фахівцем туристичної галузі задля ефективної взаємодії та вирішення професійних завдань;

- особистісно-творчий, який відображає єдність актуальних властивостей та якостей особистості професіонала туристичної галузі, що забезпечують його референтність як соціокультурного лідера сфери туризму, ефективність його лідерського впливу, напрям і динаміку особистісного та професійного вдосконалення [5].

Пересвідчуємося в тому, що лідерські якості студентів туристичних спеціальностей відіграють людинотворчу, гуманістичну, аксіологічну, пізнавально-інформаційну, комунікативну й регулятивну функції, адже забезпечують розвиток туристичних послуг, спрямованих не лише на задоволення потреб клієнтів, але на розвиток цих потреб у контексті інноваційного поступу суспільства. У цьому сенсі лідер туристичної галузі є таким собі соціальним архітектором, який створює образ майбутнього та визначає стратегію розвитку туристичної галузі, привласнює існуючі та формує нові корпоративні цінності. Із цієї точки зору лідерські якості майбутнього фахівця туристської сфери є результатом інтегрованої освіти, що включає професійні цінності та норми, досягнутий рівень особистісного розвитку, якість оволодіння технологіями лідерства, що

дозволяють гуманізувати та ефективно здійснювати різновиди туристичної діяльності [6].

Принагідно слід акцентувати на тому, що саме в закладі вищої освіти відбувається підготовка майбутніх керівників, управлінців, лідерів для різних галузях соціальної практики з числа студентів, які навчаються за різними спеціальностями та напрямками професійної підготовки. Це завдання вирішується здебільшого за межами освітнього процесу, коли молодіжні лідери організують різні сфери студентської життєдіяльності. Такий «позанавчальний» компонент передбачає гармонійне поєднання ресурсів, умов навчання, виховної роботи та студентського самоврядування. До цієї діяльності, поряд із усіма визначеними лідерами, залучаються й студенти, які освоюють у такий спосіб управлінські функції й досвід лідерської поведінки. Широковідомими формами організації такої діяльності є клуби («Лідер», «Прояв», «Клуб успішних людей», «Дискусійний клуб» тощо), студентські наукові та дозвілєві об'єднання, суспільні та волонтерські організації, тематичні тижні й дні. Доцільними методами вважаються конкурси, фестивалі, круглі столи, тематичні блоги й канали молодіжних організацій у суспільних мережах [5].

У першоджерелах виокремлюють два самостійні, але тісно пов'язані один із одним етапи комплексної підготовки лідерів у ЗВО [2]. Перший етап націлений на виявлення студентів, які володіють лідерським потенціалом. Незважаючи на те, що в студентському середовищі традиційно природно виокремлюються соціально активні студенти, що характеризуються зацікавленням ставленням до навколишнього, бажанням впливати на процеси, які відбуваються, прагненням посісти лідерські позиції, усе ж таки поза увагою залишаються ті студенти, які характеризуються слабкою мотивацією до лідерства. Важливість цього етапу пов'язана ще й із крайньою небажаністю наявності в колективі потенційних лідерів, які не мають можливості для самореалізації, оскільки, на думку дослідників цієї галузі, не будучи реалізованими в студентському середовищі, вони можуть шукати своє місце в інших сферах, нерідко перетворюючись на «антилідерів».

Зазначимо, що діагностика лідерських якостей є досить складною процедурою і поки що не має стандартизованих процедур та однозначних методик. Між тим, на цьому першому етапі можуть бути застосовані діяльнісні способи оцінки, що передбачають залучення студентів до заходів, які зумовлюють вияв лідерської поведінки. До таких заходів належать традиційні «Студентська осінь»,

«Знайомство з першокурсниками», «КВК», «Театр студентських мініатюр» тощо. Не менше значення має робота в цьому напрямі студентських деканатів, органів студентського самоврядування й кураторів груп. Значний потенціал мають навчальні заняття й організація самостійної роботи студентів з акцентом на діалогічність, активність та ініціативність з боку студентів, що розвиває мотивацію до лідерства й вирізняє студентів із лідерським потенціалом.

Етап виявлення лідерів є первинним у подальшій кропіткій роботі з формування лідерських якостей студентів. Саме на другому етапі бурхливу енергію лідерства можна спрямувати в позитивне річище, на досягнення соціально й професійно значущих для майбутніх фахівців туристичної галузі завдань. При цьому цілі навчання лідерів реалізуються в їхній конкретній, проєктно орієнтованій активності як у позааудиторній, так і в навчальній роботі. Система навчання лідерів має охоплювати, з одного боку, підготовку до безпосередньої практичної діяльності в сфері управління туристичною галуззю, що пов'язана з розвитком таких управлінських здібностей, як аналітичні, комунікативні й організаторські. З іншого боку, необхідна орієнтація на самовдосконалення особистості, виховання здібностей до самоорганізації, самодисципліни, самоаналізу, самооцінки результатів діяльності.

Цей складник реалізується через Школи і Клуби лідерського активу, ділові, управлінські та оргдіяльнісні ігри, волонтерську роботу, суспільно корисні заходи, які ініціює адміністрація ЗВО, куратори, викладачі. Організація та проведення шкіл лідерського активу, причому як тих, що стосуються професійної галузі, так і тих, що націлені на розвиток наукового й суспільного лідерства, є достатньо поширеною та популярною практикою, що реалізується у найрізноманітніших формах – зборах активу, виїзду факультетів, таборів-семінарів для лідерів, тренінг-сесій, коучингових занять тощо.

Відзначаємо, що система роботи з розвитку лідерських якостей студентської молоді включає постійний моніторинг рівня їх розвиненості, що забезпечує своєчасну корекцію змісту на напрямів такої діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ: Наш формат, 2019, 304 с.
2. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального

интеллекта: [пер. с англ.]. 2-е изд. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. 301 с.

3. Гура Т., Романовський О., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник. Харків: «Друкарня Мадрид», 2017. 100 с.

4. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.

5. Makedon V., Krasnikova N., Krupskyi A., Stasiuk Y. Arrangement of digital leadership strategy by corporate structures: a review. *Economic Studies*. 2022. № 31(8). P. 19-40. URL: [https://www.iki.bas.bg/Journals/EconomicStudies/2022/2022-8/02\\_Nataliya-Krasnikova.pdf](https://www.iki.bas.bg/Journals/EconomicStudies/2022/2022-8/02_Nataliya-Krasnikova.pdf) (assessed date: 12/03/2023).

6. Nugroho I., Paramita N., Mengistie B.T., Krupskyi O.P. Higher education leadership and uncertainty during the COVID-19 pandemic. *Journal of Socioeconomics and Development*. 2021. Vo. 4(1). P. 1-7. doi: 10.31328/jsed.v4i1.2274