

DOI 10.33930/ed.2019.5007.56(11-12)-4
УДК: 159.954:340.12:005.1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УЯВИ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВОСВІДОМОГО КЕРІВНИКА ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ

О.П. Кивлюк
О.М. Хлонь

Анотація.

Актуальність теми дослідження. Уява як психологічний ресурс управлінського впливу набуває ключового значення в контексті трансформаційних процесів українського суспільства, забезпечуючи баланс між креативністю та етичним лідерством.

Постановка проблеми: Дослідження підтверджує потенціал уяви для формування правосвідомого керівника, здатного інтегрувати креативні задуми та гіпотетичні сценарії в реальні процеси без порушення стабільності керованого соціуму та не ставлячи під сумнів легітимність влади.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дану проблематику розглядали відомі українські вчені: А. Луцький, В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросиніна, О. Юрков та інші. Серед закордонних дослідників ми виділяємо: В.М. Басса та Б.Дж. Аволіо, А. Бандуру, В.Х. Врума, Дж. Роулз, Л. Кольберга.

Постановка завдання. Метою дослідження стало опрацювання потенціалу уяви для посилення управлінського впливу в рамках етичного лідерства та діяльності правосвідомого керівника.

Виклад основного матеріалу. В діяльнісному контексті особистість часто має бути не просто виконавцем чітких інструкцій та правил, але в ряді випадків проявляти креативність та неординарність, заважаючи на те, що стандартні інструкції та правила в кризових умовах можуть втрачати свою актуальність. Важливим є недопущення процесів застою та ригідності, що вимагатимуть від управлінської ланки пошуку нових підходів, не порушуючи при цьому базових засад функціонування існуючої спільноти. Трансформаційне лідерство дозволяє будувати лідерської вертикалі – команду управлінської еліти, яка б могла задавати загальне спрямування розвитку соціуму та підтримувати його стабільність у момент криз та викликів. Ризики та обмеження, використання уяви також мають бути враховані управлінською командою. На етапі декларації гіпотетичних ідей та ідеалів важлива думка не лише окремого індивіда, але і всієї команди, яка може надати об'єктивну критику існуючої ідеї, доповнивши її необхідними елементами, які не були враховані на етапі проектування чи первинної побудови моделі.

Висновки Уява є важливим елементом управлінського процесу, що здійснюється з метою збереження прогресу, процвітання та досягнення цілей істинно правової держави. Даний психологічний процес може виступати потужним каталізатором управлінського впливу та розвитку правосвідомого керівництва за умови відповідного управління ризиками та дотримання етичних та правових норм

Ключові слова: уява, управлінський вплив, особистість керівника, правосвідомість, теоретико-методологічний потенціал

THE THEORETICAL AND METHODOLOGICAL POTENTIAL OF IMAGINATION IN THE ACTIVITIES OF A LAW-ABIDING MANAGER WHEN EXERCISING MANAGERIAL INFLUENCE

Olga Kyvliuk
Oleksandr Khlon

Abstract.

Relevance of the research topic. Imagination as a psychological resource for managerial influence is of key importance in the context of the transformation processes in Ukrainian society, ensuring a balance between creativity and ethical leadership.

Problem statement: *The study confirms the potential of imagination for shaping a law-abiding manager capable of integrating creative ideas and hypothetical scenarios into real processes without disrupting the stability of the managed society and without questioning the legitimacy of power.*

Analysis of recent research and publications. *This issue was considered by well-known Ukrainian scientists: A. Lutsky, V. Noskov, A. Kalyanov, O. Efrosinina, O. Yurkov. Among foreign researchers, we highlight: V. M. Bass and B. J. Avolio, A. Bandura, V. H. Vroom, J. Rawls, L. Kohlberg.*

Research task. *The aim of the study was to explore the potential of imagination to strengthen managerial influence within the framework of ethical leadership and the activities of a law-abiding manager.*

Main material presentation. *In an activity context, a person often has to be not just an executor of clear instructions and rules, but in some cases, to show creativity and originality, preventing standard instructions and rules from losing their relevance in crisis conditions. It is important to prevent stagnation and rigidity, which will require management to seek new approaches without violating the basic principles of the existing community. Transformational leadership allows for the creation of a leadership vertical – a team of management elites who can set the general direction of society's development and maintain its stability in times of crisis and challenges. Risks and limitations, as well as the use of imagination, must also be taken into account by the management team. At the stage of declaring hypothetical ideas and ideals, it is important to consider not only the opinion of an individual, but also that of the entire team, which can provide objective criticism of the existing idea, supplementing it with necessary elements that were not taken into account at the design stage or during the initial construction of the model.*

Conclusions. *Imagination is an important element of the management process, which is carried out with the aim of maintaining progress, prosperity and achieving the goals of a truly lawful state. This psychological process can be a powerful catalyst for managerial influence and the development of law-abiding leadership, provided that risks are managed appropriately and ethical and legal standards are observed.*

Keywords: *imagination, managerial influence, personality of a leader, legal awareness, theoretical and methodological potential*

В сучасних умовах трансформації українського суспільства уява набуває статусу ключового суб'єктивного ресурсу, що визначає ефективність діяльності, як у сфері управління, так і в інших важливих сферах. Дане дослідження аналізує потенціал уяви як інструменту управлінського впливу, акцентуючи на її важливій ролі у формуванні правосвідомого керівника, зважаючи на особливості інтеграції гіпотетичних уявлень у діючі реальні процеси управління без шкоди для процесів етичного лідерства.

Актуальність теми дослідження. Актуальність проблематики не піддається сумніву з огляду на те, що наше суспільство перебуває у фазі постійних трансформацій, пов'язаних із серйозними геополітичними викликами. Саме тому, сучасне суспільство до складу якого входять і ті його представники, діяльність яких пов'язана з управлінням та менеджментом, має бути готове до будь-яких викликів. Тісно пов'язана існуюча проблематика не лише з ключовими завданнями психології (зокрема в контексті розгляду таких складних тематик, як розвиток особистості керівника, розкриття його потенціалу тощо), але і права та юриспруденції (в рамках огляду взаємозв'язку правосвідомості та творчого потягу керівника, конфлікту у сфері прагнення до змін та необхідності дотримання існуючих норм тощо), а також філософії (співвідношення ідеальної правосвідомості людини та колективного соціуму, ролі індивідуальності та колективу в процесах прийняття рішень тощо).

Постановка проблеми. Постановка проблеми полягає в усвідомленні та вирішенні суперечностей між потенціалом уяви, як творчим механізмом перетворення існуючої стабільної дійсності та усталеними управлінськими формами поведінки, які забезпечують відповідну стабільність. В той же час на окремих етапах, остання покликана не лише бути збереженою ефективним керівництвом, але і бути вдосконаленою настільки, наскільки це може бути доцільним, зважаючи на те, що відповідне керівництво не повинно бути настільки ризикованим, що б наражати на небезпеку нестабільності усю спільність, якою вона управляє. В той же час, у практиці управлінського впливу, як ймовірний каталізатор змін,

уява може не в повній мірі доцільно використовуватися особливо, якщо це стосується управлінців, що прагнуть до стабільності, консервативності, будучи зазвичай правосвідомими та менш чутливими до змін. Це може стати суттєвою проблемою на шляху до реалізації завдань та викликів, що постають перед сучасним управлінцем. Для вирішення таких проблемних питань доречним і буде детальний огляд відповідних питань.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз актуальних наукових джерел у сфері вивчення уваги, управління, правосвідомості та їх інтеграції і взаємозв'язку дозволив визначити ряд науковців, які розглядали відповідні питання в науковій площині. До них можна віднести А. Луцького [2; 3], В. Носкова, А. Кальянова, О. Єфросиніну [4], О. Юркова [6] та інших. Серед зарубіжних вчених, що активно досліджували проблематику взаємозв'язку уяви та управлінських здібностей можна виділити В. М. Басса та Б. Дж. Аволіо, які в своїх класичних роботах з психології лідерства, розкривали теорію трансформаційного лідерства, де підкреслювали значну роль уяви в мотивуванні підлеглих [8], А. Бандуру відомого своєю концепцією самоефективності, в рамках якої уява, може визначатися тим фактором, що посилює управлінські здібності [7], В. Х. Врума, який в своїй теорії очікувань вказує на важливість уяви, як мотиватора, що дозволяє візуалізувати винагороди тим самим спонукаючи до активної цілеспрямованої діяльності [26]. З позиції усвідомлення феномену уваги, юридична та правова сфера може бути розглянута в рамках опрацювання наукових праць таких авторів зокрема як Дж. Роулз, що в своїй теорії справедливості пояснюючи “завісу невігластва” відзначає важливу роль уяви для формування ідеальної правосвідомості [22]. Л. Кольберг розкриваючи свою теорію моральних стадій, вказує на те, що правосвідомість еволюціонує від егоцентризму до універсальної етики, у тісному взаємозв'язку із уявою [20].

Не дивлячись на значні напрацювання в цій сфері ряд питань, що потребують свого вирішення не знайшли свого висвітлення в науковій літературі, що і викликало необхідність опрацювання вказаної проблематики. Виходячи із вищевикладеного нами було виділено наступну мету дослідження.

Мета дослідження – проаналізувати проблематику використання потенціалу уяви для здійснення ефективного управлінського впливу керівника в рамках реалізації ним етичного лідерства та формування у нього правосвідомих устремлінь для побудови правового суспільства.

Постановка завдання: вивчити сутність і роль уяви в управлінській діяльності та виявити її вплив на прийняття рішень; розглянути проблематику формування правосвідомого керівника та члена колективу в рамках підтримання ідеї етичного лідерства; дослідити проблеми, ризики та обмеження, що можуть виникати в рамках використання уяви в управлінні в цілях забезпечення легітимності управлінських рішень.

Виклад основного матеріалу. Характеризуючи категоріальне визначення даного феномену, приєднаємося до думки М. Кузнецової та Є. Заїки, які стверджують, що уява – це психічне віддзеркалення реальності в нових, незвичайних поєднаннях і зв'язках, засноване на переробці попереднього особистого досвіду і характеризується тим, що полягає в створенні образів об'єктів, подій і ситуацій, які ніколи насправді суб'єктом не сприймалися [1].

Вирішення проблеми залучення уяви до процесів управління потребує комплексу знань, які б при ретельному аналізі та синтезі, дозволили б сформувати уявлення про доцільність та межі використання її доцільного використання. Невід'ємними елементами такого комплексу мають бути знання у ряді таких наук. Зокрема психології, де ключовою проблемою може бути психологічне дослідження феномену лідерства, лідерського впливу та розвитку лідерських якостей в контексті розуміння потенціалу уяви. Ще однією наукою має бути право та юриспруденція де існуюча проблема легітимності влади тісно пов'язана із додатковими можливостями керівника по відношенню до інших членів суспільства та наявності у керівництві підвищеної відповідальності, в наслідок чого неадекватна управлінська уява може мати ризикований характер, оскільки оперує не фактичними, а лише гіпотетичним даними. На сам кінець не менш важливою наукою є філософія, де проблематика побудови ідеального суспільства тісно пов'язана із діяльністю креативного лідера, який не повинен піддаватися професійній деформації та зберігати принципи етичного лідерства на протязі усього терміну виконання своїх професійних обов'язків.

Підходячи детальніше до проблематики інтеграції уяви в управління з точки зору права та формуванням правового суспільства, варто звернути увагу на роботи відомих зарубіжних фахівців у цій темі. Так, зокрема, П. Дж. Нортхаус підкреслює, що лідерство є процесом впливу в рамках етичних та моральних норм, де цінності та окреслена місія слугують орієнтирами дій лідера та організації [21]. Важливою на цьому етапі є роль уяви, оскільки візуалізація цінностей може розглядатися, як інструмент формування спільного розуміння місії та очікувань послідовників, що відповідає ідеї лідерства як впливу, орієнтованого на спільні цілі та моральний контекст.

Керівник має бути не лише професійним та креативним, але і правосвідомим. На цьому наголошують І. Луцький, А. Луцький та О. Каленюк [3], вказуючи, що умовах політичного реформування українського суспільства особливого значення набуває раціоналізація механізму правового регулювання державно-управлінських відносин. Правосвідомість керівника буде мати характер системно психолого-правового утворення, що впливає на легітимність влади. А. Луцький тут підкреслює важливу роль правосвідомості у відображенні правової дійсності [2], а В. Носков в свою чергу вказує на те, що правосвідомість відіграє ключову роль у демократичному державотворенні [4].

Визначаючи компетентність керівника через етичну культуру М. Прищак та О. Лесько, вказують на те, що відповідна культура має бути невід'ємним компонентом професіоналізму, поряд зі знаннями, уміннями, навичками у сфері управлінської діяльності, у професійній сфері та психологічною культурою [5]. У контексті наявного воєнного стану та проведення прогресивних реформ в Україні, правосвідомість та етична культура лідера стає критичним фактором стійкості суспільства.

В цілому проблематика взаємозв'язку креативності, як феномену найбільшого залучення такого психологічного процесу як уява, та нормативної поведінки завжди викликала значні зацікавлення серед вчених та науковців. Так, зокрема, М. Фуллен в своїй праці "Лідерство в культурі змін" веде дискусію про феномен морального лідерства [13].

Р. Е. Фрімен при описі своєї концепції стейкхолдерської підтримки, побудованої в контексті розуміння цілей стратегічного менеджменту досліджуючи проблематику правосвідомості управлінського персоналу, вказує на обов'язок ТОП менеджменту фірми прислухатися до усіх зацікавлених сторін, зважаючи на те, що такий менеджмент має розставляти пріоритети серед зацікавлених сторін, чиї інтереси часто конфліктують. При цьому, одним з ключових положень теорії зацікавлених сторін є ідея корпоративної відповідальності зацікавлених сторін [15]. Важливо відмітити, що керівнику відводиться не проста роль, що полягає в необхідності не лише зберігати єдність тієї спільності, якою він покликаний керувати та розвивати, але і бути взірцем, на якого будуть орієнтуватися провладні групи - еліти, що повинні мати певний еталон для наслідування і, таким чином, вибудувати дотичні норми поведінки – нормативні правила, що стануть фундаментом процесів розвитку та функціонування відповідної спільності.

Очевидно, що в правовій державі закони, правила, процедури та порядки мають бути не просто декларативними, а і фактичними, такими, що не піддаються сумніву при їх використанні в професійному житті та побуті кожним учасником такої спільності. На цьому етапі проблематика нормативної поведінки тісно пов'язана із моделями взаємовідносин між колективом та управлінською ланкою. Ряд вчених пропонують креативні ідеї спрямовані на досягнення процвітання суспільства або окремої спільності в контексті дотримання правових норм. Так, зокрема, М. Селігмен пропонує PERMA модель для правового благополуччя, яка описує п'ять ключових елементів, що сприяють процвітання: позитивні емоції (Positive Emotions), залученість (Engagement), позитивні відносини (Relationships), сенс (Meaning) та досягнення (Accomplishment) [25] (рис .1).



Рис 1. Модель PERMA

Отже керівник, в рамках розуміння вищевказаних уявлень має бути всебічно зацікавлений у недопущенні відхилень від нормативної поведінки, яка, з одного боку, передбачає неухильне дотримання правових норм, що визначають неможливість вчинення будь-яких правопорушень у своїй діяльності, а з іншого, вимагає безумовне виконання посадових інструкцій та традиційних форм поведінки притаманних тому чи іншому підрозділу чи суспільній формації, на чолі якої він стоїть. При цьому за своїми повноваженнями керівник може суттєво відрізнятись від інших членів колективу, навіть від тих, хто буде становити своєрідну еліту, що більш дотична до прийняття важливих рішень в рамках регулювання діяльності даної конкретної спільності.

Однак, ролі та завдання управлінської та виконавської ланки можуть бути відмінні між собою і керівник часто має бути не просто виконавцем чітких інструкцій та правил, але і, в ряді випадків, проявляти певну креативність та неординарність, заважаючи на те, що стандартні інструкції та правила в кризових умовах можуть втрачати свою актуальність.

На цьому етапі, важливим є не лише збереження стабільності, але і недопущення процесів застою та ригідності, що вимагатимуть від управлінської ланки пошуку нових підходів, не порушуючи при цьому базових засад функціонування існуючої спільності.

Звертаючись до наукових думок з цього приводу, варто навести твердження Дж. М. Бернса, який в книзі “Лідерство” наголошує на важливій ролі трансформаційного лідерства, що безпосередньо пов’язане з феноменами уяви [10]. Цей стиль використовують лідери з певними рисами характеру, які прагнуть працювати разом зі своїми командами, щоб виявити зміни та розробити наступні кроки дій, розвиваючи та надаючи своїм послідовникам можливість стати лідерами самі по собі. Йдеться про побудову не лише лідерської вертикалі, але і про створення команди управлінської еліти, яка б могла задавати загальне спрямування розвитку соціуму та підтримувати його стабільність у момент криз та викликів.

Доповнюючи Дж. М. Бернса В. М. Басс визначив чотири елементи, що складають трансформаційного лідера, відомі як 4 “Я”: ідеалізований вплив (ІІ), інтелектуальна стимуляція (ІС), натхненна мотивація (ІМ), індивідуалізований розгляд (ІР) (рис. 2).

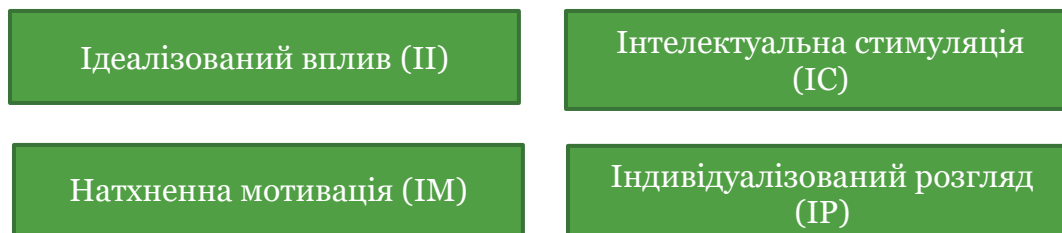


Рис 2. Елементи трансформаційного лідера

На думку В. М. Басса, ці елементи вирішальні, якщо лідер бажає надихати, виховувати та розвивати своїх послідовників. В цьому випадку ми можемо говорити про залучення потенціалу уяви для досягнення базових цілей трансформаційного лідерства [14]. Роль уяви у процесах управлінського впливу досить значна, однак варто пам’ятати і про ризики та обмеження, які мають бути враховані управлінською командою під час уявлення, оскільки сліпа гіпотетична конструкція побудована лише на базі уяви, без стійкого фундаменту розуміння існуючих закономірностей та об’єктивних фактів, може мати суттєві прогалини, які в подальшому можуть завадити досягненню поставленої цілі.

Саме тому, на етапі декларації гіпотетичних ідей та ідеалів важлива думка не лише окремого індивіда, але і всієї команди, яка може надати об’єктивну критику існуючій ідеї, доповнивши її необхідними елементами, які не були враховані на етапі проектування чи первинної побудови певної концепції та моделі.

Саме тому, можна сказати, що дискусія та комунікативна взаємодія може суттєво допомогти в питаннях використання уяви в умовах побудови управлінської стратегії. В першу чергу, це питання стає актуальним в форматі уявлення нових правил, процедур та норм в певному соціумі не апробованих та таких, що можуть викликати різні думки та протиріччя.

Відомий фахівець у сфері дискурсивної етики Ю. Габермас в своїй праці “Теорія комунікативної активності” наголошує на важливій ролі особливостей комунікативної активності в форматі розуміння правового суспільства [16]. Зокрема, Ю. Габермас відстоює концепцію демократії, що базується на обговоренні, яка зосереджується на існуючих або таких, що повинні існувати, процедурах, за допомогою яких ідеї та ідеали, що лежать в основі демократичних дебатів, а також рішення, що приймаються в демократичних режимах, залишаються відкритими для обговорення [21].

Філософський дискурс з цього приводу наводить нам досить яскравий приклад, коли уявні ідеї доповнюються аргументованою критикою та чіткими фактами, породженими глибоким аналізом та поглядом із іншого ракурсу відмінного від позиції автора.

Так, зокрема, відома суперечка у сучасній політичній філософії 1990-х років, між Ю. Габермасом і Дж. Роулзом була зосереджена на питаннях справедливості, демократії, легітимності влади та ролі публічного розуму в плюралістичному суспільстві, що відбулася в журналі “The Journal of Philosophy»” у 1995 році. Дискусія розгорнулася навколо двох ключових книг Дж. Роулза: “Політичний лібералізм” [23] та “Теорія справедливості” [22], в яких автор адаптує класичні ідеї до умов плюралізму та працею Ю. Габермаса “Між фактами та нормами” [18], де описана теорія дискурсивної демократії, заснована на комунікативній дії та дискурсі [9]. Науковими джерелами дискусії стали також праці Ю. Габермаса “Примирення через публічне використання розуму: зауваження до політичного лібералізму Роулза” [17], “Розумне проти істинного, або моральність світоглядів” [19] , а також Дж. Роулза: “Політичний лібералізм, відповідь Габермасу” [24].

В своїх роботах Ю. Габермас критикував Дж. Роулза за те, що його теорія ставить індивідуальні ліберальні права (свободи “сучасних”) вище за демократичну участь громадян (свободи “античних”), порушуючи їхню “співоригінальність”. На думку науковця вона використовує “монологічну” процедуру, де принципи справедливості обираються гіпотетично одним суб'єктом, а не через реальний діалог та недостатньо акцентує на ролі демократії та публічного дискурсу в легітимізації права, а також не повною мірою враховує, як норми виникають із реальної комунікативної практики.

В свою чергу Дж. Роулз відповідав, що його теорія не є метафізичною чи моральною в кантіанському сенсі, а є суто політичною. Вона базується на “перекритому консенсусі” розумних доктрин у плюралістичному суспільстві і не претендує на істину для всіх сфер життя. Автор стверджував, що приватна та публічна автономія “співоригінальні”, але принципи справедливості обираються в оригінальній позиції для уникнення конфліктів. Принципи справедливості потрібні, щоб демократія не стала тиранією більшості, а легітимність рішень походить від публічного розуму, де громадяни аргументують політичні рішення зрозумілими для всіх причинами. Саме тому, має бути консенсус орієнтований перш за все на базові принципи.

На це Ю. Габермас відповідав, що Дж. Роулзова концепція “розумного” є епістемічною, близькою до “істинного”, і що справжня легітимність можлива лише через реальний дискурс, а не гіпотетичну конструкцію.

На нашу думку варто погодитися із цим твердженням звернувши увагу на слабку позицію суто гіпотетичних конструкцій, в той же час не заперечуючи проти загальної ідеї використання уяви в питаннях побудови ідеальних моделей.

Підсумовуючи сказане, може відзначити спільне корисне значення для науки таких дискусій, оскільки обидва мислителі прагнули примирити лібералізм (права індивідів) та республіканізм (демократична участь), маючи суттєві розбіжності у поглядах, оскільки Дж. Роулз бачив політичний лібералізм сумісним із класичним республіканізмом, а Ю. Габермас – через дискурсивну теорію права та демократії. Основні протиріччя в рамках цього дискурсу зводяться до того, що Дж. Роулз вважає, що демократія може порушити права меншин, тому спочатку є сенс фіксувати справедливі правила (на кшталт конституції), а потім дозволяти демократію, в той час як Ю. Габермас більше вірить у силу вільного обговорення: якщо люди справді вільно і розумно говорять, то і права, і закони вийдуть справедливими.

Не зважаючи на те, що в рамках цієї дискусії були виявлені ряд розбіжностей в тому числі і у питаннях пріоритетності концепцій щодо первинних благ у Дж. Роулза та спільного блага в Ю. Габермаса, втім науковців об'єднувала близькість позицій щодо пошуку нормативних основ демократії в умовах плюралізму.

Відповідна дискусія обумовила її детальний аналіз Дж. Г. Фінлейсоном у праці “Дебати Габермаса-Роулза” [12], яка вважається її авторитетним оглядом та викликала значний суспільний резонанс і посприяла подальшим широким дебатам про публічний розум, релігію в політиці та реалістичність політичної теорії.

З огляду на це можна відмітити, що потенціал уяви реалізується через візуалізацію цілей, мети та перспектив, посилюючи управлінський вплив керівника, а через нього уявне бачення керівної еліти, яка при підтримці усього соціуму, в симбіозі з керівником, спрямовує подальшу політику динамічного розвитку соціуму в тому чи іншому напрямку. Використовуючи уяву, інституція, яку представляє конкретний керівник за підтримки ініціативної групи, маючи право на остаточне прийняття рішень, формує уявлення про правосвідомість для усього соціуму, де співвідношення ідеальної правосвідомості людини (індивідуальні уявлення про справедливість) та колективного соціуму (групові норми) визначають реальну ефективність подальших правових постулатів.

На цьому етапі важливою стає проблематика вивчення особливостей формування правосвідомості сучасного управлінця. Зважаючи на значну актуальність відповідного наукового запиту та недостатність досліджень у цій сфері, відповідні проблемні питання можуть мати суттєві перспективи для майбутніх наукових розробок. Варто вказати, що необхідність дотримання норм права та право свідомої поведінки широко розкриті в рамках вивчення правосвідомості у юристів, що можуть стати серйозним базисом для вивчення і в сфері управління, а отже на нашу думку з успіхом екстрапольована і на керівну сферу. Отже психологічними особливостями залучення процесів креативного мислення та апробування уявних конструкцій у сфері управління може стати дискусійна практика зборів компетентних осіб, яка покликана перетворити абстрактні норми на конкретні вказівки, де керівник з високим потенціалом уяви модерує управлінський вплив ініціативної групи, формуючи поведінки, норми та процедури на базі отриманих порад, рекомендацій та експертних висновків. Таким чином приєднуючись до думок Юркова можна сказати, що уявне моделювання етичних дилем підвищує легітимність управлінських рішень.

Висновок. Уява – це психічний процес створення нових образів, що слугує основою для діяльності у будь-якій сфері включаючи і сферу управління. Вона є важливим елементом управлінського процесу, що здійснюється з метою збереження прогресу, процвітання та досягнення цілей істинно правової держави. Даний психологічний процес може виступати потужним каталізатором управлінського впливу та розвитку правосвідомого керівництва за умови відповідного управління ризиками та дотримання етичних та правових норм. Для формування ефективних моделей етичного управління в сучасному українському суспільстві потрібна комплексна міждисциплінарна стратегія, що поєднує психологію, право та філософію.

Слід також відмітити, що під час здійснення управлінського впливу правосвідомого керівника в рамках побудови стабільного, прогресивного та правового суспільства, сучасному керівнику слід уміти використовувати увесь комплекс своїх професійних якостей, соціально-психологічних навичок та необхідний арсенал доцільних психологічних засобів, важливих для застосування в роботі управлінця. На цьому етапі уява має займати не останнє місце оскільки вона необхідною стороною будь-якої людської діяльності, пов'язаною із прогнозуванням та моделюванням майбутнього.

Список використаних джерел:

1. Кузнецов, МА, Заїка, ЄВ 2013, *Психологія уяви*. Навчально-методичний посібник, Харків : ХНПУ, 151 с.
2. Луцький, АІ 2014, ‘Правосвідомість юриста як суб’єктивне відображення чинної правової ідеології’, *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*, № 2, с. 50-60.
3. Луцький, ІМ, Луцький, АІ & Каленюк, ОМ 2009, ‘Актуальні проблеми організаційно-правових засад управління у складних адміністративних системах на практиці європейського досвіду та України’, *Економіка та держава*, (3), с. 69-71.
4. Носков, В, Кальянов, А & Єфросиніна, О 2005, ‘Правосвідомість у соціально-політичному розвитку людини’, *Правова культура*, № 5, с. 125–133.
5. Прищак, МД & Лесько, ОІ 2016, *Психологія управління в організації*. Навчальний посібник, Вінниця, 150 с.
6. Юрков, ОС 2017, *Психологія управління: курс лекцій для студентів денної і заочної форм навчання напряму підготовки 6.030103 “Практична психологія”*. Мукачеве : МДУ. 179 с.

7. Bandura, A 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York : *Freeman*, p. 77-115.
8. Bass, BM & Avolio, BJ 1994, 'Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership', *Sage Publications*, p. 3-15
9. Baynes, K 2020, *The Habermas/Rawls debate. Contemporary Political Theory*. Available from : <<https://doi.org/10.1057/S41296-020-00418-0>>. [27 November 2025].
10. Burns, JM 1978, *Leadership*, Harper & Row, p. 20-25.
11. Deflem, M 2013, 'The Legal Theory of Jürgen Habermas', in *Law and Social Theory*, Second Edition, edited by Reza Banakar and Max Travers. Oxford, UK: *Hart Publishing*, pp. 70-95. Available from : <<https://deflem.blogspot.com/2013/09/habermaslegaltheory.html>>. [27 November 2025].
12. Finlayson, JG 2019, *The Habermas-Rawls debate*, Columbia University Press.
13. Fullan, M 2001, *Leading in a Culture of Change*, Jossey-Bass, p. 45-67.
14. *Four I's of Transformational Leadership (n. d.)*. Available from : <<https://www.businessballs.com/leadership-styles/four-is-transformational-leadership/>>. [27 November 2025].
15. Freeman, RE 1984, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman, p. 46-89.
16. Habermas, J 1984, 'The Theory of Communicative Action', *Beacon Press*, Vol. 1, p. 287-337.
17. Habermas, J 1995, 'Reconciliation through the public use of reason: Remarks on John Rawls's political liberalism', *The Journal of Philosophy*, 92(3), pp. 109-131.
18. Habermas, J 1996, *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (W. Rehg, Trans.). MIT Press. (Original work published 1992).
19. Habermas, J 1996, "Vernünftig" versus "wahr" - oder die Moral der Weltbilder', in *Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie*, Frankfurt a.M., Suhrkamp, pp. 95-127.
20. Kohlberg, L 1981, *Essays on Moral Development*, Harper & Row, Vol. 1, pp. 12-409.
21. Northouse, PG 2018, *Leadership: Theory and Practice*, Sage, 8th ed., p. 367-389.
22. Rawls, J 1971, *A Theory of Justice*, Harvard UP, p. 136-142.
23. Rawls, J 1993, *Political Liberalism*, Columbia University Press.
24. Rawls, J 1995, 'Political Liberalism: Reply to Habermas', *The Journal of Philosophy*, Mar., , Vol. 92, No. 3 (Mar., 1995), pp. 132-180.
25. Seligman, MEP 2011, *Flourish*, Free Press, p. 24-56.
26. Vroom, VH 1964, *Work and Motivation*, Wiley, p. 17-45.

References:

1. Kuznietsov, MA, Zaika, YeV 2013, *Psykhologhiia uiavy (Psychology of Imagination)*. Navchalno-metodychnyi posibnyk, Kharkiv : *KhNPU*, 151 s.
2. Lutskyi, AI 2014, 'Pravosvidomist yurysta yak subiektyvne vidobrazhennia chynnoi pravovoi ideolohii (The Legal Consciousness of a Lawyer as a Subjective Reflection of the Current Legal Ideology)', *Yurydychnyi chasopys Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav*, № 2, c. 50-60.
3. Lutskyi, IM, Lutskyi, AI & Kaleniuk, OM 2009, 'Aktualni problemy orhanizatsiino-pravovykh zasad upravlinnia u skladnykh administratyvnykh systemakh na praktytsi yevropeiskoho dosvidu ta Ukrainy (Current problems of organizational and legal foundations of management in complex administrative systems in the practice of European experience and Ukraine)', *Ekonomika ta derzhava*, (3), c. 69-71.
4. Noskov, V, Kalianov, A & Yefrosynina, O 2005, 'Pravosvidomist u sotsialno-politychnomu rozvytku liudyny (Legal Awareness in the Socio-Political Development of the Individual)', *Pravova kultura*, № 5, c. 125-133.
5. Pryshchak, MD & Lesko, OI 2016, *Psykhologhiia upravlinnia v orhanizatsii (Psychology of Management in Organizations)*. Navchalnyi posibnyk, Vinnytsia, 150 s.
6. Iurkov, OS 2017, *Psykhologhiia upravlinnia: kurs lektsii dlia studentiv dennoi i zaochnoi form navchannia napriamu pidhotovky 6.030103 "Praktychna psykhologhiia" (Psychology of Management: A Course of Lectures for Full-time and Part-time Students of the 6.030103 Practical Psychology Program)*. Mukachevo : MDU. 179 s.
7. Bandura, A 1997, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York : *Freeman*, p. 77-115.
8. Bass, BM & Avolio, BJ 1994, 'Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership', *Sage Publications*, p. 3-15
9. Baynes, K 2020, *The Habermas/Rawls debate. Contemporary Political Theory*. Available from : <<https://doi.org/10.1057/S41296-020-00418-0>>. [27 November 2025].
10. Burns, JM 1978, *Leadership*, Harper & Row, p. 20-25.
11. Deflem, M 2013, 'The Legal Theory of Jürgen Habermas', in *Law and Social Theory*, Second Edition, edited by Reza Banakar and Max Travers. Oxford, UK: *Hart Publishing*, pp. 70-95. Available from : <<https://deflem.blogspot.com/2013/09/habermaslegaltheory.html>>. [27 November 2025].
12. Finlayson, JG 2019, *The Habermas-Rawls debate*, Columbia University Press.
13. Fullan, M 2001, *Leading in a Culture of Change*, Jossey-Bass, p. 45-67.
14. *Four I's of Transformational Leadership (n. d.)*. Available from : <<https://www.businessballs.com/leadership-styles/four-is-transformational-leadership/>>. [27

November 2025].

15. Freeman, RE 1984, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman, p. 46-89.
16. Habermas, J 1984, 'The Theory of Communicative Action', *Beacon Press*, Vol. 1, p. 287-337.
17. Habermas, J 1995, 'Reconciliation through the public use of reason: Remarks on John Rawls's political liberalism', *The Journal of Philosophy*, 92(3), pp. 109-131.
18. Habermas, J 1996, *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (W. Rehg, Trans.). MIT Press. (Original work published 1992).
19. Habermas, J 1996, "'Vernünftig" versus "wahr" - oder die Moral der Weltbilder', in *Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie*, Frankfurt a.M., Suhrkamp, pp. 95- 127.
20. Kohlberg, L 1981, *Essays on Moral Development*, Harper & Row, Vol. 1, pp. 12-409.
21. Northouse, PG 2018, *Leadership: Theory and Practice*, Sage, 8th ed., p. 367-389.
22. Rawls, J 1971, *A Theory of Justice*, Harvard UP, p. 136-142.
23. Rawls, J 1993, *Political Liberalism*, Columbia University Press.
24. Rawls, J 1995, 'Political Liberalism: Reply to Habermas', *The Journal of Philosophy*, Mar., , Vol. 92, No. 3 (Mar., 1995), pp. 132-180.
25. Seligman, MEP 2011, *Flourish*, Free Press, p. 24-56.
26. Vroom, VH 1964, *Work and Motivation*, Wiley, p. 17-45.

Прорецензовано / Reviewed

08.12.2025

Рекомендовано до друку / Recommended for publication

10.12.2025

DOI 10.33930/ed.2019.5007.56(11-12)-5

УДК 37.01:316.74:378

АКСІОЛОГІЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПОСТСЕКУЛЯРНОГО СУСПІЛЬСТВА

В. В. Куриляк

Анотація.

Актуальність теми дослідження. Домінування технократичної, секулярної парадигми ХХ століття спричинило редуцію гуманістичного потенціалу університету до утилітарної функції підготовки фахівців, позбавленої глибинного морального виміру. Такий підхід, заснований на розмежуванні фактів і цінностей, сприяв виникненню системної кризи цілепокладання, яка актуалізує потребу переосмислення самої сутності освіти.

Постановка проблеми. У контексті постсекулярності, що засвідчила неспроможність тези про неминучий занепад релігії, постає потреба відновлення аксіологічного виміру освіти та переходу від інформаційної моделі до формацийної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному освітньому дискурсі зростає увага до ролі духовних і моральних смислів, а також до феномена інтеріоризації цінностей через культурні коди освітнього середовища, зокрема через "прихований" навчальний план.

Постановка завдання. Мета статті – теоретично обґрунтувати аксіологічну трансформацію вищої освіти України в умовах постсекулярного суспільства та окреслити, яким чином духовно-етичні орієнтири можуть інтегруватися в освітній процес.

Виклад основного матеріалу. Освітній процес осмислюється не лише як трансляція знань, але як інтегративний процес формування цілісної, морально зрілої особистості. Формування духовно-етичних орієнтирів розглядається як одна з ключових функцій освіти, що реалізується через інтеріоризацію смислів у межах освітнього середовища та "прихованого" навчального плану. Особлива увага приділена ролі закладів вищої освіти, заснованих релігійними організаціями. На прикладі ПВНЗ "Український