

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра загальної та соціальної психології

Формування лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
першого рівня ЗФН
за спеціальністю 053 Психологія
Діана БАГАН

Науковий керівник:
доцент кафедри загальної
та соціальної роботи ННІУПБ
канд. психол.н., доцент
Ольга УГРИН

Рецензент:
доктор психол. наук, професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«__» _____ 2025 р., протокол № ____
Завідувач кафедри загальної та соціальної психології
доктор психологічних наук, доцент
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів – 2025

АНОТАЦІЯ

Формування лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню сутності лідерського потенціалу та шляхів його розвитку в офіцерів ризиконебезпечних професій. У роботі розглянуто теоретичні аспекти лідерства та лідерського потенціалу. Проаналізовано складові лідерського потенціалу в ризиконебезпечних професіях. Проведено емпіричне дослідження та визначити фактори, що впливають на розвиток лідерського потенціалу та запропоновано рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій.

***Ключові слова:** лідерство, лідерський потенціал, ризиконебезпечні професії, фактори впливу на розвиток лідерського потенціалу.*

ANNOTATION

Formation of leadership potential of officers in risky professions.

The qualification work is devoted to the study of the essence of leadership potential and ways of its development in officers in risky professions. The paper considers theoretical aspects of leadership and leadership potential. The components of leadership potential in risky professions are analyzed. An empirical study was conducted to identify factors that influence the development of leadership potential and recommendations were offered for the development of leadership potential in officers in risky professions.

***Keywords:** leadership, leadership potential, risky professions, factors influencing the development of leadership potential.*

Зміст

Вступ.....	4
Розділ 1. Теоретичні аспекти лідерства та лідерського потенціалу.....	6
1.1. Поняття та підходи до вивчення феномену лідерства.....	6
1.2. Сутність та складові лідерського потенціалу.....	17
Висновки до першого розділу.....	27
Розділ 2. Емпіричне дослідження лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій.....	28
2.1. Опис методів дослідження.....	28
2.2. Результати дослідження лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій.....	31
2.3. Рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій.....	61
Висновки до другого розділу.....	65
Висновки.....	68
Список використаної літератури.....	71

Вступ

У сучасному світі, де робота в ризиконебезпечних професіях вимагає від працівників не тільки високої кваліфікації, але й лідерських якостей, питання розвитку лідерського потенціалу стає дедалі більш актуальним. Незалежно від сфери діяльності та характеру професійної діяльності, наявність ефективного керівництва та лідерства є важливим елементом успіху колективу та досягнення поставлених цілей. У зв'язку з цим, розуміння сутності лідерського потенціалу та шляхів його розвитку серед офіцерів в ризиконебезпечних професіях виявляється надзвичайно важливим завданням для досягнення оптимальних результатів у роботі.

Професії, пов'язані з ризиком та небезпекою, такі як рятувальники, поліцейські, військовослужбовці, нацгвардійці та інші, вимагають від працівників не лише високого рівня фаховості, але й здатності до ефективного керівництва у стресових ситуаціях та здійснення швидких та обґрунтованих рішень. Лідерство в цих умовах стає ключовим фактором безпеки, успішності та взаємодії в колективі. Тому дослідження лідерського потенціалу та його розвитку серед офіцерів у таких професіях має стратегічне значення для підвищення якості роботи, забезпечення безпеки працівників та максимізації результативності діяльності.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження сутності лідерського потенціалу та шляхів його розвитку в офіцерів ризиконебезпечних професій. Для досягнення цієї мети поставлені наступні завдання:

1. Розглянути теоретичні аспекти лідерства та лідерського потенціалу.
2. Проаналізувати складові лідерського потенціалу в ризиконебезпечних професіях.
3. Провести емпіричне дослідження та визначити фактори, що впливають на розвиток лідерського потенціалу.

4. Запропонувати рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій.

Об'єкт дослідження: лідерський потенціал.

Предмет дослідження: лідерський потенціал та його розвиток в офіцерів ризиконебезпечних професій.

Теоретичне значення: доповнення та розширення теоретичного розуміння лідерства та лідерського потенціалу в контексті ризиконебезпечних професій; визначення основних аспектів та факторів, які впливають на розвиток лідерського потенціалу у цих професіях; аналіз методів та підходів до розвитку лідерських якостей у працівників ризиконебезпечних професій.

Практичне значення: надання рекомендацій та практичних порад для офіцерів ризиконебезпечних професій з метою підвищення ефективності їхньої діяльності; забезпечення безпеки працівників у ризикованих умовах шляхом розвитку їхнього лідерського потенціалу; створення підґрунтя для подальших досліджень у сфері лідерства та керівництва в ризиконебезпечних професіях.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури.

Розділ 1. Теоретичні аспекти лідерства та лідерського потенціалу

1.1. Поняття та підходи до вивчення феномену лідерства

Назви «лідер» та «лідерство» виникли від староанглійського кореня «lead», що перекладається як «шлях» або «дорога», що походить від дієслова «leadен», що означає «подорожувати» чи «йти». Саме мореплавці використовували цей термін для позначення курсу судна в морі. Таким чином, терміни «лідер» та «лідерство» спочатку використовувалися для тих, хто показував шлях [13].

Здавна люди цікавилися питанням, чому деякі особи стають лідерами, а інші ні, та які різниці між різними лідерами. Від часів біблійних сюжетів люди намагалися розкрити особистісні якості «великих людей» та надавати поради щодо лідерства. Однак наукові дослідження лідерства почали здійснюватися лише у XX столітті, коли розвивалися суспільні науки, зокрема психологія та соціологія. Розвиток промисловості і поширення професії менеджера значно посилили інтерес до цієї проблеми. Незважаючи на проведені протягом XX століття наукові дослідження лідерства, на сьогоднішній день відсутнє однозначне визначення поняття «лідерство», а уявлення про природу та сутність цього явища різняться. Так у психологічному словнику «лідер» (англ. leader - ведучий) описується як «особа, за якою група визнає право приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях та регулювати взаємини у групі», а «лідерство» розглядається як взаємовідношення домінування та підпорядкування, впливу та наслідування у системі міжособистісних відносин групи [23].

Під час дослідження феномену лідерства вчені висунули різноманітні визначення цього поняття. Зокрема, за словами Дж. Террі, лідерство полягає у здатності впливати на групи людей з метою

досягнення загальної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер та Ф. Массарік розглядали лідерство як міжособистісну взаємодію, спрямовану на досягнення мети організації через комунікаційний процес у певній ситуації. За поглядами Г. Кунца та С. О'Доннелла, лідерство пов'язане з впливом на людей, які спрямовані на досягнення загальної мети. Американський вчений Б. Калдер вважає, що лідерство - це «ярлик», що прикріплюється до поведінки інших людей, і віра в цю якість, що визначається як лідерство, впливає на їхню поведінку [30].

Крім цього, існують інші визначення, які доповнюють зазначені вище:

Лідерство - це процес спрямування та впливу на дії членів групи, пов'язаний з завданням і включає різноманітні методи впливу на підлеглих [23].

Лідерство - це механізм інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина групи об'єднує та спрямовує дії всієї групи на досягнення цілей підприємства [37].

Лідерство - це здатність впливати на поведінку інших людей, які стихійно визнають особу, яка є рівною (або майже рівною) за службовим статусом, виконуючи роль лідера. Це базується на неформальних психологічно-емоційних відносинах [44].

Лідерство - це процес мобілізації та направлення енергії групи для досягнення спільної мети, де лідер виступає керівником цього процесу та впливає на поведінку інших членів групи [48].

Лідерство - це здатність вести, надихати та впливати на інших для досягнення спільних цілей, створюючи сприятливе середовище для розвитку та досягнень [53].

Лідерство - це прояв властивостей та навичок, які сприяють впливовій владі над іншими, створенню відчуття впевненості та мотивації у співробітників для досягнення спільної мети [55].

Лідерство - це форма управлінської взаємодії, що базується на використанні різноманітних джерел впливу, оптимально адаптованих до конкретної ситуації, та спрямована на досягнення цілей організації [32].

Лідерство - це складний та багатогранний процес, який охоплює взаємодію між лідером та підлеглими з метою досягнення спільної мети або виконання завдань. У зарубіжній літературі існує ряд різних визначень лідерства, відображення яких відбиває різноманітні аспекти цього поняття [30].

Лідерський потенціал - це сукупність особистісних якостей, здібностей та навичок, які роблять особу здатною до успішного виконання ролі лідера у вирішенні завдань та досягненні мети [26].

Лідерський потенціал - це можливість особистості ефективно впливати на інших, мобілізуючи їхні ресурси та мотивацію для досягнення спільних цілей [21].

Лідерський потенціал - це внутрішній ресурс особистості, який може бути розвинутий через навчання, досвід та самопізнання для ефективного виконання ролі лідера в різних сферах діяльності [11].

Поняття лідерства можна розглядати з різних ракурсів. У 1974 році Р. Стогділл у своїй книзі «Довідник з лідерства» об'єднав основні концепції лідерства в 11 ключових ідеях, які відображають різні підходи до розуміння цього явища в XX столітті. Розглянемо найбільш значущі з цих концепцій в контексті нашої проблеми в класифікації Р. Стогділла. Ці концепції мають на меті виявлення оптимального набору особистісних рис, які дозволяють особі успішно досягати та утримувати лідерські позиції [14].

Підходи до вивчення поняття лідерства є різноманітні і зазвичай вони відображаються у методології досліджень, теоріях та концепціях. Наведемо кілька основних підходів до вивчення лідерства:

1. Трейт-підхід:

Трейт-підхід до лідерства виник в 20-х роках XX століття і поклав основу для вивчення вроджених особливостей, які роблять людину ефективним лідером. Трейт-орієнтований підхід до вивчення лідерства зосереджується на визначенні особистісних рис і характеристик, які вважаються типовими для лідерів. За цим підходом вважається, що існують певні вроджені або придбані якості, які роблять людину придатною для зайняття лідерської позиції. Основна ідея полягає в тому, що успішність лідера залежить від його особистісних рис [27].

Дослідження в рамках цього підходу спрямовані на виявлення та аналіз таких особистісних характеристик, які відповідають за лідерську ефективність. Деякі з найбільш поширених трейтів, що розглядаються дослідниками, включають:

- харизма – здатність привертати і утримувати увагу підлеглих, викликати в них захоплення та довіру;
- емпатія – здатність співчувати та розуміти почуття і потреби інших людей, що допомагає створити ефективні комунікаційні зв'язки;
- рішучість – готовність приймати важливі рішення та вести групу до досягнення цілей;
- енергійність та стійкість – здатність демонструвати енергію та витримку в обличчі труднощів;
- відповідальність – здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та результати роботи групи.
- самопідтримка і самомотивація – лідер повинен мати здатність впливати на свою власну мотивацію та продуктивно керувати своїми емоціями, щоб забезпечити стабільність та ефективність у керівництві;
- комунікативні навички – здатність ефективно спілкуватися та передавати інформацію є важливим аспектом лідерської діяльності, оскільки лідер повинен бути здатний досягати

згоди, мотивувати та впливати на інших;

- адаптивність і гнучкість – лідер повинен бути готовим адаптуватися до змін у ситуації та використовувати різноманітні стратегії в залежності від конкретних обставин;
- стратегічне мислення – лідер повинен мати здатність бачити довгострокові перспективи та формулювати стратегічні цілі для організації або групи;
- лідерська візія – це здатність лідера бачити і артикулювати майбутнє спрямування для організації або групи та мотивувати інших до досягнення спільних цілей.

Ці особистісні риси розглядаються як ключові складові успішного лідерства. Трейт-орієнтований підхід намагається ідентифікувати конкретні характеристики особистості, які роблять людину ефективним лідером, і досліджує, наскільки ці характеристики можуть бути навчені або розвинуті. Ці аспекти допомагають уточнити і розширити розуміння трейт-орієнтованого підходу до лідерства, враховуючи широкий спектр особистісних характеристик, які можуть впливати на лідерську ефективність [30].

2. Поведінковий підхід:

Поведінковий підхід до вивчення лідерства зосереджується на аналізі конкретних дій та поведінки лідерів і їх впливу на ефективність групи або організації. Основна ідея полягає в тому, що успішність лідерів залежить від того, як вони ведуть себе у конкретних ситуаціях і які стратегії вони використовують для досягнення поставлених цілей.

Один з перших вчених, який вивчав поведінковий підхід до лідерства, був Курт Левін. У 1939 році він здійснив серію досліджень, які допомогли визначити три основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний. Ці дослідження відкрили новий шлях для розуміння впливу лідерської поведінки на ефективність груп. Дослідження

фокусується на таких аспектах [52]:

стиль лідерства: дослідники аналізують, які саме підходи до керівництва використовує лідер. Це може бути домінуючий стиль, коли лідер видає команди без консультації з підлеглими, або демократичний стиль, коли лідер співпрацює з групою для прийняття рішень;

взаємодія з підлеглими: дослідники вивчають, як лідери спілкуються зі своїми підлеглими. Це може включати сприяння комунікації, встановлення довіри, підтримку та стимулювання участі;

мотивація та підтримка: лідери, які можуть мотивувати своїх підлеглих та надавати їм необхідну підтримку, часто виявляються більш успішними. Дослідження аналізують, які саме методи мотивації та підтримки використовуються лідерами і як вони впливають на ефективність групи;

реакція на кризові ситуації: поведінка лідера в умовах кризових ситуацій може суттєво вплинути на результативність групи або організації. Дослідники вивчають, як лідери реагують на стрес та виклики та як їхні дії впливають на робочі процеси;

Поведінковий підхід до вивчення лідерства розвинувся в наступні роки після досліджень Курта Левіна. Дослідження Р. Б. Блейка та Дж. С. Маутона привели до створення моделі «менеджменту сітки», яка розглядає стиль керівництва на основі двох основних аспектів: уваги до завдання та уваги до відносин. Дуглас МакГрегор вніс важливий внесок у вивчення мотивації та підходів до керівництва, запропонувавши концепцію теорії Х та теорії Y, які описують різні уявлення про сприйняття керівництва і мотивації співробітників. Дослідження Фред Фідлера вивчали взаємозв'язок між стилем керівництва та характеристиками ситуації, які впливають на ефективність лідера. Він розробив теорію «лідерства за контекстом», де визначальним фактором є взаємодія між стилем керівництва і структурою ситуації. Бернард Басс

працював над теорією трансформаційного лідерства, яка акцентує на здатності лідера стимулювати та надихати своїх підлеглих на досягнення вищих цілей та розвиток особистості [48].

Ці вчені і їхні дослідження допомогли поглибити наше розуміння впливу лідерської поведінки на результативність груп та організацій. Поведінковий підхід надає інструменти для аналізу та покращення лідерської діяльності шляхом акценту на специфічних діях та взаємодії лідерів з їхніми підлеглими.

3. Ситуативний підхід:

Ситуативний підхід до лідерства відображає концепцію, що ефективність лідера визначається характеристиками конкретної ситуації, в якій він опиняється. За цим підходом, успішність лідера не можна оцінити ізольовано від контексту, оскільки різні обставини можуть вимагати різних стилів керівництва. Основні аспекти цього підходу включають [42]:

Адаптивність стилю керівництва: лідер повинен мати здатність адаптувати свій стиль керівництва до вимог конкретної ситуації. Наприклад, в обстановці, коли потрібно швидко приймати рішення, може бути ефективним авторитарний стиль керівництва, тоді як у ситуаціях, коли важлива співпраця та довіра в групі, демократичний стиль може бути більш підходящим.

Аналіз обставин: лідер повинен уважно аналізувати контекст і враховувати фактори, такі як тип завдання, характер групи, рівень досвіду підлеглих та інші умови, що впливають на ефективність керівництва.

Гнучкість та реагування на зміни: лідер повинен бути гнучким і відкритим до змін, швидко реагувати на непередбачувані обставини та адаптувати свою стратегію керівництва відповідно до нових вимог.

Здатність до оцінки та прийняття рішень: лідер повинен мати здатність об'єктивно оцінювати ситуацію та приймати обґрунтовані рішення про те, який стиль керівництва буде найбільш ефективним у даній

ситуації.

Розвиток навичок адаптації: лідер може прагнути розвивати свої навички адаптації до різних ситуацій шляхом навчання, тренувань та отримання досвіду в різних контекстах керівництва.

Управління конфліктами: ситуаційний підхід до лідерства передбачає здатність лідера ефективно управляти конфліктами в групі або організації. Це означає вміння визначити корені конфлікту, виявити стратегії його розв'язання та застосувати відповідні методи управління для врегулювання суперечностей.

Сприяння згуртованості групи: лідер, користуючись ситуаційним підходом, може активно сприяти формуванню та підтримці сприятливого клімату в групі, який сприяє співпраці, взаєморозумінню та взаємопідтримці. Це може включати створення спільних цілей, стимулювання взаємодії та сприяння розвитку довіри серед учасників групи.

Розвиток лідерських навичок: ситуаційний підхід до лідерства надає можливість лідерам розвивати свої лідерські навички, працюючи в різних ситуаціях та навчаючись з кожного досвіду. Він спонукає лідерів до постійного самовдосконалення та пошуку оптимальних стратегій керівництва.

Управління ризиками: лідер, який використовує ситуаційний підхід, повинен бути готовий виявляти та управляти ризиками, що виникають у процесі досягнення цілей. Це включає в себе аналіз потенційних загроз та можливостей, прийняття рішень з мінімізацією ризиків та забезпеченням ефективного управління кризовими ситуаціями.

Підтримка інновацій та змін: лідер, який працює за ситуаційним підходом, може стимулювати інновації та зміни в організації, враховуючи поточні потреби та можливості. Він сприяє розвитку креативності та гнучкості, що дозволяє організації адаптуватися до змін в бізнес-

середовищі.

Ці аспекти демонструють важливість здатності лідера адаптуватися до різних умов і використовувати різні стратегії керівництва в залежності від конкретної ситуації. Ситуаційний підхід надає лідерам гнучкість і ефективність у різних умовах, допомагаючи їм досягати поставлених цілей та забезпечувати успіх групи чи організації. Ситуаційний підхід до лідерства допомагає лідерам ефективно впливати на результативність групи або організації, враховуючи конкретні обставини та умови, в яких вони працюють. Це сприяє досягненню високих результатів та стимулює успіх у будь-яких умовах [39].

4. Контингентний підхід:

Контингентний підхід до лідерства базується на ідеї, що ефективність лідерства залежить від взаємодії між характеристиками самого лідера і особливостями конкретної ситуації, в якій він працює. Цей підхід враховує, що одні й ті ж лідерські якості можуть бути ефективними в певних обставинах, але не такими в інших.

Вчені, такі як Фідлер, Граф і Хаузер, досліджували вплив різних факторів ситуації на ефективність лідера. Вони виявили, що ефективність лідера залежить від таких факторів, як структура завдання, взаємини в групі, влада та контроль над ресурсами [30].

Деякі моделі, такі як «ситуаційна теорія лідерства» Фідлера та «теорія лідерства за визначеними шляхами» Графа і Хаузера, розвивалися для пояснення впливу різних ситуаційних факторів на стиль керівництва та ефективність лідера [30].

Згідно з контингентним підходом, лідер повинен бути здатним адаптувати свій стиль керівництва до вимог конкретної ситуації. Наприклад, в ситуації, коли завдання є структурованим і група добре спланована, демократичний стиль керівництва може бути ефективним. У той же час, в ситуаціях невизначеності та нестабільності, автократичний

стиль керівництва може бути доцільнішим.

Контингентний підхід підкреслює важливість досягнення результатів і вибір оптимального стилю керівництва для досягнення цілей організації в конкретній ситуації.

Лідери можуть використовувати контингентний підхід для розвитку своїх навичок, реагуючи на вимоги та особливості ситуацій, з якими вони зіштовхуються. Це може включати тренування, розвиток адаптивних стратегій та залучення до аналізу ситуаційних факторів прийняття рішень [33].

Контингентний підхід до лідерства допомагає лідерам краще розуміти, як їхні дії та рішення можуть впливати на результативність групи або організації в залежності від умов та обставин.

Контингентний підхід враховує, що різні лідери мають різні сильні та слабкі сторони, які можуть бути більш або менш ефективними в різних ситуаціях. Наприклад, лідери з високим рівнем емпатії можуть бути успішними в ситуаціях, де потрібна велика увага до потреб та почуттів співробітників.

Контингентний підхід враховує вплив зовнішніх факторів, таких як політична ситуація, економічний клімат та соціокультурні чинники, на ефективність лідера та стиль його керівництва. Лідер повинен бути здатний адаптувати свої дії до змін в зовнішньому середовищі для досягнення успішних результатів.

Контингентний підхід ставить акцент на розвитку не лише лідерських якостей, але й навичок команди. Лідер повинен розуміти, які фактори впливають на ефективність команди в конкретній ситуації та як він може сприяти її розвитку [27].

Лідери, які працюють за контингентним підходом, постійно аналізують інформацію про ситуацію та власні дії, щоб удосконалювати свої стратегії керівництва та досягати кращих результатів.

Контингентний підхід до лідерства визнає складність та унікальність кожної ситуації, а також індивідуальність кожного лідера. Він надає лідерам інструменти для ефективного реагування на різноманітні виклики та досягнення успіху у різних умовах.

5. Інтерактивний підхід:

Інтерактивний підхід до лідерства ставить акцент на взаємодії між лідером, підлеглими та ситуацією, розглядаючи лідерство як взаємний процес, у якому важливою є взаємодія, обмін інформацією та вплив. Дослідники цього підходу розвивають теорії та моделі, що враховують динаміку спілкування та взаємодії між усіма учасниками лідерського процесу. Давайте розглянемо детальніше цей підхід та визначимо ключових дослідників, які внесли вагомий внесок у розвиток цієї концепції:

Курт Льюїн: його дослідження стосується групової динаміки та впливу лідера на групу через комунікацію та спілкування. Льюїн розвинув концепцію демократичного, авторитарного та ліберального стилів лідерства, визначаючи їх вплив на продуктивність групи [64].

Роберт Блейк та Джейн Мутон: вони розробили «Менеджмент-сітків» - модель, що відображає стилі лідерства в залежності від рівня відданості до завдання та відносин з підлеглими. Ця модель ілюструє, як лідери можуть адаптувати свій стиль до потреб групи [61].

Варрен Бенніс: його дослідження зорієнтоване на розвиток лідерських здібностей через сприяння взаємодії та взаєморозуміння між лідерами та підлеглими. Він вважає, що ефективні лідери розвиваються завдяки відкритому спілкуванню та взаємному впливу зі своїми командами [48].

Херберт Хенц: його робота спрямована на вивчення процесів взаємодії в групах та впливу лідера на ці процеси. Він розвинув концепцію «взаємного впливу», що описує взаємодію між лідером і підлеглими у

формі обміну впливом та взаємного навчання [36].

Ліннсідж, Ліппітт та Реджерс: їхнє дослідження акцентує на важливості комунікації та спілкування в лідерському процесі. Вони визначили різні форми комунікації та їх вплив на взаєморозуміння та ефективність групової роботи [26].

Інтерактивний підхід відображає складні взаємини між лідером, підлеглими та ситуацією, акцентуючи увагу на спілкуванні, взаємодії та обміні інформацією. Цей підхід відкриває нові можливості для розуміння та розвитку лідерських якостей через активну взаємодію та взаєморозуміння всіх учасників лідерського процесу.

Зазначений підхід дає змогу глибше розуміти, як взаємодія між лідером і підлеглими впливає на результативність групи та організації.

Ці підходи до визначення лідерства відображають різноманітність досліджень у цій області та допомагають краще зрозуміти сутність лідерства як явища. Розуміння різних підходів дозволяє використовувати комплексний підхід у дослідженні лідерства та в практиці керівництва.

1.2. Сутність та складові лідерського потенціалу

Лідерський потенціал – це сукупність особистих якостей, вмінь, здібностей та характеристик, які дозволяють особі виявити себе як ефективного лідера і впливати на інших для досягнення спільних цілей. У контексті лідерства і управління, лідерський потенціал відображає здатність особи до ефективного взаємодії з іншими людьми, мобілізації ресурсів, створення впливових відносин, прийняття стратегічних рішень та досягнення успіху в організаційному середовищі [24].

Сутність лідерського потенціалу полягає в здатності особи до самопізнання та розвитку своїх лідерських якостей, умінь та здібностей.

Це включає у себе такі аспекти, як емоційний інтелект, комунікативність, мотивація, впевненість у собі, адаптивність до змін, етичність, рішучість, вміння вести та мобілізувати команду, стратегічне мислення та інші лідерські компетенції [19].

Управління лідерським потенціалом включає в себе процеси виявлення, оцінки, розвитку та використання лідерських здібностей працівників для досягнення стратегічних цілей організації. Компанії і організації, які враховують індивідуальний лідерський потенціал своїх співробітників, можуть створювати сильні лідерські команди, забезпечуючи тим самим успішний розвиток та конкурентоспроможність у сучасному бізнес-середовищі.

Лідерський потенціал має особливе значення в офіцерів ризиконебезпечних професій, де лідерство вимагає особливих якостей і стратегій. В цих областях, таких як пожежна безпека, поліція, військова справа, тощо, лідери повинні мати високий рівень професійних компетенцій, мобільності та здатності до стратегічного прийняття рішень в умовах надзвичайних ситуацій. У таких професіях лідери повинні мати [48]:

Експертні знання і навички – лідери повинні бути експертами у своїй галузі знань та мати глибокі розуміння професійних процесів та технік, що застосовуються в їхній діяльності.

Лідерські якості – вони повинні мати сильні лідерські якості, такі як вміння приймати важливі рішення в стресових умовах, комунікативність, мотивацію та вміння мобілізувати команду.

Стратегічне мислення – лідери повинні мати здатність до стратегічного мислення та планування, щоб ефективно керувати ресурсами та реагувати на зміни в обстановці.

Емоційний інтелект – оскільки робота в ризиконебезпечних умовах може створювати великий стрес для команди, лідери повинні мати

високий рівень емоційного інтелекту для управління емоціями та конфліктами.

Стресостійкість та рішучість – лідери в ризиконебезпечних професіях повинні бути стресостійкими та рішучими, здатними приймати швидкі та обдумані рішення в критичних ситуаціях [44].

Розвиток команди – важливо мати здатність розвивати свою команду, створюючи умови для навчання, розвитку та взаємодопомоги.

Додатково, важливо враховувати такі аспекти лідерського потенціалу в контексті ризиконебезпечних професій:

Креативність та інноваційність – лідери повинні бути здатними до творчого мислення та пошуку інноваційних рішень, особливо в умовах, коли стандартні методи можуть бути недостатніми або непридатними.

Лідерство в умовах невизначеності – оскільки ситуації в ризиконебезпечних професіях часто є непередбачуваними, лідери повинні мати здатність до ефективного управління в умовах невизначеності та адаптації до змін [59].

Етичність та інтегритет – в умовах, де навколишнє середовище може ставити під загрозу етичні принципи, лідери повинні демонструвати високий рівень інтегритету та етичної поведінки.

Координація та співпраця з іншими службами – у деяких ризикованих професіях, таких як пожежна безпека або рятувальні операції, співпраця з іншими службами та агенціями може бути життєво важливою. Лідери повинні мати здатність до ефективної координації та співпраці з іншими групами та організаціями.

Управління ризиками та безпекою – лідери в ризиконебезпечних професіях повинні мати розуміння та здатність до ефективного управління ризиками та забезпечення безпеки для себе, своєї команди та громадськості.

Лідери в цих професіях є ключовими фігурами у забезпеченні

безпеки та успішності операцій, тому розвиток їхнього лідерського потенціалу є критичним для досягнення мети та забезпечення ефективного управління в ризикованих умовах [62].

Ці аспекти лідерського потенціалу є важливими для успішного функціонування та досягнення мети в ризиконебезпечних професіях, і їх розвиток і підтримка стають пріоритетом для керівництва та організаційної культури в таких середовищах.

Лідерський потенціал має значний вплив на успішність як самого лідера, так і організації в цілому. Високий рівень лідерського потенціалу означає, що лідер має необхідні якості, вміння та знання для ефективного керівництва командою або організацією. Це допомагає забезпечити ефективне виконання завдань, досягнення цілей та зміцнення позицій організації на ринку. Лідери з високим лідерським потенціалом здатні створювати стимулююче та підтримуюче середовище для своєї команди. Їхні лідерські якості, такі як мотивація, співчуття та комунікативність, сприяють формуванню високопродуктивних та згуртованих колективів. Лідери з розвинутим лідерським потенціалом здатні стимулювати інноваційність та впровадження змін в організації. Вони можуть впроваджувати нові ідеї, створювати стратегії розвитку та впроваджувати ефективні практики управління. Лідери, які проявляють високий лідерський потенціал, здатні мотивувати своїх співробітників до досягнення високих результатів. Вони розуміють індивідуальні потреби та мотивації кожного члена команди та вміють надихати їх на високі досягнення. В умовах непередбачуваності та кризи, лідери з високим лідерським потенціалом можуть ефективно керувати ситуацією, зберігаючи спокій та приймаючи розумні рішення [63].

Отже, лідерський потенціал не лише визначає успіх лідера, але й має велике значення для ефективності та конкурентоспроможності всієї організації. Чим вищий рівень лідерського потенціалу, тим більше

можливостей для досягнення високих результатів і створення стійкого успіху.

Наявність лідерського потенціалу визначається комплексом характеристик і атрибутів, які вказують на здатність особистості стати успішним лідером. Основні характеристики і атрибути, які часто враховуються при оцінці лідерського потенціалу [63]:

- відповідальність та надійність: лідер повинен бути надійним та відповідальним, здатним брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії команди;
- відкритість до нового: лідерський потенціал часто проявляється у здатності до відкриття нових ідей, пошуку інновацій та готовності до впровадження змін;
- комунікабельність та спілкування: лідер повинен мати високі комунікативні навички, здатність ефективно спілкуватися з різними людьми та впливати на них;
- емпатія та співчуття: здатність лідера співчувати та розуміти інших членів команди, проявляти емпатію до їхніх потреб та проблем;
- мотивація та визначеність: лідер повинен бути здатний мотивувати інших до досягнення цілей, мати чітке бачення майбутнього та визначеність у досягненні поставлених завдань;
- самоконтроль та стресостійкість: лідер повинен володіти здатністю до контролю над власними емоціями та стресостійкістю в умовах непередбачуваності та складних ситуацій;
- розвиток особистості та навичок: лідерський потенціал також включає в себе бажання та здатність до постійного особистісного та професійного розвитку;
- стратегічне мислення: здатність лідера до стратегічного аналізу та формування довгострокових планів дій для досягнення цілей організації;

- ефективне управління конфліктами: лідер повинен мати здатність ефективно вирішувати конфлікти та забезпечувати згуртованість та співпрацю в команді.

Ці характеристики і атрибути є важливими складовими лідерського потенціалу і визначають здатність особистості до успішного керівництва та впливу на оточуючих.

Лідерський потенціал визначається комплексом різних складових, які включають особистісні риси, навички, знання, досвід, емоційний інтелект та комунікативні здібності. Давайте розглянемо кожен з цих складових детальніше та їх вплив на ефективність лідера та досягнення стратегічних цілей організації [21]:

Особистісні риси: серед основних особистісних рис, які визначають лідерський потенціал, можна виділити: впевненість у собі, рішучість, емпатію, відповідальність, толерантність, адаптивність та відкритість до нового.

Впевненість у собі – ця риса дає лідеру впевненість у власних здібностях і можливостях. Вона дозволяє вирішувати проблеми та приймати рішення, навіть у складних ситуаціях. Лідер, який має впевненість у собі, впевнено керує командою, збуджує впевненість і мотивацію серед співробітників. *Рішучість* - це здатність приймати важливі рішення та діяти відповідно до них, навіть у випадку невизначеності або тиску. Лідери з вираженою рішучістю визначають чіткі цілі та наполегливо працюють для їх досягнення, навіть у складних умовах. *Емпатія* - це здатність розуміти почуття, потреби та перспективи інших людей. Лідери, які проявляють емпатію, здатні підтримувати та мотивувати свою команду, створюючи сприятливу атмосферу співпраці та взаєморозуміння. *Відповідальність* - це здатність брати на себе відповідальність за свої дії та приймати наслідки. Лідери, які проявляють відповідальність, надійні та вірогідні, вони виконують свої обіцянки та

стоять за своїми рішеннями. *Толерантність* - це здатність поважати і приймати різноманітні погляди, переконання та культурні різниці. Лідери з вираженою толерантністю створюють відкрите та дружнє середовище для різноманітної команди, що сприяє колективному успіху. *Адаптивність* - це здатність пристосовуватися до змін у внутрішніх та зовнішніх умовах. Лідери, які виявляють адаптивність, швидко реагують на нові обставини та шукають ефективні рішення навіть у непередбачуваних ситуаціях. Відкритість до нового - це здатність відкриватися для нових ідей, поглядів та можливостей. Лідери, які є відкритими до нового, стимулюють інновації та створюють сприятливу атмосферу для розвитку та зростання команди [48].

Ці якості формують основу для успішного лідерства, сприяючи збереженню мотивації, розвитку відносин з командою та вирішенню конфліктних ситуацій.

Навички: до навичок лідера входять уміння спілкуватися, вести переговори, приймати рішення, управляти часом, мотивувати співробітників, розвивати команду тощо. Навички лідера грають важливу роль у формуванні лідерського потенціалу та впливають на його успішність [42].

Уміння спілкуватися: лідер повинен мати високі комунікативні навички, які дозволяють ефективно взаємодіяти зі співробітниками, вислуховувати їхні думки та переконливо висловлювати власні ідеї.

Ведення переговорів: навички ведення переговорів допомагають лідеру досягати консенсусу та вирішувати конфлікти в організації. Ефективне ведення переговорів передбачає здатність до аналізу і впливу.

Прийняття рішень: лідер повинен бути здатним аналізувати інформацію, оцінювати альтернативи та приймати обґрунтовані рішення, що відповідають стратегічним цілям організації.

Управління часом: ефективний лідер повинен бути організованим і

здатним ефективно розподіляти свій час між різними завданнями та пріоритетами.

Мотивація співробітників: лідер повинен мати навички стимулювання та мотивації команди до досягнення спільних цілей. Це може включати в себе заохочення, визнання досягнень та створення інноваційної та вдячної робочої атмосфери.

Розвиток команди: лідер повинен вміти розвивати навички та потенціал кожного члена команди, сприяючи їхньому професійному і особистісному зростанню.

Наявність цих навичок допомагає лідеру ефективно керувати командою, забезпечуючи успішну реалізацію стратегій та досягнення цілей організації.

Знання та досвід: знання про галузь діяльності, уміння аналізувати інформацію, приймати обґрунтовані рішення на основі досвіду є важливими для ефективного керівництва. Досвід у вирішенні проблем, розробці стратегій та керівництва командою допомагає лідеріві досягати поставлених цілей [49].

Розуміння специфіки галузі діяльності дозволяє лідеріві приймати обґрунтовані рішення, орієнтуватися в ситуаціях та розробляти стратегії, які враховують особливості ринку, конкурентну ситуацію та технологічні тенденції. Лідер, який володіє навичками аналізу інформації, може швидше реагувати на зміни в середовищі, виявляти нові можливості та ризики, а також приймати обґрунтовані рішення на основі доступних даних. Досвід та знання дозволяють лідеру оцінювати різні варіанти дій і вибирати той, який найкраще відповідає поточній ситуації та цілям організації. Лідер, який має значний досвід у вирішенні проблем, може ефективно керувати навіть у складних ситуаціях, шукаючи та застосовуючи інноваційні підходи до вирішення проблемних питань. Лідер з великим досвідом в розробці стратегій може створювати візії та

цїлі для організації, а його досвід у керівництві командою дозволяє ефективно мобілізувати та координувати ресурси для досягнення цих цїлей.

Загалом, наявність знань та досвіду забезпечує лїдерові необхідну підготовку та впевненість для виконання своїх обов'язків, що сприяє підвищенню ефективності його діяльності та досягненню стратегічних цїлей організації.

Емоційний інтелект (EI): вміння розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших, співпереживати та встановлювати ефективні міжособистісні відносини має велике значення для лїдера. Високий рівень EI допомагає уникнути конфліктів, підвищує комунікаційні навички та забезпечує позитивний клімат в колективі [47].

Лїдер з високим рівнем EI може ефективно розуміти свої власні емоції та керувати ними, уникати спонтанних реакцій та раціонально приймати рішення, що сприяє стабільності та ефективності управління. Лїдер з розвиненим EI може співпереживати іншим та виявляти емпатію, що сприяє покращенню міжособистісних відносин та побудові довіри в колективі. Вміння створювати позитивний клімат сприяє підвищенню мотивації та продуктивності команди. Також, лїдер з високим рівнем EI може ефективно вирішувати конфліктні ситуації, уникати агресивних або ворожих реакцій та знаходити конструктивні рішення, що сприяє підтримці гармонійних відносин в організації. Лїдер з високим EI може ефективно комунікувати з різними членами команди, виявляти та вирішувати їхні проблеми та потреби, що сприяє покращенню співпраці та досягненню спільних цїлей.

Загалом, наявність високого рівня емоційного інтелекту допомагає лїдерові створювати позитивний та відкритий клімат в організації, підтримувати ефективні комунікаційні потоки та забезпечувати сприятливі умови для досягнення стратегічних цїлей.

Комунікативні здібності: здатність ефективно спілкуватися, слухати, висловлювати свої думки та ідеї, вести переговори та мотивувати команду є ключовими для успішного лідера. Гарна комунікація сприяє вирішенню конфліктів, підвищує ефективність роботи команди та створює сприятливий робочий клімат. Лідер з сильними комунікативними навичками вміє чітко та зрозуміло висловлювати свої думки, ідеї та вказівки, що дозволяє забезпечити чіткість і співробітництво в команді. Лідер, який вміє слухати, показує повагу до думок та поглядів інших членів команди. Це робить його більш доступним та сприйнятливим, а також допомагає виявляти потреби та ідеї команди. Здатність вести успішні переговори дозволяє лідерів досягати компромісів, вирішувати конфлікти та досягати спільних цілей. Ефективні переговори сприяють створенню позитивних відносин і підвищують результативність команди. Лідер з сильними комунікативними навичками може ефективно мотивувати свою команду, інспіруючи її до досягнення великих результатів. Він може висловлювати слова підтримки, розуміння та визнання, що підвищує довіру та відчуття приналежності у команди. Комунікативні здібності дозволяють лідеру ефективно вирішувати конфліктні ситуації шляхом відкритого спілкування, пошуку компромісів та спільних рішень [53].

Усі ці аспекти комунікативних здібностей сприяють побудові ефективних комунікаційних каналів в команді, підвищують її продуктивність та сприяють досягненню стратегічних цілей організації.

Узагальнюючи, наявність цих ключових складових лідерського потенціалу визначає здатність лідера до ефективного керівництва та досягнення стратегічних цілей організації, забезпечуючи успішну роботу команди та підвищення продуктивності всієї організації.

Розвиток лідерського потенціалу в організації є ключовим фактором для досягнення успіху та стабільності. Розвиток лідерського потенціалу

сприяє підвищенню ефективності роботи команди та керівництва. Кращий лідерський потенціал означає краще управління та більшу продуктивність у виконанні завдань [55].

Лідери з розвиненим потенціалом здатні стимулювати інновації та творчий розвиток в організації. Вони можуть ініціювати нові ідеї, розробляти стратегії та просувати організацію вперед. Лідери, які розвивають свій потенціал, здатні краще співпрацювати зі своєю командою, враховуючи індивідуальні потреби та навички кожного члена. Це сприяє підвищенню взаєморозуміння, довіри та співпраці.

Розвиток лідерського потенціалу допомагає формувати позитивну організаційну культуру, засновану на цінностях, довірі та взаємоповазі. Це стимулює співробітників до досягнення високих результатів та відчуття приналежності. Інвестування в розвиток лідерського потенціалу сприяє збереженню та розвитку талановитих кадрів. Коли співробітники бачать, що їм надається можливість зростання та розвитку в організації, вони більш схильні залишатися в ній та вносити свій внесок у досягнення спільних цілей [61].

Отже, інвестування в розвиток лідерського потенціалу співробітників має значний вплив на успішність організації, сприяючи підвищенню ефективності та конкурентоспроможності, стимулюванню інновацій, покращенню командної роботи та формуванню позитивної організаційної культури.

Висновки до першого розділу

Лідерство – це складний феномен, який вивчається з різних перспектив та підходів. Поняття лідера та лідерського потенціалу включає в себе як вроджені, так і придбані риси, які дозволяють особі впливати на

інших та досягати спільних цілей. Розглядаючи підходи до вивчення лідерства, ми можемо виділити кілька ключових напрямків:

Трейт-орієнтований підхід: фокусується на особистісних рисах та характеристиках лідерів, які роблять їх ефективними. Дослідники вивчають такі якості, як харизма, емпатія та рішучість.

Поведінковий підхід: аналізує конкретні дії та поведінку лідерів, спрямовані на досягнення цілей організації чи групи.

Ситуаційний підхід: розглядає вплив характеристик ситуації на ефективність лідерства. Лідер повинен адаптуватися до різних умов та змінювати стратегії відповідно до контексту.

Контингентний підхід: поєднує якості лідера із особливостями ситуації, в якій він працює. Враховує, що успішність лідера залежить від взаємодії цих факторів.

Інтерактивний підхід: акцентує увагу на взаємодії між лідером, підлеглими та ситуацією. Вивчає взаємний вплив, комунікацію та взаємодію між усіма учасниками лідерського процесу.

Ці підходи допомагають нам краще розуміти сутність лідерства, розвивати лідерські навички та визначати способи підвищення ефективності управління та керівництва в організаціях. Розуміння різноманітних підходів дозволяє використовувати більш гнучкі та адаптивні стратегії лідерства, що відповідають унікальним потребам та вимогам кожної ситуації.

Лідерський потенціал – це комплексна сукупність особистісних рис, навичок, знань, досвіду, емоційного інтелекту та комунікативних здібностей, які визначають здатність особистості до успішного керівництва та впливу на інших.

Основні складові лідерського потенціалу включають:

- особистісні риси, такі як впевненість у собі, емпатія, рішучість тощо;

- навички управління, спілкування та мотивації співробітників;
- знання про галузь діяльності та досвід у вирішенні проблем;
- розвинений емоційний інтелект, який допомагає управляти власними емоціями та розуміти емоції інших;

комунікативні здібності, які сприяють ефективному спілкуванню та встановленню відносин з командою.

Збалансований розвиток цих складових допомагає лідерів ефективно впливати на оточуючих, керувати командою та досягати стратегічних цілей організації. Лідерський потенціал є ключовим фактором для успішності організації, оскільки він сприяє розвитку інновацій, покращенню командної роботи та створенню позитивної організаційної культури.

Розділ 2. Емпіричне дослідження лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій

2.1. Опис методів дослідження

Діагностика лідерського потенціалу офіцерів в ризиконебезпечних професіях включає в себе комплексний підхід, який враховує специфічні вимоги та умови роботи в таких сферах. Ризиконебезпечні професії вимагають високого рівня відповідальності, стресостійкості, здатності швидко приймати рішення в критичних ситуаціях, а також вміння вести за собою команду та забезпечувати її безпеку. Ось кілька ключових аспектів, які беруться до уваги при діагностиці лідерського потенціалу в таких умовах:

Психологічна стійкість: Оцінка спроможності особи ефективно справлятися зі стресом, непередбачуваними обставинами та високим рівнем ризику без втрати контролю над ситуацією.

Комунікативні навички: Здатність чітко та ефективно спілкуватися з командою, вміння слухати та забезпечувати зворотній зв'язок.

Рішучість та ініціативність: Вміння швидко приймати рішення в умовах невизначеності та високого рівня ризику, а також здатність брати на себе відповідальність за ці рішення.

Лідерські якості: Оцінка спроможності мотивувати команду, вести за собою людей у складних умовах, а також здатність до встановлення ефективної командної роботи.

Професійні знання та досвід: Глибоке розуміння специфіки професії, наявність відповідних навичок та досвіду роботи в даній галузі.

Аналітичні здібності: Здатність аналізувати інформацію, визначати пріоритети та прогнозувати можливі ризики.

Емоційний інтелект: Спроможність розуміти та управляти власними емоціями, а також емоціями інших людей, щоб ефективно спілкуватися та вирішувати конфлікти.

Для діагностики лідерського потенціалу можуть застосовуватися різноманітні методи, включаючи психологічні тести, асесмент-центри, інтерв'ю, анкетування, кейс-методи, симуляційні вправи та аналіз реальних ситуацій з практики роботи. Комбінування різних методів дозволяє отримати більш повне уявлення про лідерські здібності кандидата та його або її спроможність ефективно керувати в умовах ризику та невизначеності.

При діагностиці лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професіях, крім вищезгаданих аспектів, важливо також враховувати наступні фактори:

Фізична та психічна витривалість: Здатність витримувати високий рівень фізичних навантажень та психологічного тиску, який часто супроводжує роботу в умовах ризику.

Гнучкість мислення та адаптивність: Спроможність швидко адаптуватися до змінюваних умов та обставин, здатність до творчого підходу в рішенні проблем.

Етичність: Високі моральні стандарти, чесність, принциповість у прийнятті рішень, здатність діяти в інтересах команди та організації.

Лідерство через приклад: Вміння демонструвати власним прикладом бажані поведінкові моделі, які сприяють формуванню довіри та поваги в команді.

Стратегічне мислення: Здатність бачити "велику картину", розробляти довгострокові плани та стратегії, враховуючи можливі ризики та непередбачені обставини.

Культурна та соціальна чутливість: Розуміння та повага до різноманіття в команді, вміння ефективно працювати в мультикультурному середовищі.

Вміння вчитися та розвиватися: Готовність до неперервного навчання, самовдосконалення та вдосконалення професійних навичок, а також здатність заохочувати це в інших.

Управління конфліктами: Ефективні стратегії вирішення конфліктів у команді, здатність до медіації та знаходження компромісів.

При оцінці кандидатів на лідерські позиції в ризиконебезпечних професіях, важливо проводити комплексну оцінку, яка включає як кількісні, так і якісні методи діагностики. Це може включати психометричне тестування, аналіз кейсів, моделювання реальних ситуацій, а також збір зворотного зв'язку від колег та підлеглих. Такий підхід дозволяє отримати глибоке розуміння лідерських якостей кандидата, а також його або її спроможності ефективно керувати в умовах високого рівня ризику.

На основі виокремлених факторів нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик:

- Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова – Є. Крушельницького;
- Методика «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС-2) В.В. Синявського, Б.А. Федоришина;
- Методика «Мотивація на успіх та страх невдачі» А.А. Реана;
- Методика «Діагностика стилів керівництва» А.Л. Журавльова;
- Методика «Діагностика готовності до ризику» Г.Шуберта;
- Методика «Стратегії долаття стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS);
- Методика «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла.

2.2. Результати дослідження лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій

Перейдемо до результатів дослідження. На рисунку 2.1 бачимо результати дослідження рівня вираженості лідерських якостей. Так, на рисунку 2.1 бачимо, що сильно виражені якості лідера у 38% досліджуваних, помірно виражені у 26%, слабо виражені у 15% осіб офіцерів ризиконебезпечних професій. У 21% досліджуваних схильні до диктату.

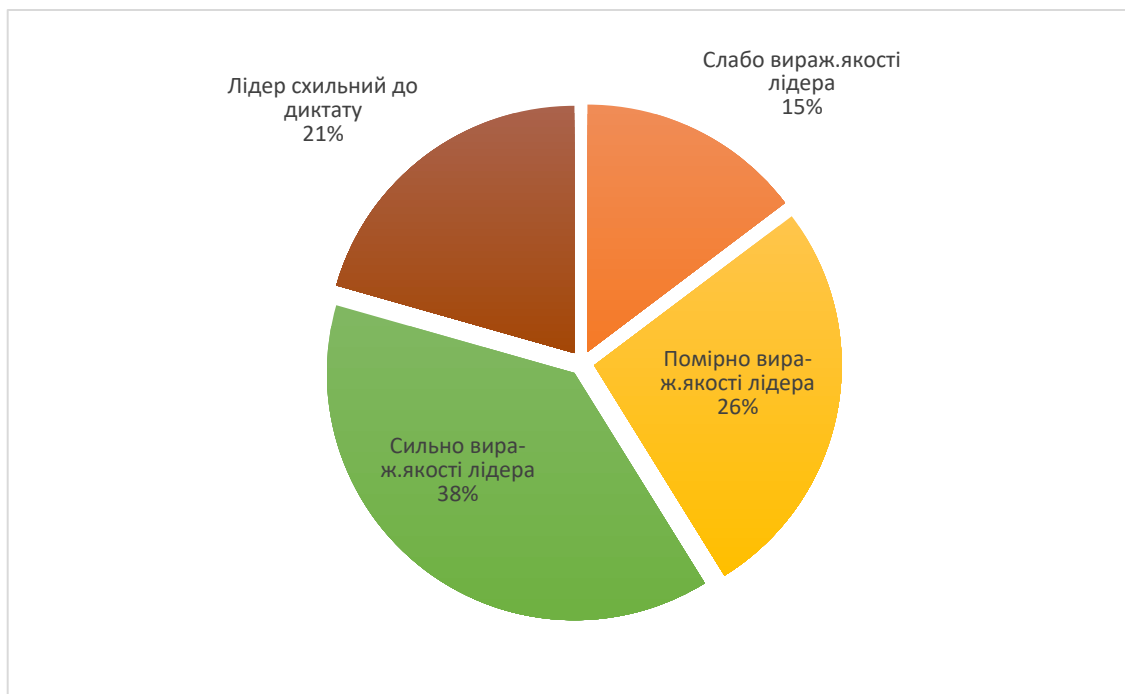


Рисунок 2.1 – результати дослідження рівнів вираженості лідерських якостей

Звичайно, особливості лідерства в ризиконебезпечних професіях вимагають додаткових якостей та умінь, які допомагають ефективно керувати командами в екстремальних умовах: глибоке розуміння специфіки професії, включаючи технічні, тактичні та оперативні аспекти. Це допомагає лідеру здобувати повагу та довіру в команді; уміння шукати

нетрадиційні рішення для вирішення проблем, які можуть виникати в непередбачуваних обставинах; ефективне розподілення та використання доступних ресурсів, включаючи час, обладнання та людські ресурси, для досягнення максимальної ефективності; постійне прагнення до вдосконалення власних знань і навичок, а також сприяння професійному розвитку підлеглих; здатність зберігати продуктивність та ефективність навіть під сильним тиском та в умовах високого ризику; висока відповідальність за прийняті рішення та їх наслідки, а також здатність контролювати власні емоції та дії; вміння ефективно спілкуватися та взаємодіяти з людьми різних культур та соціальних груп, що особливо важливо в міжнародних операціях або різноманітних робочих колективах; здатність розвивати та підтримувати професійні відносини всередині та поза командою, що може сприяти обміну знаннями та досвідом. Ці додаткові характеристики в сукупності формують образ ефективного лідера в умовах ризику та невизначеності, здатного не тільки досягати поставлених цілей, але й забезпечувати високий рівень безпеки та добробуту своєї команди.

Охарактеризувати людину, яка не володіє лідерськими якостями, можна через відсутність або слабкий розвиток певних характеристик, які зазвичай асоціюються з лідерством. Важливо зазначити, що відсутність лідерських якостей не робить людину менш цінною або ефективною в професійному чи особистому житті. Також варто пам'ятати, що багато лідерських навичок можна розвинути з часом через навчання, досвід та самовдосконалення. Так, у людей без лідерських якостей може спостерігатися: уникнення прийняття рішення та відповідальності за прийняття рішень або постійно сумніватися у своїх виборах; відсутність ініціативи та пошуку нових шляхів для вирішення завдань; труднощі з ефективним спілкуванням своїх ідей або потреб, а також зі слуханням та врахуванням думок інших; труднощі у розумінні та управлінні власними

емоціями або емоціями оточуючих; сумніви у своїх здібностях або потенціалі, що перешкоджає виступати з позиції сили або авторитету; опір змінам або новим ідеям, віддаючи перевагу стабільності та звичному порядку речей. Ці характеристики не обов'язково є незмінними і можуть бути предметом особистісного розвитку та змін.

На рисунку 2.2 подано результати діагностики рівня готовності до ризику. Так, надто високі показники готовності до ризику виявлено у 29%, високі показники готовності до ризику виявлено у 35%, 20% досліджуваних готові до ризику в залежності від ситуації, зовнішніх та внутрішніх факторів, 16% респондентів демонструють надмірну обережність.

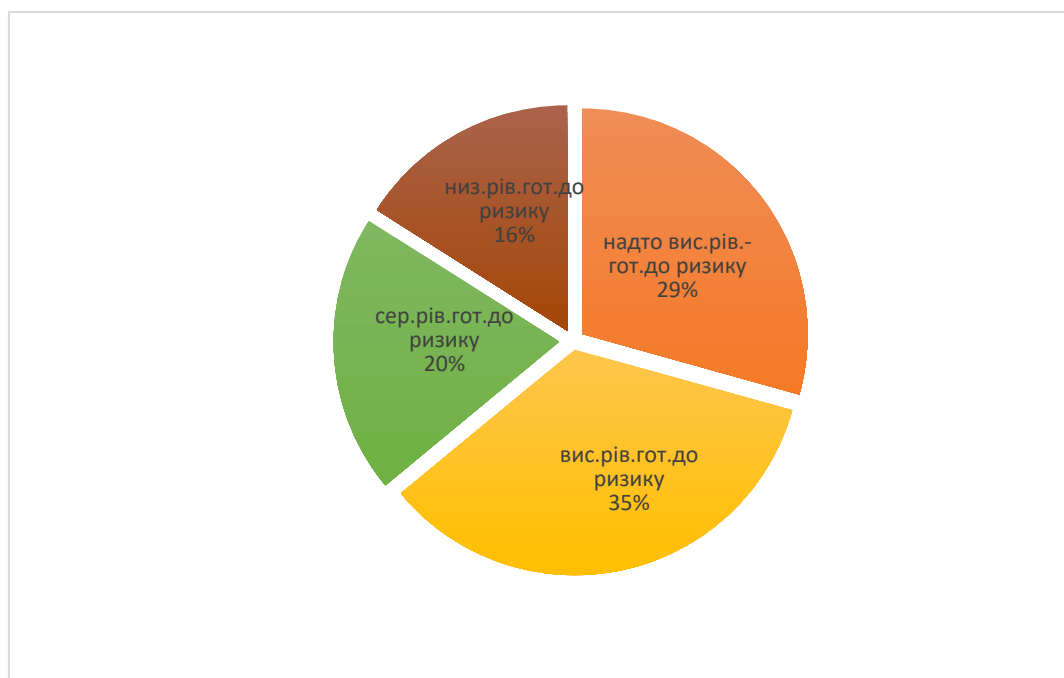


Рисунок 2.2 – результати дослідження рівнів готовності до ризику

Схильні до ризику особистості офіцерів, має певні психологічні та поведінкові особливості, які відрізняють її від більш обережних фахівців. Ці особливості можуть проявлятися в різних сферах життя, включаючи фінансові інвестиції, кар'єрні рішення, спортивні захоплення, а також у повсякденних виборах. Серед характерних якостей людини, схильної до ризику можна виокремити наступні: такі люди прагнуть нових вражень і емоцій, часто вишукуючи незвичайні чи екстремальні способи проведення часу; комфортно почуваються в ситуаціях невизначеності та змін, не боячись непередбачуваних обставин; часто переоцінюють свої шанси на успіх і мінімізують потенційні негативні наслідки; швидко адаптуються до нових умов та вирішувати проблеми в непередбачуваних ситуаціях; здатність ефективно оцінювати ризики та використовувати стратегічне планування. Важливо зазначити, що схильність до ризику не завжди негативна. В деяких обставинах вона може вести до інновацій, значних досягнень та особистісного зростання.

Фахівці, які не схильні до ризику, або консервативніше підходять до прийняття рішень, також мають ряд характерних рис, які впливають на їх поведінку та вибір. Ці особливості можуть бути виражені в особистісних якостях, професійній діяльності, фінансових інвестиціях та інших аспектах життя. Такі люди зазвичай дуже обережно підходять до прийняття рішень, ретельно зважуючи всі за і проти. Вони схильні проводити глибокий аналіз ситуації перед тим, як діяти, враховуючи всі можливі ризики та наслідки. Люди, які уникають ризику, часто шукають стабільність та передбачуваність у своєму житті та кар'єрі. На відміну від тих, хто схильний до ризику, ці особи менш комфортно почуваються в ситуаціях невизначеності та змін. Вони схильні до детального планування своїх дій та мають добре структурований підхід до вирішення задач. У фінансових рішеннях вони схильні обирати більш безпечні та низькоризикові інвестиції, такі як облігації чи депозити, замість акцій або

венчурного капіталу. Такі особи часто уникають конфліктних ситуацій і намагаються знайти безпечні та мирні способи їх вирішення. Вони відомі своєю відповідальністю та надійністю, виконуючи обіцянки та завдання з високим рівнем дбайливості. На відміну від схильних до ризику, ці люди можуть не шукати нові враження з такою ж інтенсивністю, віддаючи перевагу знайомим та комфортним обставинам. Насправді, уникнення ризику може бути розумним та продуманим вибором у багатьох ситуаціях, особливо коли ставки високі, а наслідки помилок можуть бути серйозними. Люди, які уникають ризику, часто відіграють ключову роль у забезпеченні стабільності та надійності в особистих відносинах

Офіцерів ризиконебезпечних професій, який не схильний до ризику, представляє собою унікальне поєднання професіоналізму, обережності та відповідальності. Така особа може ефективно виконувати свої обов'язки, забезпечуючи при цьому максимальну безпеку для себе, своїх колег та оточуючих. Такі фахівці глибоко розуміють специфіку своєї роботи, включаючи потенційні ризики та методи їх мінімізації. Вони ретельно аналізують усі аспекти ситуації перед прийняттям рішень, зважаючи на можливі наслідки. Детальне планування та готовність до різних сценаріїв дозволяють мінімізувати неочікувані ризики. Вони усвідомлюють важливість своєї роботи та її вплив на безпеку інших, тому ставляться до своїх обов'язків з великою відповідальністю. Незважаючи на обережний підхід, такий начальник здатний зберігати спокій та ефективність у критичних ситуаціях. Постійне оновлення знань та навичок, щоб бути на крок попереду потенційних ризиків і застосовувати найкращі практики безпеки. У таких офіцерів спостерігається високий рівень усвідомлення важливості командної взаємодії та співпраці для забезпечення безпечного виконання завдань.

Офіцери підрозділів ризиконебезпечних професій, який не схильний до ризику, є важливим активом для будь-якої організації, оскільки він або

вона допомагає забезпечити високий рівень безпеки та професіоналізму. Така обережність та відповідальний підхід можуть значно знизити ймовірність нещасних випадків та інших негативних подій, на роботі та в суспільстві загалом.

У таблиці 2.1 подано результати дослідження стратегій та моделей поведінки у стресових ситуаціях. Кожна з цих стратегій має свої особливості та може бути ефективною в певних контекстах, але деякі з них можуть мати негативні наслідки як для індивіда, так і для оточуючих. Так, асертивні дії включають в себе відкрите вираження власних думок, потреб та почуттів у прямий, але поважний спосіб. Це дозволяє захистити власні права та досягти цілей без порушення прав інших людей. Пошук соціальної підтримки включає звернення до друзів, родини чи колег за емоційною підтримкою, порадами або допомогою. Цей підхід може зменшити стрес, надаючи відчуття зв'язку та зрозумілості. У встановленні соціального контакту акцент робиться на створенні нових соціальних зв'язків або поглибленні існуючих відносин для поліпшення самопочуття та зниження стресу. Обережні дії полягають у виваженому та обдуманому підході до рішення проблем, уникненні поспішних дій. Це допомагає зменшити ризик негативних наслідків і сприяє більш ефективному вирішенню стресових ситуацій. Уникнення включає у себе ухилення від проблеми або стресової ситуації, спроби ігнорувати або уникнути конфлікту. Хоча це може тимчасово зменшити стрес, у довгостроковій перспективі може призвести до накопичення проблем. Імпульсивні дії це спонтанні дії без попереднього аналізу ситуації або можливих наслідків. Хоча імпульсивність може приносити миттєве полегшення, вона часто призводить до негативних наслідків. Використання інших людей, маніпулятивні дії для досягнення особистих цілей через обман, викликання провини або експлуатацію. Такий підхід може спричинити втрату довіри та погіршення відносин. Асоціальні дії це дії, які порушують

соціальні норми та правила, включаючи закон. Це може включати в себе агресію, вандалізм, крадіжку. Така поведінка приносить шкоду суспільству та індивіду. Агресивні дії включають в себе словесну або фізичну агресію до інших як спосіб реагування на стрес або конфлікт. Хоча це може призвести до тимчасового вирішення проблеми, в довгостроковій перспективі це може посилити конфлікти та знизити якість міжособистісних відносин. Кожна з цих стратегій має свої переваги та недоліки, і вибір конкретної моделі поведінки залежить від ситуації, особистісних якостей індивіда та його цілей. Важливо розуміти, що ефективне управління стресом часто вимагає гнучкості та здатності адаптувати свою поведінку до обставин.

На основі отриманих результатів можемо стверджувати, що досліджувані представники ризиконебезпечних професій здебільшого демонструють наступні моделі поведінки у стресових ситуаціях (табл. 2.1): асертивні дії, обережні дії, встановлення соціального контакту та агресивні дії.

Таблиця 2.1 – результати дослідження стратегій подолання стресових ситуацій

Стратегії	Моделі поведінки	Рівні вираженості, %		
		Високий	Середній	Низький
Активна	асертивні дії	44,9	29,8	25,3
Просоціальна	пошук соціальної підтримки	34,9	29,3	35,8
	встановлення соціального контакту	36,1	31,5	32,4
Пасивна	обережні дії	22,3	29,1	48,6
	уникнення	21,2	25,3	53,5
Пряма	імпульсивні дії	33,8	38,4	27,8
Непряма	маніпулятивні дії	28,3	33,6	38,1
Асоціальна	асоціальні дії	18,3	20,1	61,6
	агресивні дії	37,1	32,6	30,3

У контексті ризиконебезпечних професій, стратегії подолання стресових ситуацій вимагають особливої уваги та адаптації, оскільки професійні ризики тут можуть мати серйозні наслідки не тільки для особистої безпеки, але й для безпеки інших людей. Асертивні дії - важливі для забезпечення безпеки робочого процесу. Асертивність дозволяє чітко висловлювати занепокоєння щодо потенційних небезпек і запобігати непорозумінням, що можуть призвести до аварій або нещасних випадків. В ризиконебезпечних професіях пошук соціальної підтримки може означати звернення за порадою або допомогою до більш досвідчених колег, що сприяє розвитку професійних навичок і зниженню стресу через розуміння, що ви не одині у своїх переживаннях.

Побудова міцних взаємин у команді здійснюється за допомогою встановлення соціального контакту, що може забезпечити додаткову емоційну підтримку та покращити координацію під час виконання завдань, що підвищує загальну безпеку. У професіях з високим ризиком стратегія обережні дії є ключовою для запобігання аваріям. Вона передбачає ретельне планування та дотримання процедур безпеки. Стратегія уникнення може бути корисною для тимчасового зменшення стресу, вона не є відповідною в ризиконебезпечних професіях, де ігнорування проблем може призвести до серйозних наслідків.

Стратегія імпульсивні дії може бути особливо небезпечною в умовах високого ризику, оскільки поспішні рішення без належного аналізу ситуації можуть призвести до катастроф. У ризиконебезпечних професіях маніпуляції можуть підірвати довіру та ефективність командної роботи, що негативно позначається на безпеці. Асоціальні дії можуть мати ще більш серйозні наслідки в контексті ризиконебезпечних професій, оскільки вони можуть призвести до порушення правил безпеки та загрози життю. Агресивні дії у ризиконебезпечних професіях можуть спричинити не

тільки психологічний, але й фізичний шкоди, порушуючи робочий процес і підвищуючи ризик нещасних випадків.

В умовах ризиконебезпечних професій важливо розвивати стратегії, які не тільки допомагають ефективно керувати стресом, але й забезпечують високий рівень безпеки. Це може включати навчання навичкам стресостійкості, асертивної комунікації, командної взаємодії, а також регулярне проведення тренінгів з безпеки.

На рисунку 2.3 подано результати дослідження рівнів комунікативних здібностей. Як бачимо, високий рівень комунікативних здібностей виявлено у 33% досліджуваних, середній рівень комунікативних здібностей виявлено у 40% осіб офіцерів, низький рівень комунікативних здібностей характерний для 27% досліджуваних осіб офіцерів.

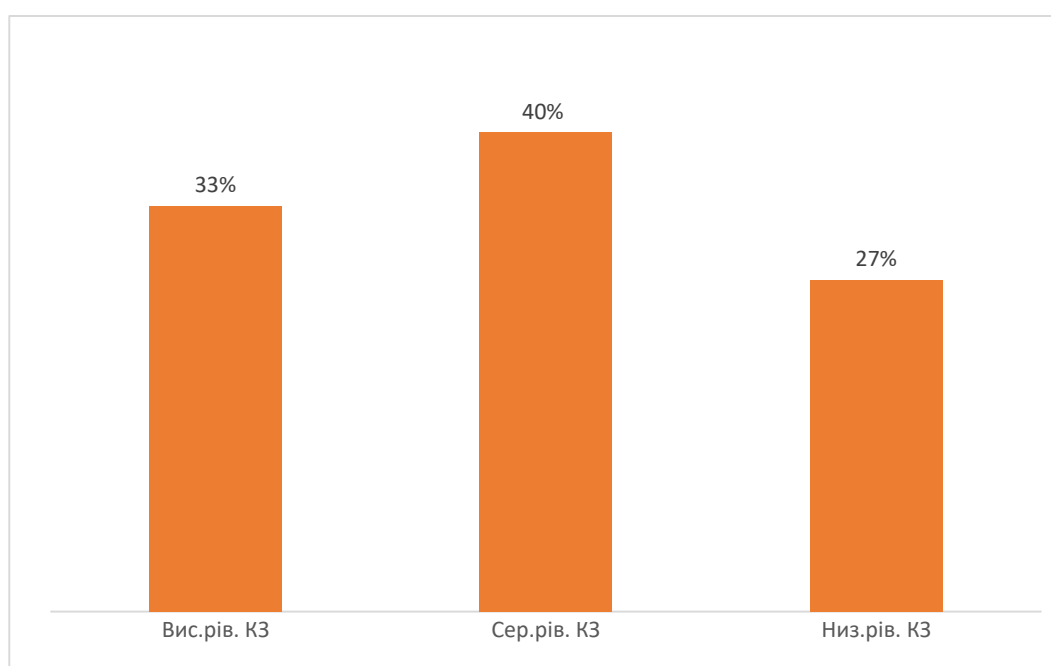


Рисунок 2.3 – результати дослідження рівнів вираженості комунікативних здібностей

Комунікативні здібності є дуже важливими для офіцерів ризиконебезпечних професій. У таких професіях високий рівень комунікації не тільки підвищує ефективність роботи, але й забезпечує безпеку та може врятувати життя. У ситуаціях, що швидко змінюються, здатність чітко та точно передавати інструкції є життєво важливою. Непорозуміння може призвести до помилок, що загрожують життю. У ризиконебезпечних професіях часто потрібно працювати в команді. Саме ефективна комунікація дозволяє координувати дії, забезпечуючи злагоджену роботу та мінімізуючи ризики. Вміння спокійно та ясно спілкуватися під час кризових ситуацій допомагає заспокоїти інших, передати важливу інформацію та ефективно управляти ресурсами. Важливо не тільки вміти говорити, але й слухати. Здатність приймати та інтегрувати зворотний зв'язок може покращити процедури безпеки та професійні навички. У ризиконебезпечних професіях виникає великий психологічний тиск.

Комунікація може служити засобом надання емоційної підтримки колегам, що допомагає знизити стрес та попередити професійне вигорання. Фахівці ризиконебезпечних професій часто виступають як джерело інформації для громадськості у випадку надзвичайних ситуацій. Здатність ефективно комунікувати з медіа та громадськістю може допомогти управляти ситуацією, заспокоїти населення та надати важливі рекомендації. Комунікативні здібності в цьому контексті означають не тільки вміння говорити та писати, але й здатність адаптуватися до різних аудиторій, зберігати спокій та ясність мислення в критичних ситуаціях, а також вміння ефективно використовувати невербальні засоби комунікації. Розвиток комунікативних навичок в ризиконебезпечних професіях є невід'ємною частиною професійної підготовки та неперервного навчання.

На рисунку 2.4 подано результати дослідження рівнів організаційних здібностей. Як бачимо, високий рівень організаційних здібностей виявлено

у 36% досліджуваних, середній рівень організаційних здібностей виявлено у 43% осіб офіцерів, низький рівень організаційних здібностей характерний для 21% досліджуваних осіб офіцерів.

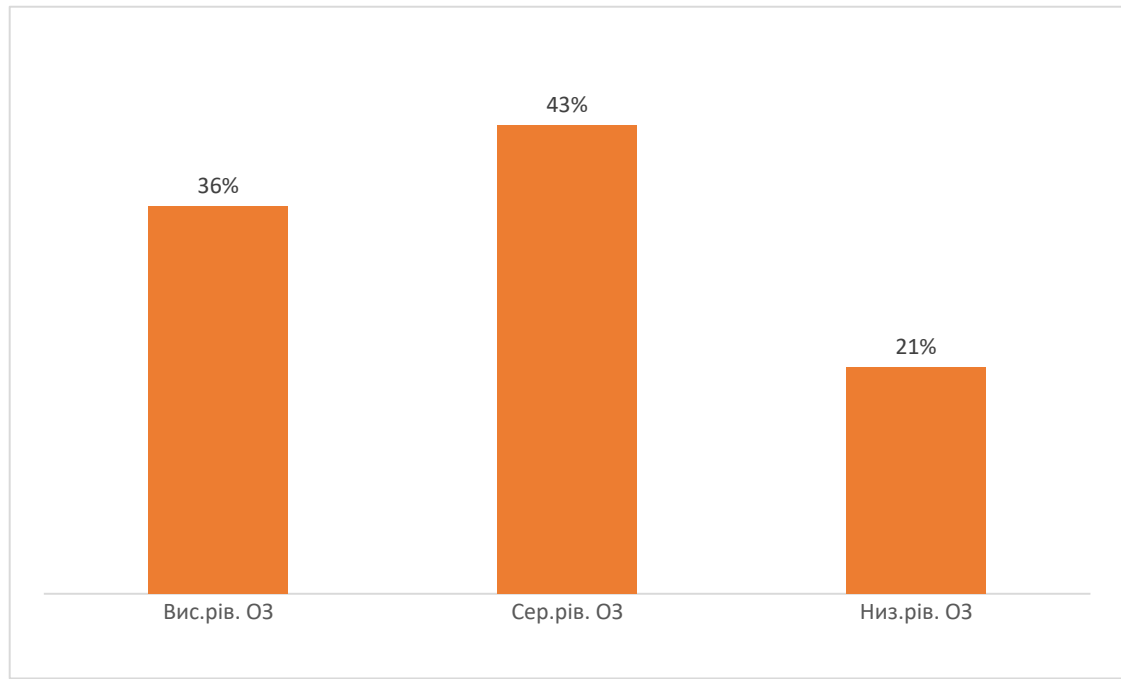


Рисунок 2.4 – результати дослідження рівнів вираженості організаційних здібностей

Організаторські здібності є надзвичайно важливими для фахівців ризиконебезпечних професій, оскільки вони допомагають забезпечити ефективне та безпечне виконання завдань у умовах, де помилки можуть мати серйозні наслідки. Ці здібності включають планування, координацію, управління часом, делегування обов'язків, встановлення пріоритетів та вміння швидко адаптуватися до змін. Ефективне планування дозволяє передбачити потенційні ризики та розробити стратегії їх запобігання або мінімізації. Це включає розробку детальних планів дій для різних сценаріїв, визначення необхідних ресурсів та розподіл завдань. Уміння координувати дії різних членів команди та забезпечити ефективну

співпрацю є ключовим для успішного виконання завдань. Це включає вміння забезпечувати чітке спілкування, вирішувати конфлікти та забезпечувати злагоджену роботу всієї команди.

В умовах ризику часто діє фактор часу. Вміння ефективно розподіляти час, визначати пріоритети завдань та швидко реагувати на зміни є критично важливим для запобігання кризових ситуацій або мінімізації їх наслідків. Розуміння того, які завдання можна і потрібно делегувати іншим членам команди, дозволяє ефективно використовувати ресурси та компетенції всієї групи. У ризиконебезпечних умовах ситуації можуть швидко змінюватися. Вміння швидко переглядати та адаптувати плани відповідно до нових обставин є невід'ємною частиною організаторських здібностей.

Ефективне вирішення проблем вимагає здатності аналізувати ситуацію, визначати корінні причини проблем та розробляти раціональні, ефективні рішення. Організаторські здібності в ризиконебезпечних професіях не тільки сприяють безпеці та ефективності, але й підвищують моральний дух команди, забезпечують високу якість виконання завдань і допомагають уникнути стресових ситуацій. Розвиток цих здібностей вимагає постійного навчання, практики та самовдосконалення.

На рисунку 2.5 зображено результати діагностики стилю керівництва. Так, серед осіб офіцерів ризиконебезпечних професій переважає директивний стиль (36%). Колегіальний стиль виявлений у 28% досліджуваних, змішаний стиль у 19%, змішаний стиль у 19% та ліберальний стиль спостерігається у 17% досліджуваних офіцерів.

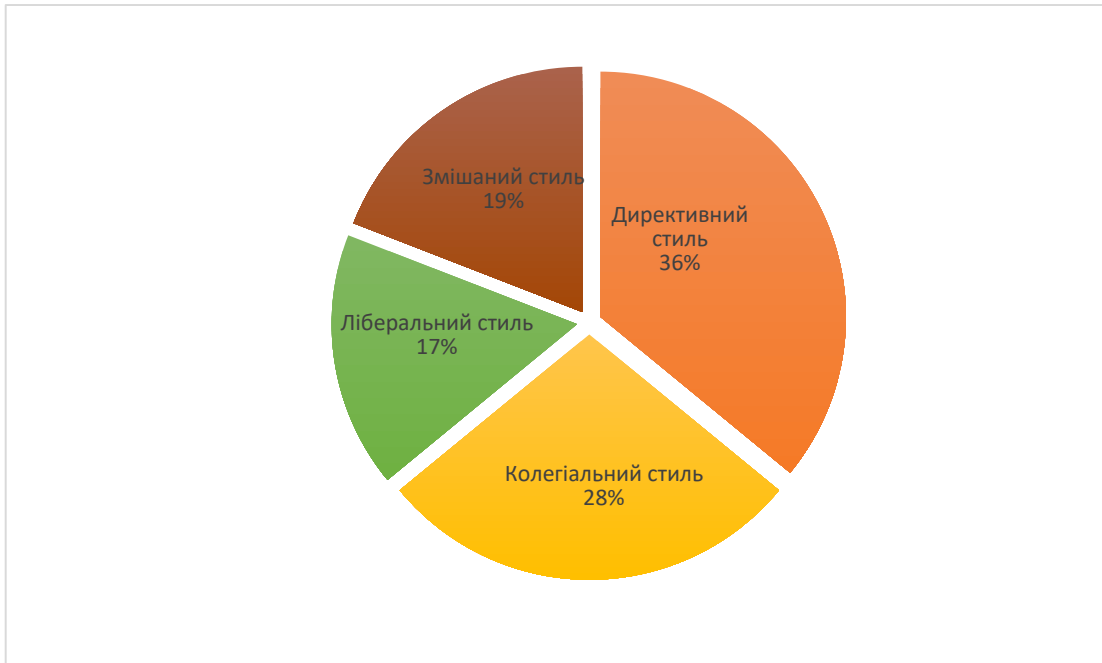


Рисунок 2.5 – результати дослідження стилю керівництва

Директивний стиль керівництва офіцерів, характеризується централізованим прийняттям рішень та сильним контролем над підлеглими. Начальник, який застосовує директивний стиль, чітко вказує, що і як потрібно робити, встановлюючи ясні правила та очікування.

Директивний стиль часто використовує зовнішні стимули для мотивації співробітників, такі як бонуси за досягнення цілей або дисциплінарні заходи за невиконання завдань.

Директивний стиль керівництва може бути ефективним у ситуаціях, де потрібне швидке прийняття рішень, в умовах кризи або коли команда має мало досвіду і потребує чіткого керівництва.

Однак, у довгостроковій перспективі цей стиль може призвести до зниження мотивації та задоволеності роботою серед співробітників, обмежити інноваційність та креативність, а також спричинити високий рівень відтоку персоналу.

Колегіальний стиль керівництва характеризується співпрацею, демократичним прийняттям рішень та високим рівнем взаємодії між керівником та членами команди. В цьому стилі керівництва велика увага приділяється партнерству, взаємній повазі та спільному досягненню цілей.

Колегіальний стиль керівництва ефективний у ситуаціях, де важлива командна робота, інновації та креативність. Він допомагає створити згуртовану команду, де кожен член відчуває свою значущість та залученість до спільної справи.

Однак, варто зазначити, що цей стиль може бути менш ефективним у кризових ситуаціях, де потрібне швидке прийняття рішень або в умовах, де члени команди не мають достатнього досвіду або готовності до самостійної роботи.

Ліберальний стиль керівництва характеризується мінімальним втручанням керівника в робочий процес та великою мірою самостійності для співробітників. Керівник, що дотримується цього стилю, надає команді свободу вибору методів виконання завдань, прийняття рішень та розв'язання проблем.

Ліберальний стиль керівництва може бути дуже ефективним у середовищах, де співробітники мають високий рівень кваліфікації, мотивації та самодисципліни, особливо у сферах, де важлива інноваційність та креативне мислення (наприклад, в ІТ-секторі, дизайні, наукових дослідженнях).

Водночас цей стиль може бути неефективним у ситуаціях, що вимагають швидкого прийняття рішень, строгого дотримання процедур або в умовах, де команда потребує більшої керівництва та підтримки. Важливо зазначити, що повний лібералізм без будь-якого контролю та зворотного зв'язку може призвести до зниження продуктивності, погіршення організації роботи та втрати спільної цілі.

Змішаний стиль керівництва, особливо в контексті ризиконебезпечних професій, передбачає гнучке поєднання різних підходів до керівництва залежно від ситуації, завдань, особистостей в команді та специфіки робочого процесу. Цей стиль дозволяє офіцерам адаптуватися до змінюваних обставин, максимально ефективно використовуючи ресурси та потенціал команди.

Змішаний стиль керівництва вимагає від офіцерів високого рівня самосвідомості, розуміння особливостей своєї команди та здатності гнучко адаптуватися до змінюваних умов роботи. Цей стиль особливо важливий у ризиконебезпечних професіях, де необхідно швидко реагувати на непередбачувані обставини, забезпечуючи при цьому високий рівень безпеки та ефективності робочого процесу.

Емоційний інтелект є ключовим аспектом для ефективного керівництва, особливо в умовах ризиконебезпечних професій, де стрес, невизначеність і високі ставки є частиною повсякденної роботи. Емоційний інтелект включає здатність розуміти, використовувати та управляти власними емоціями та емоціями інших людей ефективним способом.

У професіях, пов'язаних з високим ризиком, де важливі швидкість реакції, відповідальність та здатність працювати в команді під тиском, емоційний інтелект стає ключовим фактором, що визначає ефективність лідерства та успіх місії загалом. Розвиток емоційного інтелекту серед офіцерів ризиконебезпечних професій може значно підвищити безпеку, продуктивність та загальне благополуччя як окремих співробітників, так і організації в цілому.

Високий рівень ЕІ сприяє ефективному спілкуванню, дозволяючи лідерам висловлювати думки чітко та з розумінням емоційного стану співрозмовників. Це допомагає зміцнювати довіру та відкритість у команді. Здатність розуміти емоційні причини конфліктів та ефективно

управляти ними є ключовою для підтримки злагодженої роботи команди та запобігання внутрішньокмандним розбіжностям.

Емоційний інтелект допомагає лідерам адаптуватися до змінюваних обставин та ефективно керувати змінами, розуміючи та враховуючи емоційні реакції команди. Лідери з високим рівнем ЕІ здатні будувати глибокі, довірчі відносини з підлеглими, що підсилює їхній вплив та авторитет.

На рисунку 2.6 зображено результати дослідження емоційного інтелекту. У 41% досліджуваних офіцерів ризиконебезпечних фахівців виявлено високий рівень, середній рівень виявлено у 33% досліджуваних офіцерів ризиконебезпечних фахівців, низький рівень виявлено у 26% досліджуваних офіцерів ризиконебезпечних фахівців.

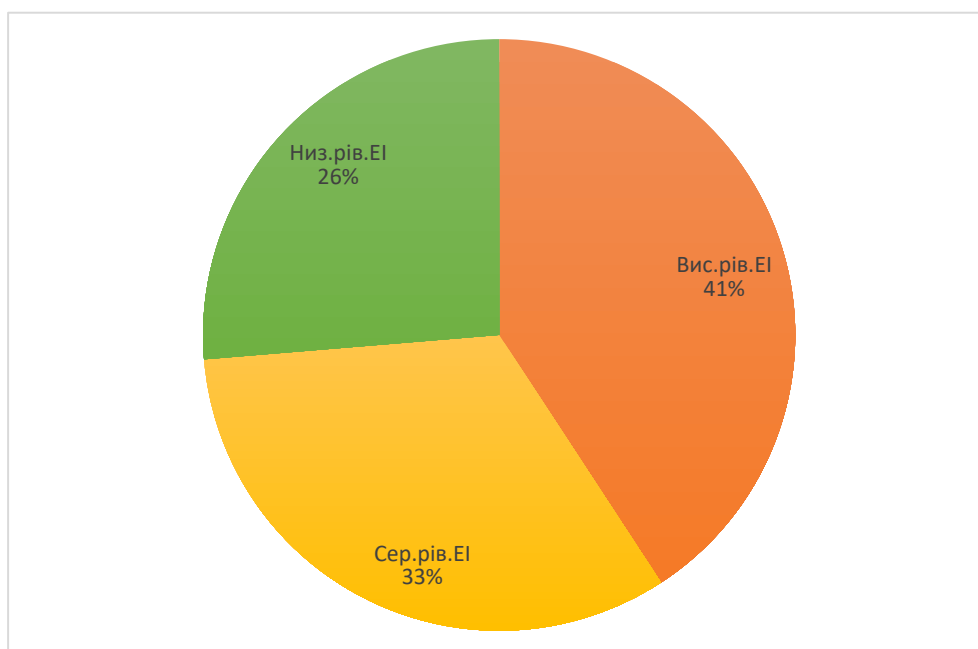


Рисунок 2.6 – результати дослідження рівнів емоційного інтелекту

У таблиці 2.2 подано результати дослідження компонентів емоційного інтелекту. У досліджуваних найбільш яскраво проявляється низький рівень здатності розпізнавання емоцій інших людей, середній рівень управління своїми емоціями, середній рівень самотивації, низький рівень емпатії, низький рівень емоційної обізнаності.

Таблиця 2.2 – результати дослідження компонентів емоційного

№	Показники	Високий рівень %	Середній рівень %	Низький рівень %
1.	Розпізнавання емоцій інших людей	12,8	45	42,2
2.	Управління своїми емоціями	25,2	38,7	36,1
3.	Самотивація	28	48,9	23,1
4.	Емпатія	22,7	37,9	39,4
5.	Емоційна обізнаність	11,3	26,6	62,1

Здатність керувати власними емоціями в умовах високого стресу дозволяє лідерам зберігати холодний розум, ефективно приймати рішення та надавати чіткі інструкції команді. Емоційно інтелектуальні лідери здатні розуміти та враховувати емоційні потреби своїх підлеглих, що допомагає мотивувати команду та підтримувати високий рівень залученості.

Низький рівень здатності розпізнавання емоцій інших людей у офіцерів ризиконебезпечних професій може мати значний вплив на ефективність керівництва, командну взаємодію та загальну безпеку. Нездатність розуміти емоційний стан підлеглих може викликати

конфлікти, непорозуміння та зниження рівня довіри в команді. Це може призвести до зниження морального духу та загальної продуктивності.

Керівники, які не можуть адекватно оцінювати емоційний контекст ситуації, можуть ускладнювати конфлікти замість їх вирішення, через що напруженість в команді зростає. Нездатність враховувати емоційні потреби та відсутність емпатії можуть зробити співробітників менш мотивованими та залученими в роботу, оскільки вони можуть відчувати, що їхні зусилля та переживання ігноруються. Ефективна комунікація включає не тільки передачу інформації, але й здатність вислуховувати та розуміти емоційні сигнали інших. Недоліки в цій області можуть призвести до втрати важливої інформації та зниження ефективності командної роботи.

У ризиконебезпечних професіях, де важлива швидка та злагоджена реакція команди на непередбачувані обставини, недоліки в емоційному інтелекті можуть збільшувати ризик нещасних випадків або аварій через непорозуміння та неефективну комунікацію. Керівники, які не розвивають свої емоційні компетенції, можуть зіткнутися з обмеженнями у своєму професійному зростанні та лідерському потенціалі.

Управління власними емоціями в контексті ризиконебезпечних професій, особливо для офіцерів, є критично важливим аспектом, що може значно впливати на безпеку, ефективність та моральний дух команди. Професіонали, що працюють у ризиконебезпечних умовах, повинні вміти зберігати спокій у кризових ситуаціях. Це означає, що вони можуть контролювати свої реакції на стрес, тримати емоції під контролем і не дозволяти особистим почуттям заважати прийняттю обдуманих рішень.

Офіцер повинен виявляти здатність розуміти емоційний стан своїх підлеглих і показувати емпатію. Це допомагає підтримувати моральний дух команди і сприяє ефективній комунікації, особливо у стресових умовах.

Здатність адаптуватися до швидко змінюваних умов і непередбачуваних обставин, не втрачаючи при цьому контроль над емоціями, є ключовою для керівників у ризиконебезпечних професіях. Адаптивність включає гнучкість мислення і готовність швидко змінювати плани відповідно до обставин. Керівники повинні мати глибоке розуміння власних емоцій, сильних і слабких сторін, що дозволяє їм краще управляти своїми реакціями на стресові ситуації.

Управління емоціями в ризиконебезпечних професіях не лише знижує ризик виникнення помилок, але й сприяє формуванню довіри та позитивного робочого середовища, що є важливим для успішного виконання завдань.

Самомотивація офіцерів в ризиконебезпечних професіях є ключовим фактором, який впливає на їхню здатність ефективно керувати командами в умовах високого ризику та стресу. Цей аспект є особливо важливим, оскільки від самомотивації лідера залежить не тільки його власна продуктивність, але й мотивація його підлеглих. Представники офіцерів в ризиконебезпечних професіях із лідерським потенціалом часто мають високий рівень відданості своїй місії або завданню. Ця відданість допомагає їм залишатися мотивованими навіть у найскладніших умовах, оскільки вони розуміють важливість своєї роботи та її вплив на інших.

Офіцери в таких професіях часто керуються внутрішніми стимулами, такими як особистісне зростання, самовдосконалення та досягнення цілей. Вони знаходять мотивацію в самоперевершенні та прагненні до вдосконалення своїх навичок і здібностей. Висока стійкість до стресу і здатність швидко відновлюватися після невдач є важливими чинниками самомотивації. Лідери в ризиконебезпечних сферах мають бути резилієнтними, щоб зберігати мотивацію в обличчі викликів та перешкод. Встановлення чітких, досяжних цілей допомагає керівникам залишатися

сфокусованими та мотивованими. Визначення короткострокових та довгострокових цілей сприяє відчуттю прогресу та досягнення успіху.

Здатність до самоаналізу та рефлексії дозволяє лідерам оцінювати свої дії, вчинки та мотивацію. Це сприяє самовдосконаленню та підтримує високий рівень самомотивації. Міцні взаємини з командою та взаємопідтримка можуть значно підвищити самомотивацію. Відчуття відповідальності перед командою та бажання бути для неї прикладом можуть стимулювати до подальшого розвитку лідерський потенціал офіцерів та досягнення високих результатів.

Управління самомотивацією в контексті ризиконебезпечних професій вимагає постійної уваги до власного емоційного стану, цілей та мотивації. Це сприяє не тільки особистісному зростанню, але й ефективному лідерству, здатному надихати та вести за собою інших.

Низький рівень емпатії у керівників підрозділів ризиконебезпечних професій може мати значні наслідки як для ефективності управління, так і для загального благополуччя персоналу. Емпатія — це здатність розуміти та відчувати емоційний стан інших людей, що є ключовим аспектом для створення ефективних комунікацій і здорового робочого середовища. Недостатність емпатії може призвести до зниження морального духу в команді, оскільки члени команди можуть відчувати, що їхні почуття та добробут ігноруються. Це може призвести до недовіри та конфліктів в колективі, що, в свою чергу, знижує продуктивність і ефективність роботи. Коли керівники не проявляють емпатії, працівники можуть відчувати себе неважливими та недооціненими.

Начальники, які не виявляють емпатії, можуть мати труднощі з формуванням авторитету та поваги серед підлеглих. Відсутність розуміння та підтримки з боку керівництва може призвести до втрати лояльності та поваги, що робить управління командою складнішим.

Емпатія допомагає керівникам краще розуміти потреби та перспективи своїх підлеглих, що є важливим для прийняття виважених рішень. Низький рівень емпатії може призвести до ігнорування важливих аспектів та потреб команди, що може мати негативні наслідки для виконання завдань та досягнення цілей.

Незадоволення роботою та відсутність емоційної підтримки можуть спонукати працівників шукати роботу в інших місцях, де вони сподіваються отримати краще ставлення та більшу підтримку. Висока текучка кадрів не тільки знижує загальну продуктивність, але й збільшує витрати на набір та навчання нових співробітників.

На рисунку 2.7 висвітлено результати дослідження мотивації до досягнення успіху. Як бачимо, високий рівень виявлено у 28% досліджуваних, середній рівень мотивації до досягнення успіху виявлено у 42% та низький рівень виявлено у 30% досліджуваних.

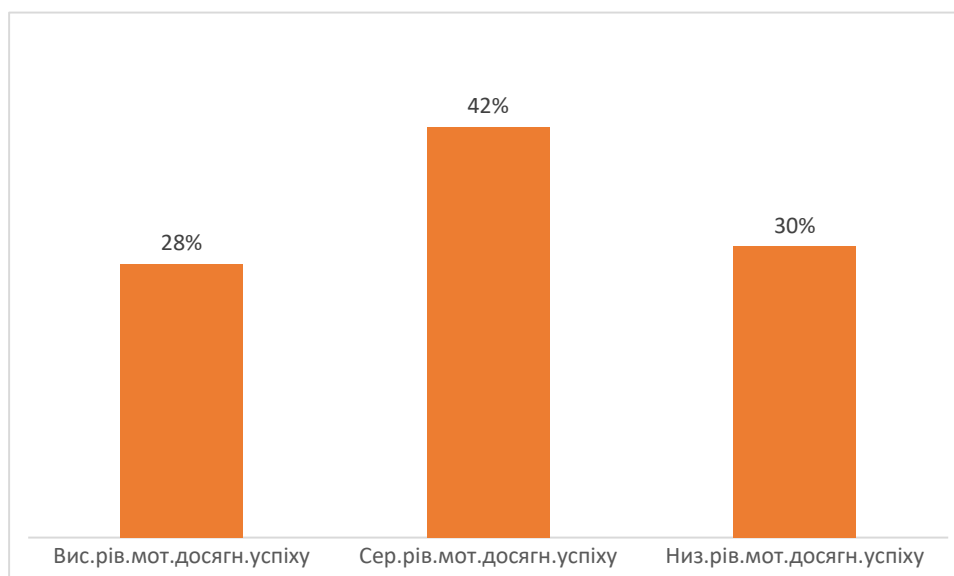


Рисунок 2.7 – результати дослідження мотивації до досягнення успіху

Мотивація досягнення успіхів у керівників підрозділів ризиконебезпечних професій є фундаментальним елементом, який

спонукає їх до високих професійних здобутків, ефективного управління та лідерства в умовах високого ризику. Керівники в ризиконебезпечних професіях часто виявляють високу самовимогливість, що є важливим компонентом мотивації досягнення успіхів. Вони прагнуть до постійного самовдосконалення, розвитку своїх лідерських навичок і професійних компетенцій.

Керівники, мотивовані досягненням успіху, встановлюють чіткі цілі та мають стратегію їх досягнення. Вони зосереджені на результаті та здатні мобілізувати свою команду для виконання поставлених завдань, навіть у найскладніших умовах. Мотивація досягнення успіхів також вимагає витривалості та резилієнтності, здатності впоратися з невдачами та продовжувати рух вперед. У сфері ризиконебезпечних професій це означає здатність швидко адаптуватися до змін, вирішувати проблеми та витримувати тиск, зберігаючи при цьому оптимізм та віру в успіх.

Ефективні керівники в ризиконебезпечних професіях проявляють високий рівень відповідальності за прийняття рішень та їх наслідки. Вони мають самодисципліну для дотримання високих стандартів роботи, що є необхідним для забезпечення безпеки та ефективності в умовах, де помилки можуть мати серйозні наслідки.

Мотивація до успіху також передбачає постійне навчання та адаптацію до нових умов і викликів. Керівники, які прагнуть до успіху, відкриті до нових знань і методів роботи, що дозволяє їм підтримувати високу ефективність управління в динамічному середовищі.

Ефективне лідерство і мотивація до успіху також передбачають здатність до будування ефективної комунікації та взаємодії з командою. Керівники, які розуміють важливість зв'язку та довіри в команді, краще мотивують своїх підлеглих і досягають високих результатів.

Мотивація досягнення успіхів у керівників ризиконебезпечних професій є комплексною та багатогранною. Вона вимагає поєднання

особистісних якостей, професійних навичок та здатності до ефективної взаємодії з командою, що разом формують основу для успішного лідерства в умовах високого ризику.

На рисунку 2.8 зображено результати дослідження мотивації до уникнення невдач. Високий рівень мотивації уникнення невдач виявлено у 31% досліджуваних офіцерів, у 29% виявлено середній рівень мотивації уникнення невдач та у 40% низький рівень мотивації уникнення невдач.

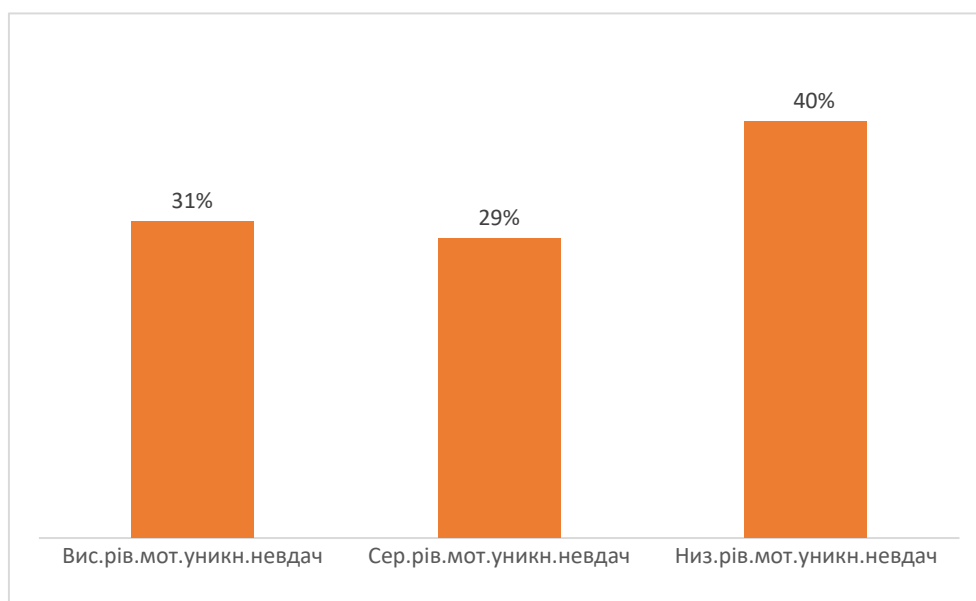


Рисунок 2.8 – результати дослідження мотивації уникнення невдач

Мотивація уникнення невдач у начальників підрозділів ризиконебезпечних професій є психологічним механізмом, який спонукає їх до дій або стратегій, метою яких є мінімізація ризиків, помилок та невдач. Цей тип мотивації відрізняється від мотивації досягнення успіху, оскільки основна увага зосереджена не на досягненні позитивних результатів, а на уникненні негативних наслідків.

Мотивація уникнення невдач може призвести до більш обережного та розрахованого прийняття рішень. Керівники можуть проявляти вищу ретельність при аналізі ризиків і обирати стратегії, які зменшують ймовірність помилок та невдач. Постійна зосередженість на уникненні невдач може призвести до збільшення стресу та емоційного тиску, як на самого керівника, так і на його підлеглих. Це може створити напружене робоче середовище та знизити моральний дух команди.

Керівники, мотивовані уникненням невдач, можуть виявляти опір нововведенням або змінам, оскільки це може збільшувати ризик непередбачених проблем. Така обережність може обмежувати інноваційність та гнучкість підрозділу. Страх перед помилками та невдачами може зменшити готовність до ризику та ініціативність серед підлеглих, оскільки вони можуть боятися критики або негативних наслідків за невдачі. Це може пригнічувати креативність та інноваційні ідеї в команді.

Мотивація уникнення невдач може спонукати керівників та їхніх підлеглих до розвитку оборонної поведінки, де основна мета - мінімізувати критику та відповідальність за помилки. Така поведінка може обмежувати відкритий обмін ідеями та конструктивну критику. У деяких випадках, мотивація уникнення невдач може підвищити ефективність та якість роботи в короткостроковій перспективі, оскільки команда може бути більш зосередженою на уникненні помилок. Однак, це може не бути стійким у довгостроковій перспективі через згадані вище негативні наслідки.

Для ефективного розвитку лідерського потенціалу в ризиконебезпечних професіях важливо знаходити баланс між мотивацією досягнення успіху та уникненням невдач. Керівники повинні розвивати резилієнтність у себе та своїх підлеглих, щоб ефективно впоратися з невдачами, використовуючи їх як можливості для навчання та розвитку.

З метою визначення основних взаємозв'язків застосовано кореляційний аналіз Спірмена. Результати кореляційного аналізу подано у таблиці 2.3.

У таблиці 2.3 бачимо, що слабо виражені якості лідера мають зв'язок із такими показниками як: уникнення ($r=0,639$), середній рівень комунікативних здібностей ($r=0,548$), високий рівень мотивації уникнення невдач ($r=0,563$), директивний стиль ($r=0,562$).

Помірно виражені якості лідера мають кореляційні зв'язки із такими показниками, як: пошук соціальної підтримки ($r=0,563$), середній рівень готовності до ризику ($r=0,598$), середній рівень комунікативних здібностей ($r=0,563$), середній рівень організаційних здібностей ($r=0,663$), середній рівень емоційного інтелекту ($r=0,569$).

Сильно виражені якості лідера мають кореляційні зв'язки із такими показниками, як: асертивні дії ($r=0,769$), пошук соціальної підтримки ($r=0,558$), встановлення соціального контакту ($r=0,669$), високий рівень готовності до ризику ($r=0,689$), високий рівень комунікативних здібностей ($r=0,596$), високий рівень організаційних здібностей ($r=0,689$), самомотивація ($r=0,598$), емоційна обізнаність ($r=0,563$), високий рівень мотивації досягнення успіху ($r=0,682$), колегіальний стиль управління ($r=0,639$), змішаний стиль управління ($r=0,569$), високий рівень емоційного інтелекту управління ($r=0,553$).

Лідер схильний до диктату демонструє взаємозв'язки із такими показниками, як: імпульсивні дії ($r=0,698$), асоціальні дії ($r=0,598$), агресивні дії ($r=0,689$), директивний стиль управління ($r=0,669$).

Таблиця 2.4 – результати кореляційного аналізу

ПОКАЗНИКИ	Слабо вираж.якості лідера	Помірно вираж.якості лідера	Сильно вираж.якос ті лідера	Лідер схильний до диктату
Асертивні дії			0,769**	
Пошук соціальної підтримки		0,563*	0,558*	
Встановлення соціального контакту			0,669**	
Уникнення	0,639**			
Імпульсивні дії				0,698**
Асоціальні дії				0,598**
Агресивні дії				0,689**
Вис.рів.гот.до ризику			0,689**	
Сер.рів.гот.до ризику		0,598**		
Вис.рів. КЗ			0,596**	
Сер.рів. КЗ	0,548*	0,563*		
Вис.рів. ОЗ			0,689**	
Сер.рів. ОЗ		0,663**		
Самомотивація			0,598**	
Емоційна обізнаність			0,563*	
Вис.рів.мот.досягн.успіху			0,682**	
Вис.рів.мот.уникн.невдач	0,563*			
Директивний стиль	0,562*			0,669**
Колегіальний стиль			0,639**	
Змішаний стиль			0,569*	
Вис.рів.ЕІ			0,553*	
Сер.рів.ЕІ		0,569*		

Кореляційний зв'язок між слабо вираженими якостями лідера та іншими аспектами, такими як уникнення в емоційному інтелекті, середнім рівнем комунікативних здібностей та директивним стилем керівництва, можна пояснити через взаємодію та вплив цих факторів на ефективність лідерства та розвитку лідерського потенціалу. Емоційний інтелект (ЕІ) включає здатність розуміти, використовувати та управляти власними емоціями та емоціями інших людей позитивним чином. Уникнення в контексті ЕІ може вказувати на небажання або нездатність лідера

розпізнавати та адресувати емоційні потреби та проблеми в команді. Слабо виражені лідерські якості, такі як емпатія або саморегуляція, можуть сприяти цьому уникненню, що в свою чергу погіршує взаєморозуміння та довіру в колективі.

Комунікація є важливою складовою ефективного лідерства. Середній рівень комунікативних здібностей може обмежувати здатність лідера ефективно передавати ідеї, очікування та відбирати зворотний зв'язок від команди. Це також може вплинути на здатність лідера мотивувати та надихати підлеглих, особливо в критичних ситуаціях, що вимагають чіткої та впевненої комунікації.

Директивний стиль керівництва характеризується високим рівнем контролю та авторитету з боку лідера, з мінімальною участю підлеглих у процесі прийняття рішень. Хоча цей стиль може бути ефективним у певних умовах, він також може бути кореляційно пов'язаний зі слабо вираженими лідерськими якостями, особливо якщо лідер недостатньо розвинув емоційний інтелект та комунікативні навички. Директивний стиль може призвести до зниження мотивації та задоволеності в команді, оскільки підлеглі можуть відчувати обмеження у своїй автономії та внеску.

Загалом, кореляційний зв'язок між слабо вираженими лідерськими якостями та зазначеними аспектами вказує на складність динаміки лідерства та важливість розвитку комплексного набору навичок та якостей для ефективного керування. Ефективні лідери в ризиконебезпечних професіях повинні неперервно працювати над покращенням свого емоційного інтелекту, комунікативних здібностей та адаптацією свого стилю керівництва до потреб своєї команди, щоб оптимізувати взаємодію та досягати кращих результатів

Кореляційні зв'язки між помірно вираженими якостями лідера та іншими показниками, такими як пошук соціальної підтримки, середній рівень готовності до ризику, комунікативні, організаційні здібності та

емоційний інтелект, можна пояснити через взаємозв'язок між розвитком лідерських якостей та ефективністю управління командою. Керівники з помірно вираженими якостями можуть активніше шукати соціальну підтримку для вирішення проблем або прийняття рішень. Це може вказувати на розуміння важливості колективної мудрості та потребу в зовнішньому підтвердженні своїх дій. Такий пошук підтримки може сприяти кращому співробітництву та зміцненню командного духу.

Помірно виражені якості лідера корелюють зі збалансованим підходом до ризику. Це означає, що лідери можуть проявляти обережність, водночас будучи відкритими до нових можливостей. Вони уникають надмірно ризикованих рішень, але не є повністю консервативними, шукаючи оптимальний баланс між ризиком і безпекою.

Комунікація є ключовою для ефективного лідерства. Лідери з помірно вираженими комунікативними здібностями можуть ефективно взаємодіяти з командою, але їм може бракувати високого рівня переконливості або здатності впливати на інших в складних ситуаціях. Це підкреслює потребу в подальшому розвитку комунікативних навичок.

Організаційні здібності дозволяють ефективно планувати та координувати діяльність команди. Лідери з помірним рівнем цих здібностей здатні підтримувати порядок і виконувати проєкти, хоча їм може не вистачати високої ефективності в управлінні складними або динамічними проєктами, що вимагає подальшого розвитку та вдосконалення організаційних навичок.

Емоційний інтелект включає здатність розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших. Керівники з помірним рівнем ЕІ здатні до емпатії та саморегуляції, але можуть мати простір для зростання в областях, як-от глибше розуміння емоційних станів інших та використання цього розуміння для покращення мотивації та залученості команди.

Кореляційні зв'язки між помірно вираженими якостями лідера та зазначеними показниками відображають складність лідерської ролі та важливість збалансованого підходу до розвитку навичок і компетенцій. Це підкреслює потребу в постійному самовдосконаленні та розвитку, щоб підвищити ефективність лідерства.

Сильно виражені лідерські якості начальника тісно корелюють з рядом позитивних показників, які впливають на ефективність лідерства та продуктивність команди. Керівники із сильно вираженими лідерськими якостями здатні до асертивних дій, що означає вміння виражати свої думки та потреби відкрито та чесно, не порушуючи прав інших. Асертивність допомагає забезпечити ефективну комунікацію та вирішення конфліктів.

Керівники, які активно шукають соціальну підтримку, демонструють відкритість до зворотного зв'язку та готовність до співпраці. Це підкріплює міцні взаємини в команді та створює позитивне робоче середовище. Ефективні керівники вміють налагоджувати зв'язки з різними людьми, що сприяє розширенню професійної мережі та зміцненню відносин всередині команди. Сильні лідери часто виявляють готовність приймати обдумані ризики, що є важливим для інновацій та досягнення амбіційних цілей.

Комунікація є ключовою для будь-якого лідера. Високі комунікативні здібності дозволяють ефективно передавати ідеї, мотивувати команду та вирішувати конфлікти. Організаційні здібності допомагають лідерам планувати, координувати та виконувати проекти ефективно, забезпечуючи високу продуктивність команди. Керівники із лідерським потенціалом володіють високим рівнем самомотивації, що дозволяє їм підтримувати високу продуктивність навіть у важких умовах. Здатність розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших є ключовою для будь-якого лідера. Вона сприяє підтримці міцного емоційного зв'язку з командою та ефективному лідерству.

Начальницький склад з високою мотивацією до успіху прагнуть до високих результатів та постійного розвитку, що надихає команду на досягнення спільних цілей.

Сильно виражені якості лідера сприяють розвитку позитивного, продуктивного та адаптивного робочого середовища. Ці якості дозволяють лідерам ефективно керувати командами, досягати цілей та пристосовуватися до змін, забезпечуючи стійкість та успіх організації в довгостроковій перспективі.

2.3. Рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій

Розвиток лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій є критично важливим для ефективного управління та забезпечення безпеки працівників. Розвиток лідерського потенціалу сприяє підвищенню ефективності роботи команди та керівництва.

Кращий лідерський потенціал означає краще управління та більшу продуктивність у виконанні завдань. Лідери з розвиненим потенціалом здатні стимулювати інновації та творчий розвиток в організації. Вони можуть ініціювати нові ідеї, розробляти стратегії та просувати організацію вперед. Лідери, які розвивають свій потенціал, здатні краще співпрацювати зі своєю командою, враховуючи індивідуальні потреби та навички кожного члена. Це сприяє підвищенню взаєморозуміння, довіри та співпраці.

Розвиток лідерського потенціалу допомагає формувати позитивну організаційну культуру, засновану на цінностях, довірі та взаємоповазі. Це стимулює співробітників до досягнення високих результатів та відчуття приналежності. Інвестування в розвиток лідерського потенціалу сприяє

збереженню та розвитку талановитих кадрів. Коли співробітники бачать, що їм надається можливість зростання та розвитку в організації, вони більш схильні залишатися в ній та вносити свій внесок у досягнення спільних цілей.

Проведення тренінгів та навчання з лідерського розвитку є ключовим елементом в підвищенні лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професіях.

Менторство та коучинг – це ефективні методи розвитку лідерського потенціалу, які надають працівникам можливість отримати індивідуальну підтримку та поради від досвідчених керівників або консультантів.

Менторство – це відносини, в яких досвідчений лідер (ментор) надає підтримку, поради та відповідальність молодшому співробітнику (молодший колега). Ментор може ділитися своїм досвідом, допомагати розвивати навички та здібності, а також сприяти професійному й особистісному зростанню молодшого колеги.

Коучинг – це процес співпраці між коучем (фахівцем у розвитку) та співробітником з метою досягнення конкретних цілей. Коуч допомагає виявити потенціал та зрозуміти проблеми, ставить питання, спрямовує на розвиток навичок та розробляє план дій для досягнення цілей.

У менторства та коучингу акцентується на індивідуальних потребах кожного працівника. Кожен співробітник має унікальні сильні сторони, слабкі сторони та цілі, і ефективний розвиток лідерського потенціалу вимагає уваги до цих індивідуальних особливостей.

Важливою складовою менторства та коучингу є взаємодія між ментором або коучем та співробітником. Вони спільно працюють над постановкою цілей, розв'язанням проблем та підвищенням ефективності. Зворотній зв'язок також є ключовим елементом, оскільки він допомагає пристосувати процес розвитку до потреб та очікувань співробітника.

Важливою передумовою для успішного менторства та коучингу є створення в організації культури, що сприяє взаємодопомозі, відкритості та відповідальності. Відкрита та підтримуюча атмосфера сприяє ефективному обміну досвідом та знаннями, що робить менторство та коучинг більш ефективними.

Створення розвивальної культури в організації передбачає створення сприятливого середовища, де працівники почуваються заохоченими та мають можливості для постійного самовдосконалення та розвитку.

Завдяки стимулюванню працівників до постійного самовдосконалення, організація може створити атмосферу, в якій люди почуваються мотивованими та заохоченими до вдосконалення своїх навичок. Це може бути здійснене через надання доступу до різноманітних навчальних ресурсів, курсів або тренінгів.

Важливо створити середовище, де працівники почувають себе здатними приймати на себе нові виклики та ризики. Це може бути досягнуто шляхом створення проєктів або завдань, які спонукають до творчого мислення та розвитку нових навичок.

Організація повинна підтримувати культуру навчання, де працівники почуваються вільними ділитися знаннями та досвідом один з одним. Це стимулює взаємне вчителювання та розвиток командної співпраці.

Важливо надавати працівникам можливість розвиватися шляхом створення індивідуальних планів розвитку. Ці плани можуть включати навчання, розвиток навичок та отримання нових відомостей, що сприяє постійному росту.

Важливою складовою розвивальної культури є відкритість до змін та інновацій. Процес постійного самовдосконалення передбачає готовність

до нових ідей та відкритість до новаторських підходів до вирішення завдань.

Створення розвивальної культури допомагає залучити та зберегти талановитих працівників, а також забезпечує організації конкурентні переваги в швидкозмінному бізнес-середовищі.

Формування командних взаємодій є ключовим аспектом розвитку лідерського потенціалу в організації. Створення сприятливого середовища, де кожен член команди може відчувати відкритість та довіру, є першим кроком у формуванні командної взаємодії. Лідер повинен створити можливості для відкритого спілкування та вислуховування ідей кожного члена команди.

Кожен член команди повинен відчувати свою важливість та відповідальність за досягнення загальних цілей. Лідер повинен чітко визначити ролі та обов'язки кожного члена команди, а також створити умови для їх взаємопідтримки.

Лідер повинен сприяти розвитку співпраці та взаємодопомоги серед членів команди. Це може бути досягнуто шляхом проведення спільних тренінгів, робочих сесій або командних заходів. Також повинен активно працювати над розвитком комунікаційних навичок кожного члена команди. Це включає в себе навчання способів ефективного спілкування, слухання та вираження власних ідей та думок. Лідер повинен створити атмосферу довіри, поваги та взаєморозуміння в команді. Це може бути досягнуто через відкрите спілкування, розуміння та підтримку індивідуальних потреб та інтересів кожного члена команди. Формування сильних командних взаємодій сприяє ефективному використанню лідерського потенціалу у всіх членів команди, що сприяє досягненню спільних цілей та успіху організації.

Стимулювання ініціативності та інновацій є важливим аспектом розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій.

Лідер повинен створити атмосферу, де працівники відчують себе вільними висловлювати свої ідеї та думки. Важливо підтримувати відкритий діалог та заохочувати співпрацю в пошуках нових рішень.

Організація тренінгів та семінарів з інноваційного мислення та креативного розвитку може сприяти розвитку лідерського потенціалу. Також важливо надавати працівникам можливості для саморозвитку та освоєння нових навичок. Лідер повинен активно визнавати та заохочувати ініціативу та творчість своїх підлеглих. Це може включати в себе нагороди за внесок у вирішення проблем, просування ідей та досягнення результатів.

Також важливо забезпечити необхідні ресурси та підтримку для реалізації інноваційних ідей. Необхідно створити механізми, які сприяють впровадженню новацій та відслідковують їхні результати.

Лідер повинен активно працювати над створенням культури, де інновації та експерименти вітаються та цінуються. Необхідно створити атмосферу, де ризик вважається прийнятним, а помилки розглядаються як можливість для навчання та вдосконалення.

Загалом, стимулювання ініціативності та інновацій сприяє розвитку лідерського потенціалу в офіцерів, що в свою чергу сприяє успішності організації та її здатності до адаптації до змін у сучасному бізнес-середовищі.

Отже, інвестування в розвиток лідерського потенціалу керівників має значний вплив на успішність організації, сприяючи підвищенню ефективності, стимулюванню інновацій, покращенню командної роботи та формуванню позитивної організаційної культури.

Висновки до другого розділу

Діагностика лідерського потенціалу офіцерів в ризиконебезпечних професіях включає в себе комплексний підхід, який враховує специфічні вимоги та умови роботи в таких сферах. У досліджуваних спостерігаються сильно виражені якості лідера та частина досліджуваних схильні до диктату. Здебільшого у досліджуваних надто високі показники готовності до ризику та високі показники готовності до ризику. Досліджувані представники офіцерів ризиконебезпечних професій здебільшого демонструють асертивні дії, обережні дії, встановлення соціального контакту та агресивні дії. У досліджуваних виявлено високий та середній рівні організаційних здібностей. Серед офіцерів ризиконебезпечних професій переважає директивний стиль та колегіальний стиль керівництва. У досліджуваних із офіцерів ризиконебезпечних фахівців виявлено високий та середній рівні емоційного інтелекту. Також у досліджуваних найбільш яскраво проявляється низький рівень здатності розпізнавання емоцій інших людей, середній рівень управління своїми емоціями, середній рівень самомотивації, низький рівень емпатії, низький рівень емоційної обізнаності.

З метою визначення основних взаємозв'язків застосовано кореляційний аналіз Спірмена. На основі кореляційного аналізу було встановлено, що слабо виражені якості лідера мають зв'язок із такими показниками як: уникнення, середній рівень комунікативних здібностей, високий рівень мотивації уникнення невдач, директивний стиль. Помірно виражені якості лідера мають кореляційні зв'язки із такими показниками, як: пошук соціальної підтримки, середній рівень готовності до ризику, середній рівень комунікативних здібностей, середній рівень організаційних здібностей, середній рівень емоційного інтелекту. Сильно виражені якості лідера мають кореляційні зв'язки із такими показниками, як: асертивні дії, пошук соціальної підтримки, встановлення соціального контакту, високий рівень готовності до ризику, високий рівень

комунікативних здібностей, високий рівень організаційних здібностей, самомотивація, емоційна обізнаність, високий рівень мотивації досягнення успіху, колегіальний стиль управління, змішаний стиль управління, високий рівень емоційного інтелекту управління. Лідер схильний до диктату демонструє взаємозв'язки із такими показниками, як: імпульсивні дії, асоціальні дії, агресивні дії, директивний стиль управління.

Рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу в офіцерів ризиконебезпечних професій мають на меті забезпечити створення сильних та ефективних лідерів, здатних впроваджувати інновації, керувати командою та забезпечувати безпеку працівників.

Проведення регулярних тренінгів та семінарів сприяє розвитку необхідних навичок та знань у керівництві. Індивідуальне менторство та коучинг допомагають в розвитку особистісних якостей та навичок, необхідних для успішного керівництва. Сприяння створенню середовища, де працівники відчують себе здатними до вдосконалення та розвитку, є важливим аспектом розвитку лідерського потенціалу. Побудова сильних команд сприяє розвитку лідерського потенціалу у всіх членів колективу. Стимулювання ініціативності та інновацій сприяє розвитку творчого мислення та здатності до впровадження новаторських рішень.

Успішна реалізація цих рекомендацій сприятиме створенню сильного та динамічного начальницького складу, який зможе ефективно впроваджувати стратегії управління та забезпечувати безпеку та успішність в ризиконебезпечному середовищі.

Висновки

Лідерство є складним явищем, що досліджується з різних підходів. Поняття лідера та лідерського потенціалу включає як вроджені, так і набуті якості, які дозволяють особі впливати на інших та досягати спільних цілей. Розглядаючи підходи до вивчення лідерства, можна виділити кілька ключових напрямків:

- трейт-орієнтований підхід – фокусується на особистісних рисах та характеристиках лідерів, які роблять їх ефективними;
- поведінковий підхід – аналізує конкретні дії та поведінку лідерів, спрямовані на досягнення цілей організації чи групи;
- ситуаційний підхід – розглядає вплив характеристик ситуації на ефективність лідерства;
- контингентний підхід – поєднує якості лідера із особливостями ситуації, в якій він працює;
- інтерактивний підхід – акцентує увагу на взаємодії між лідером, підлеглими та ситуацією.

Розуміння цих підходів допомагає краще зрозуміти сутність лідерства та розвивати лідерські навички. Лідерський потенціал включає особистісні риси, навички управління, знання, досвід, емоційний інтелект та комунікативні здібності. Збалансований розвиток цих складових допомагає лідерам ефективно впливати на інших, керувати командою та досягати стратегічних цілей організації.

Оцінка лідерських здібностей серед керівників у сферах з високим ризиком передбачає застосування інтегрованого підходу, який враховує унікальні особливості та вимоги цих професій. Виявлено, що у таких керівників присутні виразні лідерські якості, тоді як деякі з них мають схильність до авторитаризму. Більшість керівників показують високу готовність до прийняття ризиків. У більшості випадків, керівники

демонструють асертивність, обережність, здатність налагоджувати соціальні контакти та агресивність. Також серед них спостерігаються як високі, так і середні рівні організаційних навичок. Переважаючими стилями керівництва серед керівників є директивний та колегіальний. У керівників із цієї категорії також знайдено високі та середні рівні емоційного інтелекту. Вони часто виявляють низьку здатність до розпізнавання емоцій інших, середній рівень емоційного самоконтролю, самомотивацію, емпатію та емоційну обізнаність.

Для аналізу ключових зв'язків було використано кореляційний аналіз Спірмена. За його результатами, встановлено, що недостатньо розвинені лідерські якості корелюють з униканням, середнім рівнем комунікативних навичок, високою мотивацією уникати невдач та директивним стилем керівництва. Лідери з помірно вираженими якостями мають зв'язки з пошуком соціальної підтримки, середньою готовністю до ризику, комунікативними та організаційними навичками, а також середнім рівнем емоційного інтелекту. Ті, хто володіє високо розвиненими лідерськими якостями, показують зв'язки з асертивністю, пошуком соціальної підтримки, здатністю встановлювати соціальні контакти, високою готовністю до ризику, комунікативними та організаційними навичками, самомотивацією, емоційною обізнаністю, мотивацією до успіху, а також колегіальним і змішаним стилями керівництва і високим рівнем емоційного інтелекту. Лідери, що схиляються до авторитарного стилю, часто проявляють імпульсивність, асоціальні та агресивні дії.

Розвиток лідерського потенціалу важливий для успішності організації, оскільки він сприяє розвитку інновацій, покращенню командної роботи та створенню позитивної організаційної культури. Тому важливо інвестувати у тренінги, менторство, створення розвивальної культури, формування командних взаємодій та заохочення ініціативності та інновацій у офіцерів ризиконебезпечних професій.

Проведення регулярних тренінгів та семінарів з лідерського розвитку дозволяє підвищити навички керівників у керуванні персоналом та вирішенні конфліктів. Надання можливостей для індивідуального менторства та коучингу сприяє розвитку особистих якостей керівників та їхньому зростанню у ролях лідерів. Створення атмосфери сприятливого для навчання та розвитку дозволяє працівникам вільно експериментувати та розкривати свій лідерський потенціал. Розвиток сильних команд допомагає створити сприятливу атмосферу співпраці та взаємопідтримки, що сприяє розвитку лідерського потенціалу у всіх членів колективу. Стимулювання ініціативності та творчості працівників сприяє виявленню та розвитку лідерських якостей та сприяє інноваційному розвитку організації.

Поєднання цих підходів дозволяє створити сприятливі умови для розвитку лідерського потенціалу в офіцерів, що в свою чергу сприяє зростанню організації та досягненню стратегічних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аникеев, М. П. Психологічний клімат у колективі / М. П. Аникеев. – М.: Просвітництво, 2009. – 319 с.
2. Баєва О. Біологічні основи влади і лідерства // Персонал. — 2006. — № 12. — С. 67.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Підручник. /Балабанова Л.В., Сардак О.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – С. 87–92.
4. Бойко, У. У. Соціально-психологічний клімат колективу та особистість / У. У. Бойко, А. Р. Ковальов, У. М. Панферов. – М. : Вид-во МПСИ, 2007. – 207 с
5. Булах І., Долинська І. Психологічні аспекти між особистісної взаємодії викладачів і студентів: Навч.-метод, посібник. – К., 2002. – 114с.
6. Видра О.Г. Вікова та педагогічна психологія: Навч. пос. / О.Г. Видра. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 112 с.
7. Винославська О. В. Дослідження типології управлінських конфліктів у технічному університеті // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. / О. В. Винославська, Л. М. Карамушка – К.: Тво конфліктологів України, 2002. – Вип. 3. – С. 20 –24.
8. Гармаш С. А., Гашутіна О. Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37-44.
9. Гах Й. М. Етика ділового спілкування : навч. посібник /Й. М Гах. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 160 с.
10. Герчанівська П. Е. Культура управління: навч. посібник / П. Е. Герчанівська. – К. : ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2005. – 152 с.
11. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. Вісник Національної академії державного

управління при Президентові України. 2010. № 3. С. 5-13.

12. Гриценко С. П. Етика ділового спілкування / С. П. Гриценко. – К.: Вища освіта, 2005. – 196 с.

13. Гриценко І. М. Лідерство як феномен управління групою. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 10. С. 116-119

14. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2015. Вип. 44. С. 418–428. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2015_44_57

15. Гура Т.В. Розвиток когнітивних якостей у бізнес – лідерів: навч.посібник/ Т.В.Гура. - К. :ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с.

16. Діденко О., Шумовецька С. (2021). Акмеологічні засади професійного зростання та лідерства майбутніх офіцерів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки, 26(3), 41–53. URL: <https://doi.org/10.32453/pedzbirnyk.v26i3.878>.

17. Долгарєв А. В., Болдирєв К. В. Лідерський потенціал особистості в процесі формування професійних якостей. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2017. Вип. 54. С. 130–136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2017_54_18

18. Заруба О. Г. Лідерство у вищих військових навчальних закладах: моделі та програми підготовки. Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2019. № 3. С. 93–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/iblsd_2019_3_12

19. Зубрицька-Макота І. В., Коваль О. С. Формування комунікативних і лідерських якостей керівника. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2014. № 2. С.

20. Зусін В. Я. Етика та етикет ділового спілкування: навч. посібник. – 2е вид., перероб. і доп. / В. Я. Зусін. – К.: Центр навч.

літератури, 2005. – 224 с.

21. Іващенко А. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу / А. В. Іващенко // Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди". Педагогіка. Психологія. Філософія: збірник наук. праць. Вип. 28. Т. 2. – С. 117 – 123

22. Калашник Г. М. Вступ до дипломатичного протоколу та ділового етикету : навч. посібник / Г. М. Калашник – К.: Знання, 2007. – 143 с.

23. Калашнікова С.А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління
https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf

24. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_12

25. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

26. Ковальчук В. І. Проблеми управлінського лідерства в професійнотехнічній освіті / В. І. Ковальчук // Вісн. післядиплом. освіти: Зб. наук. праць / Голов. ред. В. В. Олійник. – К.: Геопринт, 2009. – Вип. 11, ч. 1. – С. 101–111.

27. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2020. Вип. 4. С. 85–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2020_4_11

28. Кримець Л. В. Лідерство як особлива форма влади у сучасному військово-професійному середовищі. Вісник Національного університету оборони України. 2018. Вип. 2. С. 51–58. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2018_2_9
29. Кричевський Є. Л. Динаміка групового лідерства // Питання психології. — 2003. — № 2. — С. 64 – 74.
30. Линьов К. О. Лідерство у контексті еволюції підходів до осмислення феномену в освіті. ScienceRise. Pedagogical Education. 2016. № 8. С. 29–34. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8\(4\)_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2016_8(4)_6)
31. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Київ : Вид-во, 2006. 256 с.
32. Лук'янова Л. Б., Андрощук І. М., Баніт О. В. Теоретичні і практичні аспекти розвитку лідерських якостей у топ-менеджменту у вітчизняній науці і практиці. Вісник післядипломної освіти. Педагогічні науки. 2019. Вип. 8(37). С. 89-108.
33. Маковський О. К. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : автореф. дис. ... к-та пед. наук : 20.02.02 / Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького, 2002. 18 с.
34. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 24. С. 7–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_3
35. Малюська В. А. Лідерські якості керівника – умова ефективного функціонування трудового колективу /В. А. Малюська // http://www.rusnauka.com/4_SVMN_2007/Economics/19960.doc.htm
36. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2009 – 22 с.
37. Маркіна І.А., Вороніна В.Л., Дмитренко І.А. Лідерство як

//<http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/626/610>

38. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: підручник / М. М. Мартиненко – К. : Каравела, 2005. – 496 с.

39. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – Вид. 2-ге, випр. та доповн. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.

40. Мостенська Т.Л. Ефективний стиль керівництва в управлінні організації//<https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8852/1/HP6.pdf>

41. Нестуля С.І. Особливості авторитарного, демократичного та ліберального стилів лідерства освітнього менеджера// <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/10558/1/%D0%9D%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BB%D1%8F%20%D0%A1.%20%D0%86.%20.pdf>

42. Новіков Б. В. Лідерство, стилі керівництва. Київ, 2004. С. 308-356.

43. Пономарьов О. С. Філософія спілкування в контексті культури соціального управління / О.С. Пономарьов// Теорія і практика управління соціальними системами. – 2011. - № 1.- С. 23-30.

44. Прохоренко Т. Г. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі. / Прохоренко Т. Г., Зборовська О. П., Носирєва Г. А. – Вісник Міжнародного Слов'янського університету: український науковотеоретичний журнал. Ювілейний випуск. – Харків, 2008. – С. 12–18.

45. Психологічний клімат колективу / Упоряд.: О.Марінушкіна, за заг. ред. С. Максименко, О. Главник – К.: Главник, 2004. – 96 с

46. Романовський О. Г. Ділова етика: навч. посібник / Романовський О. Г. , Пономарьов О. С., Лапузіна О. М. – Харків : НТУ «ХПІ», 2006. – 364 с.

47. Романовський О. Г. Методологічні засади концепції підготовки лідерів професіоналів у системі неперервної інженерної освіти / О. Г. Романовський // Творча особистість у системі неперервної професійної освіти: Матеріали міжнарод. наук. конф., 16 – 17 трав. 2000 р. – Х., 2000. – 436 с. – С. 16–22.

48. Романовський О., Горбач І. Лідерський потенціал майбутніх фахівців державної кримінально-виконавчої служби України. Теорія і практика управління соціальними системами. 2019. № 2. С. 73–84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2019_2_9

49. Романовський О.Г. Бізнес-лідерство і когнітивні якості : навч. посібник / О. Г. Романовський. – К. :ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с.

50. Романовський О.Г. Моральні основи прийняття рішень майбутніми лідерами в сфері бізнесу / О.Г. Романовський, А.Є.Книш// International Scientific Journal of Universities and Leadership - К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. - № 2. – С. 52-56.

51. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: монографія / М.В.Савчин. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. – 280 с.

52. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. — Х., 2005. — 20 с.

53. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом. – К.: АртЕкономі, 2011. – 144 с.

54. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / О. Д. Сердюк – К. : Професіонал, 2004. – 432 с.

55. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи керівника: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 192 с

56. Скібіцька Л.І. Менеджмент / Лідерство та стиль роботи менеджера - Скібіцька Л.І. [Електронний ресурс] / Скібіцька Л.І. – Режим

доступу до ресурсу: <http://westudents.com.ua/glavy/43625-tema-2-teor-lderstva.html>

57. Стили керівництва в Україні: авторитарний, демократичний і ліберальний// <https://delovoy.com.ua/kozhen-drugij-nachalnik-vvazhae-sebe-demokratom/>

58. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

59. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Керівникпрофесіонал нової формації / Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. РОМАНОВСЬКИЙ // Вища освіта України. 2002. – №1. – С. 34–39.

60. Трунов Д.Г. Феномен харизматичного лідерства // Філософія соціальних комунікацій. — 2009. — № 2. — С. 55— 62.

61. Тюріна В. О. Лідерська компетентність і визначення рівня її сформованості у курсантів як майбутніх офіцерів поліції. Інноваційна педагогіка. 2020.

62. Черкашина М. В. Лідерство як провідне явище сучасного світового середовища. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 61. С. 197-203.

63. Чернявська Т.П. Розвиток лідерського потенціалу менеджерів в умовах конкуренції / Т.П. Чернявська // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. Т. 16, Вип. 1 (35): збірка наукових праць. – Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2017. – С. 55-62.

64. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен. Юридична психологія та педагогіка. 2013. № 2. С. 50-61.

65. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.07 /

Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2006. – 21 с.

66. A.Gregory Stone, Robert F. Russell, Kathleen Patterson, (2004) "Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 Issue: 4, pp.349-361

67. Carrie A. Blair, Katherine Helland, Bill Walton, (2017) "Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 38 Issue: 2, pp.333-346

68. Freudenberger H.J. Staff burnout. J Soc Issues / Freudenberger H.J. 1974; 30: 159 –166.

69. Gibson J., Ivancevich J., Konopaske R. Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th ed. McGraw-Hill Education, 2011. 640 p.

70. Hollander E. Emergent Leadership and Social Influence // Leadership and Interpersonal Behavior. N.Y., 1961. P. 34. 101.

71. Janinks D. On Becoming a Leader / D. Janinks. – Cambridge, 1995. – P. 12–18. 99.

72. Jewell Linda N. Contemporary Industrial/organizational Psychology. 3rd ed. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole Publishing Company, 1998. 622 p.

73. Julie K. Norem The Positive Power of Negative Thinking: Using Defensive Pessimism to Manage Anxiety and Perform at Your Peak, Basic Books, 2001. – 239 p.

74. Paul Kirkbride, (2006) "Developing transformational leaders: the full range leadership model in action", Industrial and Commercial Training, Vol. 38 Issue: 1, pp.23-32

75. Russell P. Guay, (2013) "The relationship between leader fit and transformational leadership", Journal of Managerial Psychology, Vol. 28 Issue: 1, pp.55-73

76. Stogdill R. Handbook of Leadership. N.Y., 1974. 100.

77. Tannenbaum R., Weschler I., Massarik F. Leadership and

Organization : A Behavioural Science Approach. London, United Kingdom : Taylor & Francis Ltd. 472 p.

78. Wegner, D. M. (2004). Precis of The Illusion of Conscious Will. Behavioral and Brain Sciences, 27, pp. 649-692.