

УДК 378.095

DOI 10.32755/sjeducation.2021.02.047

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Горбач Ігор Олександрович, аспірант кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. Івана Зязюна, старший викладач кафедри правової та спеціальної підготовки, *Територіально відокремлене відділення «Кам'янська філія Академії Державної пенітенціарної служби»*
(51901, Україна, м. Кам'янське Дніпропетровської області
вул. Колеусівська, 39
e-mail: patriot0666@ukr.net)
ORCID: 0000-0002-2162-2568

Романовський Олександр Георгійович, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. Івана Зязюна, член-кореспондент НАПН України, *Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*
(61002, Україна, м. Харків, вул. Курпичова, 2,
e-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net)
ORCID: 0000-0002-0602-9395

За результатами аналізу наукових досліджень та з урахуванням реалій сьогодення й сутності основних принципів діяльності пенітенціарної системи України було досліджено основні аспекти «лідерства», доведено необхідність, ефективність та актуальність застосування лідерства в системі управління пенітенціарної системи України. Було використано результати попередніх власних публікацій, а саме визначене поняття та розроблену структуру лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України. Проаналізовано та охарактеризовано ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, який ми розглядаємо як сукупність якостей: усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи і орієнтація на них, мотивація до лідерства та успіху. За результатами проведеного дослідження стає можливим говорити про необхідність формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців пенітенціарної системи України з урахуванням визначеної структури.

Визначено можливі шляхи формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, в умовах професійної підготовки у відомчих закладах освіти, а саме – шляхом організації освітнього процесу на засадах аксіологічного й особистісно-діяльнісного підходів та з урахуванням педагогіки співробітництва.

Ключові слова: лідер, лідерство, ціннісно-мотиваційний компонент, лідерський потенціал, керівник-лідер, пенітенціарна система, якості.

VALUE-MOTIVATIONAL COMPONENT OF LEADERSHIP POTENTIAL OF FUTURE SPECIALISTS OF THE PENITENTIARY SYSTEM OF UKRAINE

Horbach Ihor, Senior lecturer of the Department of Legal and Special Training of the Territorially Separate Branch

“Kamianske branch of the Academy of State Penitentiary Service”

(34, Goncha street, 14000, Chernihiv, Ukraine,

e-mail: patriot0666@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-2162-2568

Romanovskyi Oleksandr, Doctor of Sciences (Pedagogics), Professor, Head of the Department of Social System Control Pedagogy and Psychology after I.A. Ziazium, Corresponding Member

of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,

«Kharkiv Polytechnic Institute» National Technical University

(2, Kyrpychova street, 61002, Kharkiv, Ukraine

e-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net)

ORCID: 0000-0002-0602-9395

Based on the analysis of scientific research and considering the realities of latest news, the essence and basic principles of the penitentiary system of Ukraine, the main aspects of “leadership” were studied in the article, the necessity, efficiency and relevance of leadership in the penitentiary system of Ukraine. The results of previous own publications were used, namely the defined concept and the developed structure of leadership potential of future specialists of the penitentiary system of Ukraine. The value-motivational component of the leadership potential of future specialists of the penitentiary system of Ukraine is analyzed and characterized, which is considered as a set of qualities: awareness of their values, motives, beliefs, knowledge of group values and focus on them, motivation for leadership and success. According to the results of the study, it becomes possible to talk about the need to form leadership potential in future specialists of the penitentiary system of Ukraine considering the defined structure.

Possible ways of forming the leadership potential of future specialists of the penitentiary system of Ukraine, in terms of professional training in departmental educational institutions, namely - by organizing the educational process on the basis of axiological and personal-activity approaches along with the pedagogy of cooperation.

Key words: leader, leadership, value-motivational component, leadership potential, leader-leader, penitentiary system, qualities.

Постановка проблеми. Функціонування Державної кримінально-виконавчої служби України направлене на реалізацію пенітенціарної політики України. Основною метою якої є повернення до

суспільства, після відбування покарання, осіб, здатних до реінтеграції та ресоціалізації. Ознайомившись з етимологією поняття «пенітенціарна політика», а саме – «пенітенціарна» (латинською мовою *poenitentia* – каяття) та «політика» (грецькою мовою *politike* – мистецтво управління державою). Пенітенціарну політику стає можливим виділити як окремий вектор державно-правової діяльності суб'єктів соціального управління з визначення та впровадження комплексу основних понять, принципів, цілей та завдань, потрібних у сфері реалізації каяття відповідно до вимог чинного законодавства та забезпечення ресоціалізації особистості, водночас задовольняючи законні права та культурні й морально-психологічні інтереси громадянина, суспільства, держави.

Результативність виконання завдань та досягнення цілей, що стоять перед пенітенціарною системою, можливе у разі наявності правильно побудованої й реалізованої системи управління і функціонування наявних сил та засобів. Для забезпечення високого рівня результативності своєї діяльності пенітенціарна система України потребує висококваліфікованих працівників з необхідними професійними навичками й ефективних лідерів, спроможних реалізувати новітні управлінські підходи шляхом пропаганди доброчесності та мотивації персоналу в межах морально-етичних цінностей.

На сьогодні залишається не достатньо дослідженим питання визначення лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, його структурних компонентів та шляхів їх формування в умовах професійної підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових робіт показав, що на теперішній час науковцями-юристами, такими як: А. Галай [1], Р. Кубрак [2], О. Макаренко [3], Д. Ягунов [4] та ін. було досліджено особливості пенітенціарної системи в Україні в різні історичні періоди та організаційно-правові засади й практику правового застосування пенітенціарної системи.

Концептуальні засади підготовки персоналу органів, установ і закладів пенітенціарної системи України досліджено педагогами: П. Дармограй [5], В. Синьов [6] та ін. Окремі аспекти професійної компетентності фахівців правоохоронних органів вивчають

О. Євсюков [7], О. Коба [8], Н. Логінова [9], О. Тогочинський [10], Т. Трегубенко [11] та ін.

За результатами аналізу досліджень вищенаведених авторів, актуальним залишається питання лідерства, лідерських якостей, лідерського потенціалу співробітників пенітенціарної системи України.

Питання аспектів лідерства детально вивчається всіма сферами менеджменту в освітній діяльності. Так, наприклад, Р. Дафт визначає лідерство – як взаємини 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 [12].

У результаті активних пошуків та досліджень у світі феномена лідерства маємо велику кількість напрацювань, розробок й рекомендацій стосовно підготовки лідерів, формування лідерських якостей, лідерської компетентності та лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. Цим питанням присвячені роботи таких зарубіжних учених: Ч. Кім [13], Дж. Максвел [14], Ч. Манс [15], Р. Чаран [16] та інші. Серед вітчизняних науковців-педагогів дослідженням питань лідерства займалися: А. Васильєв [17], Л. Грень [18], Т. Гура [19; 20], А. Іващенко [21], О. Ігнатюк [20], В. Михайличенко [18], О. Пономарьов [20], С. Резнік [20; 22], О. Романовський [18; 20; 22; 28] та ін.

На теперішній час питання лідерства надзвичайно актуальне, враховуючи стрімкий розвиток науки, економіки, промисловості та соціальних відносин. Дослідження концепцій розвитку лідерства не дають можливості визначити один основний засіб чи метод, але стає можливим прослідити їхні особливості, переваги та недоліки в різноманітних сферах і умовах застосування. Лідерство визнано основним ефективним засобом управління персоналом. Більшість науковців стверджують, що лідерству можна навчити. Так, наприклад, О. Романовський говорить про те, що лідерами не народжуються, а стають [18].

Формування цілей статті. Проаналізувати та охарактеризувати ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи, його складові.

Виклад основного матеріалу. Належний рівень, якість та результативність діяльності будь-яких організацій, служб, інших колективів чи груп людей неможливо забезпечити без наявності серед них ефективних формальних чи неформальних лідерів. На сьогодні феномен лідерства є неодмінним (умовою) атрибутом ефективного управління, організації роботи та досягнення визначених цілей. Управління опановує цілком нові складові в контексті лідерства, оскільки для досягнення визначеної мети не використовується класичний інструментарій менеджменту (планування, організація, контроль), а зовсім інші, нетрадиційні для менеджменту і в деякому сенсі протилежні до означених – бачення (сприйняття), мотивація (натхнення) та власний приклад.

За результатами аналізу досліджень науковців, стає можливим стверджувати, що лідерство, в порівнянні з адмініструванням і менеджментом, посідає позицію вищого рівня еволюції та якості управління. Так, наприклад О. Біла визначає, що лідерство – це управління на більш високому рівні, процес досягнення значущих результатів при дії з повагою, турботою та чесністю заради добробуту всіх учасників [23, с. 13–14]. Дафт Р. стверджує, що опора на контроль і жорсткість (притаманні старій парадигмі управління) виявляються менш ефективними, ніж мотивація і мораль (притаманні лідерству) [12, с. 24]. Демінг Е., відомий дослідник якості управління, визначив лідерство як «пусковий механізм роботи системи якості, без нього така система скоріше фікція, ніж реальність» [24, с. 22].

Зростає потреба модернізації системи управління шляхом реалізації лідерського потенціалу фахівцями у більшості напрямків професійної діяльності в умовах цілеспрямованого руху нашої держави у напрямку євроінтеграції й активної фази реорганізації державних органів, служб та відомств. Це безпосередньо стосується і пенітенціарної системи України. Відомий науковець та консультант Ради Європи Дж. Макгакін у своїй роботі «Сучасний в'язничний менеджмент» визначає такі концепції лідерства: «Хорошими лідерами стають, а не народжуються. Якщо у вас є бажання та сила волі, ви можете стати ефективним лідером. Щоб надихнути персонал на найкращу командну роботу, ви маєте прийняти, знати та виконувати певні речі. Вони не

даються від природи, вони набуваються шляхом безперервної роботи та навчання. Хороші лідери постійно працюють і навчаються, щоб удосконалити свої лідерські навички; вони не починають «на лаврах» [25]. Формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців пенітенціарної системи України має бути підґрунтям професійної підготовки у профільних закладах вищої освіти. Оскільки випускники відомчих закладів вищої освіти пенітенціарної системи України будуть належати до середнього та старшого начальницького складу, що безпосередньо займається управлінням, організацією роботи та несе відповідальність за досягнення визначених цілей колективу.

Забезпечення підвищення якості управління, потребує наявності лідерства, що своєю чергою сприяє розкриттю потенціалу кожного члена групи (колективу) для служіння визначеній меті та суспільно значущим цінностям: «Лідерство – це повне, аутентичне самовираження людини, яке працює на досягнення значущої мети, що позитивно впливає на перетворення» [26, с. 11]. Разом з підвищенням якості управління, в умовах реалізації лідерського потенціалу, в порівнянні з адмініструванням і менеджментом підвищуються вимоги й до самого керівника-лідера, що звичайно є логічним, на що обов'язково треба звернути увагу. «Багато в чому бути менеджером значно легше, ніж бути лідером. У лідерстві ваша сутність й те, як ви її проявляєте, не менш важливі, ніж те, що ви робите. Лідерство настільки всемогутнє, що здатне пробуджувати людей до досягнення таких результатів, яких неможливо досягти за допомогою звичайного управління» [26, с. 11].

Лідерство – це процес взаємодії лідера та послідовників. Процес залучення послідовників до діяльності можливий за наявності та в результаті вияву лідерських якостей особистістю, яка виконує роль лідера. Тобто, передумовою вияву лідерства є особистість (характер) лідера. Наявність у особистості належно сформованого лідерського потенціалу забезпечить ефективне та результативне управління. Бланшар К. означив це таким чином: «Ефективне керівництво – це чотириетапний шлях до змін, що включає розвиток лідерських якостей щодо управління собою, окремими членами колективу, командою та організацією» [27, с. 125].

З урахуванням досліджень наукової літератури, особливостей та вимог службово-професійної діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, на яку покладена функція здійснення пенітенціарної політики Держави, в попередніх публікаціях нами було визначено поняття та розроблено структуру лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи, до складу якої увійшли такі складники: особистісно-рефлексивний компонент; когнітивно-професійний компонент; ціннісно-мотиваційний компонент; емоційно-вольовий компонент; стратегічно-діяльнісний компонент; комунікативно-організаційний.

Виходячи з цілей цієї статті проаналізуємо ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України.

У розрізі професійної компетентності ціннісно-мотиваційний компонент це у першу чергу мотиви та потреби майбутніх фахівців, що спрямовують їх під час професійної підготовки, вдосконалення, самовиховання, саморозвитку, визначенні ціннісних настанов щодо актуалізації у професійній діяльності; стимулює творчий вияв особистості у професійній діяльності та інтерес до неї, який характеризує потребу особистості до знань. Але цей перелік складових особистісно-мотиваційного компонента професійної компетентності фахівця не забезпечує формування ефективного керівника-лідера.

Сьогодення висуває нові вимоги до керівника-лідера. Рівень розвитку науки, техніки та інших галузей життєдіяльності суспільства надає йому все нові можливості, що своєю чергою накладає на нього й додаткову відповідальність. Потреби, цінності, інтереси, думки та емоційні переживання, об'єднані в єдиний комплекс, створюють єдиний феномен внутрішнього світу лідера, який відіграє панівну роль в її розвитку і досягненні успіху в житті.

Лідер є носієм норм і цінностей групи, тому його поведінка і світогляд повинні бути узгоджені з нормами загальнолюдської моралі – справедливістю, чесністю, відповідальністю, надійністю і послідовністю у вчинках. Ціннісні орієнтації визначають зміст спрямованості особистості, складають ядро її мотивації, життєвої концепції та показують ставлення людини до себе, на-

вколишнього світу й інших людей. Вони значною мірою визначають цілі, які ставлять перед собою лідери, і те, яке значення вони надають їх досягненню. Від цього залежать їх мисленнєві стратегії й, зрештою, їх дії.

Розглянемо ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, до якого було включено такі якості: усвідомлення своїх цінностей, переконань, мотивів, знання цінностей групи (послідовників) і орієнтація на них, мотивація до лідерства та успіху. Одним з основних засобів осмислення цінностей лідерів є переконання, які багато в чому визначають те значення, яке вони надають подіям, лежать в основі мотивації та підтримують або пригнічують ті чи інші здібності й форми поведінки. Людські переконання й очікування, пов'язані з результатами та особистими можливостями, відіграють важливу роль у формуванні здатності досягти бажаного стану. У сучасній когнітивній психології цей стан отримав назву очікувань «самоефективності» і очікувань результату. Вони пов'язані з упевненістю людини у власних силах або рівнем здатності навчатися чи здійснювати діяльність, необхідну для досягнення результату. Мотиви та потреби майбутніх керівників-лідерів визначають їхню спрямованість професійної діяльності. Професійна спрямованість керівника-лідера передбачає розуміння ним цілей і завдань професійної діяльності як особистих, так і групи (послідовників), характеризується здатністю до цієї діяльності, бажанням удосконалювати власну підготовку до професійної діяльності завдяки саморозвитку та самоосвіті, зацікавленості майбутніх керівників-лідерів у досягненні визначених цілей групою (послідовниками), розвивати науковий світогляд і можливості мисленнєвої діяльності, формувати та вдосконалювати індивідуальний стиль лідерства, а також уміння самоосвітньої діяльності. Постановкою нових цілей, народженням нових мотивів, осмисленням співвідношення своїх мотивів і цілей характеризується позитивне ставлення до професійної діяльності. Оволодіння вміннями планувати й оцінювати свою професійну діяльність до моменту її реалізації, перевіряти та контролювати себе на кожному етапі виконання службових завдань.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок цього напрямку. Отже, у цій публікації нами було проаналізовано та охарактеризовано ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, який ми розглядаємо як сукупність якостей: усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи і орієнтація на них, мотивація до лідерства та успіху. За результатами проведеного дослідження стає можливим говорити про необхідність формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців пенітенціарної системи України з урахуванням визначеної структури.

Ефективність формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України, в умовах професійної підготовки у відомчих закладів освіти, буде забезпечено шляхом організації освітнього процесу на засадах аксіологічного та особистісно-діяльнісного підходів та з урахуванням педагогіки співробітництва.

Майбутній лідер, опановуючи професію, більш зріло починає представляти та оцінювати себе. У нього формується професійна мотивація, актуалізуються потенційні можливості, зростає рівень домагань, тобто майбутня професія починає впливати на всі сфери його психіки та особистості. Сформований у процесі розвитку, саморозвитку та виховання внутрішній світ майбутнього лідера виявляється в суб'єктивній формі цінностей, переконань, спрямованості і т. ін., що вплине на успішність його професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень цього напрямку вбачаємо в розробці спеціальних методик, засобів, а також кількісних критеріїв оцінки й діагностування окремих складників та в цілому ціннісно-мотиваційного компонента лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України.

Список використаних джерел

1. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2004. 18 с.
2. Кубрак Р. М., Лень В. В. Кримінально-виконавча характеристика засуджених з психічним відхиленнями до позбавлення волі на певний строк: монографія. Дніпро: Біла К.О., 2018. 272 с.

3. Макаренко О. В. Злочини і покарання в праві Української Гетьманської держави 1648–1657 рр.: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 12.00.01. Київ, 2011. 22 с.

4. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування. 4-те вид., переробл. та доповн. Одеса: Фенікс, 2011. 445 с.

5. Дармограй П. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів Державної пенітенціарної служби України у процесі фахової підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Хмельниц. гуманітар.-пед. акад. Хмельницький, 2017. 20 с.

6. Синьов В. М. Психолого-педагогічні проблеми дефектології та пенітенціарії. Київ: МП Леся, 2010. 779 с.

7. Євсюков О. Ф. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харків, 2006. 170 с.

8. Коба О. В. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України у процесі вивчення тактико-спеціальних дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2013. 200 с.

9. Логінова Н. М. Формування професійно-правової компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Хмельницький, 2011. 20 с.

10. Тогочинський О. М. Виховання моральних орієнтацій у майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Хмельницький, 2003. 18 с.

11. Трегубенко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх дільничних інспекторів міліції у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Хмельницький, 2011. 20 с.

12. Дафт Р. Л. Уроки лідерства. Москва: Ексмо, 2007. 478 с.

13. Kim C., Mauborgne A. Blue Ocean Leadership: Harvard Business Review Press, 2017. 80 p.

14. Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера. Минск: Попурри, 2018. 230 с.

15. Manz C., Sims P. The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves. New York: Berrett-Koehler Pub, 2001. 250 p.

16. Charan R., Drotter S., Noel J. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership Powered Company. San Francisco: Jossey-Bass, 2011. 248 p.

17. Васильев А. В., Любчак В. А., Купенко Е. В. Обеспечение инновационных процессов в педагогической системе современного ВУЗа.

Вісник кийвського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Філософія. Політологія. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2010. Вип. 94–96. С. 24–27.

18. Романовский А. Г., Михайличенко В. Е., Грень Л. Н. Педагогика лидерства: монография. Харьков: НТУ «ХПИ», 2018. 496 с.

19. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*: зб. наук. пр. / гол. ред. Т. І. Сущенко. Запоріжжя: КПУ, 2015. Вип. 44 (97). С. 418–428.

20. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: монографія / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, Т. В. Гура та ін.; за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с.

21. Іващенко А. 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»*. Серія. Педагогіка. Психологія. Філософія. 2013. Вип. 28 (2). С. 117–123.

22. Romanovskiy O., Reznik S. & Chebakova Yu. (2019). Teacher leadership at technical university. *Advanced Education*, 13, pp. 63–69.

23. Біла О. О. Технологія інтерактивного навчання майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери. *Управління навчальними закладами в контексті модернізації системи професійного навчання: матеріали міжнар. наук.-практ. семінару (1–4 лип. 2008 р.)*. Одеса, 2008. С. 65–68.

24. Керівник: лідер і менеджер. *Підручник для директора*. 2004. № 5/6. 120 с.

25. Макгакін Дж. Сучасний в'язничний менеджмент / Рада Європи. 2017. 100 с.

26. Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 384 с.

27. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 368 с.

28. Романовський О. Г., Горбач І. О. Лідерський потенціал майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПИ». 2019. № 2. С. 73–84.

References

1. Halai, A. O. (2004), *Organizational and legal bases of formation and functioning of the personnel of penitentiary institutions*, Irpin.
2. Kubrak, R. M. and Len, V. V. (2018), *Criminal-executive characteristics of convicts with mental disorders to imprisonment for a certain period: monograph*, Dnipro.
3. Makarenko, O. V. (2011), *Crimes and punishments in the law of the Ukrainian Hetmanate of 1648–1657*, Kyiv.
4. Iahunov, D. V. (2011), *Penitentiary system of Ukraine: historical development, modern problems and prospects of reform 4th ed.: revised. and add.*, Feniks, Odesa.
5. Darmohrai, P. V. (2017), *Formation of professional competence of future officers of the State Penitentiary Service of Ukraine in the process of professional training*, Khmelnytskyi Humanitarian and Pedagogical Academy, Khmelnytskyi.
6. Synov, V. M. (2010), *Psychological and pedagogical problems of defectology and penitentiary*, Lesia MP, Kyiv.
7. Yevsiukov, O. F. (2006), *Pedagogical conditions of formation of professional competence of future officers in the educational process of a higher military educational institution*, Kharkiv.
8. Koba, O. V. (2013), *Formation of professional competence of future officers of internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in the process of studying tactical special disciplines*, Kyiv.
9. Lohinova, N. M. (2003), *Formation of professional and legal competence of future border officers*, Khmelnytskyi.
10. Togochnytskyi, O. M. (2003), *Education of moral orientations in future officers of the internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*, Khmelnytskyi.
11. Trehubenko, T. V. (2011), *Formation of professional competence of future district police inspectors in the process of professional training*, Khmelnytskyi.
12. Daft, R. L. (2007), *Leadership lessons*, Eksmo, Moscow.
13. Kim, C. and Mauborgne, A. (2017), *Blue Ocean Leadership*, Harvard Business Review Press.
14. Maxwell, J. (2018), *Educate yourself as a leader*, Popurri, Minsk.
15. Manz, C. and Sims, P. (2001), *The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves*, Berrett-Koehler Pub, New York.
16. Charan, R., Drotter, S., Noel J. (2011), *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership Powered Company*, Jossey-Bass, San Francisco.

17. Vasyliiev, A. V., Liubchuk, V. A., Kubenko, Ye. V. (2015), "Ensuring innovative processes in the pedagogical system of a modern university", *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv: Philosophy. Politology*, Issue 94–96, pp. 24–27.

18. Romanovskyi, A. H., Mikhailichenko, V. E., Hren, L. N. (2018), *Leadership pedagogy*, Narional Technical University, Kharkiv.

19. Hura, T. V. (2015), Leadership potential as an important component of the pedagogical culture of a technical university teacher, *Pedagogy of formation of creative personality in higher and general education schools: works collections*, Issue 44 (97), pp. 418–428.

20. Romanovskyi, O. H., Ponomarov, O. S., Hura, T. V., Ihnatiuk, O. A., Reznik, S. M., Movchan, Ia. O. (2017), *Development of leadership potential of the national humanitarian-technical and managerial elite*, Individual entrepreneur Mezina V. V., Kharkiv.

21. Ivashchenko, A. (2013) "Activation of leadership potential of students of higher educational institutions in the process of extracurricular activities on the basis of the competence approach", *Humanitarian Bulletin of the State Higher Educational Institution "Pereyaslav-Khmelnytsky H. S. Skovorody State Pedagogical University named. Pedagogy. Psychology. Philosophy"*, Issue 28 (2), pp. 117–123.

22. Romanovskyi, O., Reznik, S. and Chebakova, Yu. (2019), *Teacher leadership at technical university. Advanced Education*, Issue 13, pp. 63–69.

23. Bila, O. O. (2008), "Technology of interactive training of future specialists in the socio-pedagogical sphere", *Management of educational institutions in the context of modernization of the vocational training system: materials of intern. scientific-practical seminar*, pp. 65–68.

24. *Leader: leader and manager. A textbook for the director* (2004), Issue 5/6.

25. Makhakin, J. (2017), *Modern prison management*, Council of Europe (Published in Ukraine).

26. Ouen, Kh., Khodzhson, V., Hazzard, H. (2005), *Vocation - a leader: a complete guide to effective leadership*, Balance Business Book, Dnipro.

27. Blanshar, K. (2008), *Leadership: to the pinnacle of success*, Piter, Saint-Petersburg.

28. Romanovskyi, O. H. and Horbach, I. O. (2019), "Leadership potential of future specialists of the State Penitentiary Service of Ukraine", Issue 2, pp. 73–84.