

С. Філіпенко // Науковий журнал «Економіка України». — 2016. - №6(655). – С. 19-28.

УДК 35.07:159:316

**ПЕТЛЯ МЕБІУСА-ЛІСТІНГА: УРОКИ ДЛЯ
ВІТЧИЗНЯНОГО ЛІДЕРСТВА**

Д. І. Дзвінчук, О. В. Лютий, М. О. Лютий

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: @nung.edu.ua*

Автори публікації [1] прийшли до висновку про те, що потужний лідер повинен одночасно володіти всіма рисами хорошого послідовника, а основою якісного лідерства є здатність і вміння підпорядковуватись іншому лідеру. Для цього ними вперше було запропоновано описати феномен лідерства з використанням відомої математичної моделі – стрічки (петля, поверхня або лист) Мебіуса-Лістінга [2] – поверхні з однією стороною і лише з одним краєм, яка ілюструє нерозривність зв'язку феноменів лідерства і послідовництва як характеристик однієї і тієї ж особистості. Тобто, володіючи характеристиками лідера, тією ж мірою особа повинна вміти підпорядковуватись, проявляючи необхідні поведінкові зразки в залежності від ситуації.

Однак, ще середньовічний християнський письменник (1379 – 1471 рр.) Тома Гемеркен Кемпійський в розділі 7 третьої книги «Наслідування Христа» вказуючи на факт того, що «Рідко коли даються покійно керувати собою такі, що вважають себе дуже мудрими», стверджував в зв'язку з цим, що «Неможливо добре керувати, не навчившись підкорятись» [цитуються за 4].

Тому цілком очевидно, що запропонована в [5] модель диференціації людських ресурсів будь-яких організаційних утворень в координатах здатності і бажання займати лідерські позиції і виконувати функції лідера враховує тези Томи Кемпійського, поділяючи людей на лідерів, спів-лідерів і послідовників. Тобто, лідерам організованих людських спільнот необхідно формувати середовище, в якому всі учасники повинні бути залученими до лідерства, ставати спів-лідерами і утворювати т. зв. «команду лідерів» - поняття, яке останнім часом набуває поширення в зв'язку з новим напрямом розвитку лідерства через розкриття здібностей послідовників.

Однак, для цього необхідно, щоб лідери в організованих спільнотах людей не призначалися кимось, а усвідомлено обирались і визнавались такими більшістю спільноти, на чому і повинна ґрунтуватися сучасна культура лідерства. Тільки в цьому випадку між керівником-лідером і працівником – спів-лідером чи послідовником створюватиметься простір взаємодії, в якому феномен лідерства буде реалізованим не на засадах «керівник – підлеглий», а через співпрацю множини нетипових управлінських пар «лідер – спів-лідер» і «лідер – послідовник», об'єднаних спільною метою.

Зауважимо, що виконання функцій лідерства в нетипових управлінських парах, теоретично інтерпретованих в [6], на практиці ще не отримало необхідного теоретичного і методичного підґрунтя для виховання нового покоління лідерів. Тому ми вважаємо, що перспективним напрямом досліджень різноманітних аспектів командного лідерства може стати використання ще не вивченого потенціалу такої таємниці стрічки Мебіуса-Лістінга, як можливість її поділу на певну множину нових стрічок, які, будучи наділеними дещо іншими характеристиками, залишаються нерозривно зв'язаними з головною – лідером. При цьому, всі новоутворені кільцевидні стрічки (т. зв. парадромні кільця) утворюють систему і, володіючи своїми оригінальними характеристиками, одночасно залишаються зв'язаними та продовжують взаємодіяти із всіма іншими, включаючи головного лідера.

За цієї умови утворені на основі первинної стрічки Мебіуса-Лістінга (суб'єкта - лідера) множина віртуально окремих об'єктів (спів-лідерів, послідовників), будуть, як правило, володіти однаковими знаннями і досвідом, сповідувати одну ідеологію, бачення, цінності і т. п. школи головного лідера, а також виступати єдиною командою.

Таким чином, реальний лідер організованої спільноти людей покликаний виховувати нових ідейно і духовно зв'язаних з ним спів-лідерів і послідовників. Такий підхід до співпраці і навчання, який приносив найкращі результати, в книзі Кена Макрорі (Ken Macrobie, 1918-2009) «Двадцять вчителів» [7, с. xiv] також було названо «мебіусним», оскільки учитель-учень також базувалось на уникненні суб'єкт-об'єктних стосунків, що повністю відповідає рекомендаціям теорії нетипових управлінських пар.

Список використаних джерела:

Дзвінчук Д. І. Лідерство і послідовництво: дві сторони однієї медалі або одна сторона петлі Мебіуса / Д. І. Дзвінчук, О. В. Лютий, В. П. Петренко // «Сучасні управлінські технології в умовах трансформації соціально-економічних відносин» (Івано-Франківськ, 19-20 квітня 2018 року): Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, Івано-Франківськ, 2018. – 330 с. (С. 43-46).

Стрічка Мебіуса / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://uk.wikipedia.org/wiki/Стрічка_Мебіуса

Тома Гемеркен Кемпійський. Наслідування Христа / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.truechristianity.info/ua/books/inheritance_of_christ.php

Лепейко Т. И. Генезис теорій лідерства / Бизнес-Информ. – 2016. – №12. – С. 254-259.

Лютий О. Диференціація людських ресурсів соціально-економічних систем за критеріями матриці лідерства / О. Лютий, Р. Панасюк, В. Петренко // Ukraine – EU. Innovations in Education, Technology, Business and Law : collection of international scientific papers. – Chernihiv : CNUT, 2018. – 382 p. – С. 241-243.

Дзвінчук Д. І. Шодо теоретичного аналізу і уточнення поняття «управлінська пара» як основи розвитку та удосконалення публічного управління / Д. І. Дзвінчук, О. В. Лютий, В. П. Петренко // Зб. наук. праць «Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії». – 2016. – Вип. 67. – С. 191-202.

Macrorie, Ken, Twenty Teachers / Ken Macrorie. – New York, Oxford University Press, 1984. - 250 p.

УДК 346.16

МЕДІАЦІЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

М. В. Макаренко, О. Е. Гаашутіна

*Донецький державний університет управління, м. Маріуполь
e-mail: marimakva@gmail.com, gaschutina.elena2012@bigmir.net*

На сьогоднішній день медіація як позасудова процедура застосовується для швидкого та ефективного вирішення конфліктів і спорів. Велика завантаженість судів, тривалість і складність судового процесу, значні судові витрати, гласність судового розгляду, що призводить до випадків розголошення конфіденційної інформації – це сучасні проблеми, які супроводжують процес розв'язання конфліктів. Медіація, яка ґрунтується на засадах добровільності, конфіденційності та рівності сторін, завдяки залученню посередника (медіатора), спрямована на самостійне досягнення сторонами рішень. Отже, для уникнення втрат часу на судові розгляди та додаткових і непередбачуваних матеріальних витрат необхідно застосовувати медіацію як один з інноваційних методів врегулювання конфліктів.

Медіація є досить популярною і нормативно врегульованою у багатьох розвинених країнах, серед яких США, Велика Британія, Канада, Австралія, Нова Зеландія, Нідерланди, Італія тощо. В Україні метод врегулювання конфліктів як медіація знаходиться на етапі розвитку, наприклад, у Верховній Раді України зареєстровано проект Закон України «Про медіацію», в якому пропонується запровадити інститут медіації та визначити правові основи надання послуг медіації на професійних засадах [1, с. 3].

зарубіжній та вітчизняній науковій літературі можна виділити кілька підходів до визначення сутності поняття «медіація».

Наприклад, С. Васильчак визначає медіацію як добровільний і конфіденційний процес розв'язання будь-якого спору, в якому нейтральна третя особа допомагає сторонам досягнути домовленості (згоди) в їхньому спорі шляхом переговорів [2, с. 134].

Б. Лєко розглядає медіацію як діяльність професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу й урегулювання спору самостійно самими сторонами [3, с. 69].