

УДК 316.62:330

Григоревська О.О., к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ У ЧАСИ ПІСЛЯВОЄННОЇ РЕКОНСТРУКЦІЇ: ОСВІТНІ ПІДХОДИ ТА ІННОВАЦІЇ

Післявоєнне відновлення економіки України відбувається в умовах складних і взаємопов'язаних викликів, серед яких – масштабна реконструкція інфраструктури, внутрішня міграція, дефіцит інвестиційного капіталу та гостра потреба в оновленні кадрового потенціалу, що посилюються глобальними процесами цифрової трансформації, геополітичними змінами та нестабільністю світової економіки [2]. Значної уваги у цьому контексті набувають принципи гуманістичного менеджменту, що ґрунтуються на людиноцентристській філософії та концепції лідерства, де важливо, щоб керівник був не лише адміністратором, а й лідером, здатним надихати та спрямовувати команду [1]. Лідерський потенціал розглядається дослідниками як ключовий чинник, який дає змогу формувати стратегічне бачення, мобілізувати людей і гнучко реагувати на зміни навіть за умов ресурсних обмежень, забезпечуючи життєздатність бізнес-моделей у нестабільному середовищі; тому для України, де процес відбудови буде тривалим, лідерський потенціал набуває значення стратегічного активу [2].

Професійний компонент лідерської компетентності керівника є основою його ефективності, оскільки охоплює глибоке розуміння специфіки професії, володіння необхідними знаннями й уміннями для якісного виконання фахових завдань та здатність повноцінно здійснювати управлінський цикл – від аналізу й планування до контролю та корекції діяльності. Це дає змогу керівнику діяти системно й ситуаційно, стратегічно розвивати установу чи колектив, забезпечувати необхідні ресурси, створювати умови для зростання персоналу та впроваджувати інновації, що підвищують якість роботи та конкурентоспроможність, формуючи професійний авторитет, на якому ґрунтується лідерство [1]. У післявоєнний період лідери відіграють ключову роль у перетворенні викликів на можливості: вони формують стійкий кадровий потенціал, допомагають колективам адаптуватися до нових умов та вибудовують моделі взаємодії, здатні врахувати різноманітні досвіди працівників – від військового до міжнародного.

Інтеграція принципів екологічної, соціальної та управлінської відповідальності стає важливим орієнтиром для лідерів післявоєнної України, адже забезпечує не лише відповідальне управління, а й відкриває доступ до міжнародних ринків, підвищує довіру клієнтів та приваблює інвесторів, які віддають перевагу «зеленим» і соціально значущим ініціативам. У контексті масштабної відбудови країни це створює унікальні можливості одразу впроваджувати екологічні стандарти та сприяти соціальній інтеграції ветеранів, переселенців та представників уразливих груп, тому сучасні лідери мають володіти цими принципами і включати їх у стратегію розвитку та корпоративну культуру.

Формування лідерського потенціалу потребує цілеспрямованого розвитку ключових компетентностей: професійної – через фахову освіту, підвищення кваліфікації, участь у методичних заходах і постійне самовдосконалення; особистісної – шляхом культурного та інтелектуального розвитку, участі у професійних і тренінгах, аналізу власного досвіду та впровадження управлінських інновацій; а також емоційної – завдяки психологічному консультуванню, підтриманню здоров'я й профілактики вигорання.

Формування лідерського потенціалу в умовах післявоєнної реконструкції вимагає

системних і ціннісно-орієнтованих освітніх стратегій. Наведемо узагальнені ключові підходи та інновації, які довели свою ефективність.

Компетентнісний підхід. Навчальні програми мають концентруватися не лише на знаннях, але й на розвитку навичок: критичне мислення, емоційний інтелект, адаптивність та управління змінами. Цей підхід відповідає викликам невизначеності та ресурсних обмежень, характерних для періоду реконструкції.

Проектно-орієнтоване навчання. Через реальні проекти – наприклад, відбудовчі ініціативи або соціальні програми студенти опановують лідерські навички в практичному контексті. Це підтримує розвиток командної роботи, відповідальності, прийняття рішень і стратегічного мислення [5].

Лідерство, засноване на цінностях (values-based leadership). У післяконфліктному контексті лідери повинні бути не лише ефективними, а й етичними. Ціннісне лідерство включає модулі етики, соціальної справедливості, прав людини та примирення. Практика такого лідерства може сприяти відновленню довіри в суспільстві [6].

Служіння через навчання (Service Learning). Цей підхід поєднує навчання зі служінням громаді: студенти беруть участь у відбудовчих або волонтерських ініціативах, що дає їм досвід емпатії, відповідальності та практичного лідерства.

Симуляційне навчання. Цифрові симуляції забезпечують середовище для тренування прийняття рішень, моделювання кризових ситуацій і командної роботи. Це корисно для підготовки майбутніх керівників у складних контекстах. Крім того, симуляційне навчання покращує навички лідерства, комунікації та делегування [5].

Психосоціальна підтримка та емоційний інтелект. Підготовка лідерів має включати розвиток емоційного інтелекту через коучинг, тренінги, групову рефлексію. Це особливо важливо в умовах стресу та травми, характерних для післявоєнного періоду.

Таким чином, підходи, які поєднують практичне навчання, ціннісну орієнтацію, емоційну стійкість і симуляційні технології, створюють міцну основу для розвитку лідерів, здатних діяти в умовах післявоєнної реконструкції. Такі лідери не лише керуватимуть проектами, а й сприятимуть примиренню, відновленню довіри і побудові стійких соціальних інститутів.

Список використаних джерел:

1. Мармаза О., Козлова О. (2022) Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу освіти. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. № 1 (115). 283–293. URI <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/11500>.
2. Рудик О.В. (2025). Роль лідерського потенціалу та адаптації ветеранів в формуванні кадрового резерву підприємств сфери послуг у післявоєнний період. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. № 3 (79). 96-107. DOI: 10.15276/ETR.03.2025.10. DOI: 10.5281/zenodo.15750406.
3. Філіпенко Н., Івановіч А. (2025). Освітні інновації під час війни: роль керівника закладу вищої освіти у модифікації системи *Архів кримінології та судових наук*. 1(11). 43-53. DOI: <https://doi.org/10.32353/acfs.11.2025.01>.
4. Чурсіна Л. В. (2024). Культ знань та лідерство у навчанні на тлі сучасних реалій. *Вчені записки Харківського Гуманітарного Університету «Народна Українська Академія»*, XXX, 77–94. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11200340>.
5. Trigos-Carrillo L, Fonseca L and Reinoso N (2020) Social Impact of a Transformative Service-Learning Experience in a Post-conflict Setting. *Front. Psychol.* 11:47. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00047