

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**Вплив навколишнього середовища на формування лідерських якостей
людини**

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»
**Марії-Вікторії ДМИТРИК-
ШИКОВОЇ**

Науковий керівник
Канд. психолог. наук, доцент
Петро КОЗИРА

Рецензент Ольга УГРИН

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« » _____ 2024 р., протокол №
т.в.о. завідувача кафедри практичної психології
_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів 2025

Марія-Вікторія Дмитрик-Шикова. Кваліфікаційна робота. Вплив навколишнього середовища на формування лідерських якостей людини

Кваліфікаційна робота присвячена проблемі формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти у студентському середовищі. Особливе місце досліджувана проблема займає серед студентів, які прагнуть розвивати власні лідерські здібності. Лідерські якості сприяють професійному й особистісному розвитку здобувачів вищої освіти, підвищують їхні шанси на успішну кар'єру, отримання престижної роботи й досягнення цілей. Вони також допомагають будувати ефективні взаємини з оточенням, зокрема з колегами, друзями та родиною. Досліджено сутність понять «лідер» та «лідерські якості» у науковій літературі. Проаналізовано наукові праці із питань детермінації формування лідерських якостей. Визначено психологічні особливості формування лідерських якостей в студентському середовищі. Емпірично досліджено психологічні особливості прояву лідерства серед студентів. Виявлено відмінності та тенденції у формуванні цих якостей. Розроблено рекомендації для сприяння формуванню лідерських якостей студентської молоді.

Ключові слова: лідер, студенти, лідерські якості, студентське середовище, лідерський потенціал, мотивація до успіху, ініціативність, організаторські здібності.

Maria-Viktoria Dmytryk-Shykova. Qualification work. The influence of the environment on the formation of human leadership qualities

The qualification work is devoted to the problem of the formation of leadership qualities of higher education students in the student environment. The problem under study occupies a special place among students who seek to develop their own leadership abilities. Leadership qualities contribute to the professional and personal development of higher education students, increase their chances of a successful career, obtaining a prestigious job and achieving goals. They also help to build effective relationships with the environment, in particular with colleagues, friends and family. The essence of the concepts of "leader" and "leadership qualities" in the scientific literature is studied. Scientific works on the determination of the formation of leadership qualities are analyzed. The psychological features of the formation of leadership qualities in the student environment are determined. The psychological features of the manifestation of leadership among students are empirically studied. Differences and trends in the formation of these qualities are identified. Recommendations have been developed to promote the formation of leadership qualities in student youth.

Keywords: leader, students, leadership qualities, student environment, leadership potential, motivation for success, initiative, organizational skills.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ	
1.1. Теоретичний аналіз категорій «лідер» та «лідерські якості» у наукових дослідженнях.....	7
1.2. Особливості детермінації формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти у студентському середовищі.....	16
Висновки до першого розділу	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ	
2.1. Методи дослідження	24
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	27
2.3. Практичні рекомендації щодо формування та розвитку лідерських якостей студентської молоді.....	43
Висновки до другого розділу	48
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

ВСТУП

Сучасні реалії вимагають здатності адаптуватися до динамічних змін та вирішувати складні завдання. Активний розвиток лідерства стає відповіддю на виклики сьогодення, зокрема стрімкий темп життя, зростання конкуренції, глобалізацію, економічну інтеграцію, розвиток ринків у країнах, що розвиваються, і технологічні зміни. У цьому контексті важливим стає формування лідерських якостей особистості. Проблема лідерства досліджується науковцями у сфері філософії, психології та соціології.

Особливе місце ця тема займає серед студентів, які прагнуть розвивати власні лідерські здібності. Лідерські якості сприяють професійному й особистісному розвитку здобувачів вищої освіти, підвищують їхні шанси на успішну кар'єру, отримання престижної роботи й досягнення цілей. Вони також допомагають будувати ефективні взаємини з оточенням, зокрема з колегами, друзями та родиною. У світі, що вимагає міжкультурної взаємодії та гнучкості, лідерські якості є ключовими в успішній адаптації й продуктивній співпраці. Вони формують цінності, такі як етика та соціальна справедливість, роблячи студентів активними агентами змін у суспільстві.

Застарілі рольові стереотипи поступово відходять на другий план, а формування лідерських якостей є особливо актуальним для всіх, незалежно від статі, національності чи інших характеристик. Розвиток таких якостей серед студентів сприяє створенню рівних можливостей і розширенню перспектив. Крім того, вони допомагають ефективно відреагувати на кризові ситуації, такі як війна, природні катаклізми чи економічні кризи, приймати обґрунтовані виважені рішення в умовах невизначеності та підтримувати інших у складні моменти.

Питання лідерства широко досліджується як в іноземних, так і в українських наукових працях. Серед відомих зарубіжних дослідників слід згадати К. Левіна, А. Маслоу, В. Бенніса, Д. Гоулмана, Д. Бернса та інших. В українській науці цю тему вивчають В. Бондаренко, С. Гармаш, Н. Жеребова, А. Книш та інші дослідники.

Різноманітні аспекти формування лідерських якостей студентської молоді вивчали О. Дроздова, О. Марущак, І. Максименко Н. Гончар. Формування лідерських якостей у студентів залежить від різноманітних факторів, таких як соціальне середовище, культура та освітня система. Протиріччя виникають, коли універсальні підходи не враховують специфіку окремих контекстів, у яких функціонують студенти. Тому важливо розробляти інтегровані методики, які враховують особливості кожного індивіда та його оточення.

Об'єкт дослідження – процес формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження – психологічні особливості формування лідерських якостей у студентському середовищі.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати проблему формування лідерських якостей особистості, емпірично дослідити психологічні особливості проявів лідерства у студентському середовищі, виявити відмінності та тенденції у формуванні цих якостей.

Завдання дослідження:

1. Дослідити сутність понять «лідер» та «лідерські якості» у науковій літературі.
2. Проаналізувати наукові праці з питань детермінації формування лідерських якостей.
3. Визначити психологічні особливості формування лідерських якостей в студентському середовищі.
4. Емпірично вивчити психологічні особливості прояву лідерства серед студентів.
5. Розробити рекомендації для сприяння формуванню лідерських якостей студентської молоді.

Теоретико-методологічні основи дослідження: теоретичні основи формування лідерських якостей - К. Левіна, А. Маслоу, В. Бенніса, Д. Гоулмана, Д. Бернса, В. Бондаренко, С. Гармаш, Н. Жеребова, А. Книш та інші дослідники. Наукові дослідження присвячені проблемі формування лідерських

якостей у студентському середовищі - О. Дроздова, О. Марущак, І. Максименко Н. Гончар та ін.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз психологічної літератури, класифікація та узагальнення; *емпіричні:* методики: «Діагностика лідерських здібностей»; «Багатофакторний опитувальник лідерства»; «Діагностика мотивації до успіху та страху невдач»; *методи математистики:* кількісний та якісний аналіз.

Емпірична база дослідження. У дослідженні прийняли участь 48 студентів ЛьвДУВС (майбутніх психологів і менеджерів) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти віком від 17 до 22 років, які навчаються на 1–4 курсах.

Теоретичне значення дослідження. Поглиблено наукові уявлення про особливості детермінації формування лідерських якостей особистості в студентському середовищі. Отримано нові емпіричні дані, які доповнюють існуючі знання.

Практичне значення дослідження. Виявлені психологічні особливості розвитку лідерських якостей можуть бути застосовані під час організації навчального процесу у ЗВО. Практичні рекомендації будуть корисними студентам, які прагнуть розвинути свої лідерські компетенції, студентським організаціям, лідерам та представникам студентського самоврядування, а також психологам.

Структура роботи: Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЛЮДИНИ

1.1. Теоретичний аналіз категорій «лідер» та «лідерські якості» у наукових дослідженнях

Швидкий розвиток лідерства зумовлений сучасним ритмом життя та постійними змінами в різних сферах. Серед них — зростаюча конкуренція, глобалізація, міжнародна економічна інтеграція, розвиток ринків у країнах, що розвиваються, а також технологічні зрушення. У зв'язку з цим соціальні трансформації сприяли посиленню уваги до формування лідерських якостей особистості, зокрема у студентів ЗВО.

Для розуміння специфіки умов формування та розвитку лідерських якостей студентів ЗВО, необхідно проаналізувати ключові поняття дослідження, такі як «лідер», «лідерство» і «лідерські якості». У словниках суч. укр. мови термін «лідер» трактується як «особа, що займає чільне місце серед інших собі подібних» [10, с. 617].

Аналіз соціально-психологічної літератури свідчить, що здатність до лідерства науковці розглядають як властивість особистості, що дозволяє їй досягати провідного становища в будь-яких обставинах. Вважається, що найбільш сприятливим для розвитку лідерських якостей є юнацький вік, коли формується самосвідомість, світогляд, система поглядів, переконань і життєва філософія [18, с. 45].

Проблема лідерства бере свій початок із історії людських взаємин. Ще в доісторичні часи існувала ієрархія, у якій виділялися ватажки — лідери, які керували підлеглими. У період Стародавніх держав існували формальні структури управління суспільством, що включали таких лідерів, як фараони, імператори, королі, генерали, воєначальники, губернатори тощо [11, с. 6].

Одним із перших, хто досліджував лідерство, був Платон, який у своїй праці «Держава» визначив три типи лідерів:

1. Філософ — державний діяч, що керується розумом й справедливістю.
2. Воєначальник — лідер, що захищає державу й підпорядковує людей власній волі.
3. Ділова людина — особа, яка здатна забезпечувати задоволення матеріальних потреб [21, с. 130].

Історичний розвиток досліджень лідерства був також впливовим завдяки працям Монтеस्क'є, Плутарха та М. Макіавеллі. У своїй теорії (1522) Макіавеллі окреслив чотири основні принципи:

1. Влада лідера залежить від підтримки його прихильників.
2. Підлеглі мають розуміти, чого очікувати від лідера, і знати його вимоги до них.
3. Лідер повинен мати силу волі для виживання.
4. Правитель є прикладом мудрості та справедливості для своїх послідовників [38].

Вивчення понять «лідер» і «лідерство» започатковано у середині ХХ століття. Термін «лідер» походить із давньогрецького слова «ηγέτης», що перекладається як «той, що веде» або «провідник». Поняття «лідерство» з'явилося пізніше, позначаючи позицію лідера в колективі. Значний внесок у дослідження цих понять зробили науковці Дж. Геррі, Е. Берн, Р. Танненбаум, І. Вегнер та інші. Сучасні психолого-педагогічні підходи свідчать про багатогранність поняття «лідерство», яке розглядається в контексті психології, соціології, педагогіки та політології [16, с. 136–138]

У ХХ столітті К. Левін став одним із перших дослідників психології лідерства. Він розробив концепцію стилів лідерства, до яких належать:

- Авторитарний стиль — централізоване прийняття рішень, контроль над підлеглими, чіткий розподіл обов'язків без залучення групи.

Ефективний у кризових або небезпечних ситуаціях, але може знижувати мотивацію.

- Демократичний стиль — залучення групи до процесу прийняття рішень, стимулювання комунікації та врахування ідей підлеглих. Сприяє мотивації та приналежності до групи, хоча прийняття рішень може займати більше часу.
- Ліберальний стиль — мінімальне втручання лідера, дозволяючи групі самостійно приймати рішення. Сприяє творчості, але може призводити до втрати орієнтації [38].

Левін також розрізняв поняття «лідерства у групі» (спільний вплив усіх учасників) і «лідерства над групою» (значна роль однієї особи у впливі на інших). Його ідеї стали основою для подальшого розвитку теорій лідерства, підкреслюючи важливість взаємодії, комунікації та самоврядування у груповій роботі [5].

На сьогодні існує багато різних тлумачень термінів «лідер», «лідерство», «лідерські якості».

Лідером вважають представника малої групи, що, завдяки певній взаємодії із її членами, висувається на перший план, організовує групу відповідно до її цінностей і норм, а також керує нею для досягнення спільних цілей [13, с. 36–38].

Лідером стати може людина, яка має природні задатки, але для цього необхідно також освоїти культурні цінності та досягти певного рівня інформаційної обізнаності [36]. Діяльність лідера характеризується не лише управлінськими функціями, як у менеджера, але й генерацією нових ідей та емоційною взаємодією. Лідер має визначати основний напрям руху, зберігати єдність команди, підтримувати її моральний дух і проявляти турботу про кожного її члена [10, с. 89–96].

Лідерські якості — це сукупність рис, притаманних людині, здатній ефективно управляти іншими для досягнення цілей [17]. Науковці визначили приблизно 70 особистісних рис, які відповідають критеріям лідерства [23]. Для

студентів основою прояву лідерських якостей є такі риси, як товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, організованість, спостережливість, переконливість, рішучість, впевненість у собі, ерудованість, емоційна привабливість та вміння створювати позитивну атмосферу в колективі [17, с. 20].

Дослідження лідерства здійснювали відомі вчені, серед яких: Е. Богардус і В. Бінхем із теорією рис лідера; Г. Персон, М. Белбін і П. Друкер із теорією ситуаційного лідерства; Ф. Фідлер із системною теорією лідерства тощо.

Різні підходи до вивчення феномену лідерства представлені в науково-психологічній літературі. Наприклад, А. Маслоу, визначає самореалізацію як важливий елемент лідерських якостей. Застосування його теорії у розвитку лідерства передбачає врахування потреб підлеглих на різних рівнях, від базових фізіологічних до потреб у самореалізації. Ефективний лідер створює середовище, в якому люди мають можливість задовольняти свої потреби та розкривати власний потенціал [17].

На думку В. Бенніса, лідерство не є вродженою властивістю, а формується через практику, самовдосконалення та розвиток необхідних навичок [41].

Автор теорії шляхів-контекстів лідерства, Р. Хаус, вивчав різні стилі лідерства та їхній вплив на ефективність роботи групи. Теорія враховує контекстуальні чинники, що визначають успішність тих чи інших стилів лідерства. Основна ідея цієї теорії полягає в тому, що лідер повинен сприяти досягненню цілей своїх підлеглих, обираючи стиль лідерства, що відповідає характеристикам завдання та контексту. Основні принципи цієї теорії наступні:

1) чіткість шляхів, насамперед лідер повинен окреслити зрозумілі й чіткі шляхи досягнення цілей й допомогти своїм підлеглим усвідомити, як саме їх зусилля можуть допомогти привести до успіху;

2) підтримка, лідер повинен створювати певне сприятливе середовище, надавати емоційну підтримку, похвалу та допомогу в розв'язанні проблем;

3) стимулювання, коли лідер заохочує підлеглих за допомогою різних мотиваційних інструментів, таких як нагороди, визнання чи можливість кар'єрного зростання;

4) адаптація стилю лідерства відповідно до особливостей завдань й контексту.

Теорія шляхів-контекстів акцентує увагу на тому, що ефективний лідер має враховувати завдання, особливості підлеглих та контекст, застосовуючи відповідні стратегії для забезпечення високого результату роботи команди чи певної організації [44].

У науковій літературі на сьогодні існує досить багато підходів до природи та класифікацій лідерства. Серед них — трансформаційне лідерство, яке зосереджене на розвитку підлеглих, формуванні їх внутрішньої мотивації й відчуття цінності. Трансформаційні лідери сприяють успішному саморозвитку, заохочують креативність, підтримують й надихають підлеглих на досягнення високих результатів. Цей підхід, впроваджений Д. Бернсом і Б. Бассом [36], передбачає вплив лідера через стимулювання потенціалу, мотивації й успішного розвитку підлеглих, а також сприяє активним змінам, які трансформують як особистостей, так і організації.

Теорія ситуаційного лідерства (П. Герсі й К. Бланшард), підкреслює важливість відповідності стилю лідерства конкретній ситуації [31]. Вона пропонує чотири основні стилі лідерства у залежності від рівня компетентності й залученості підлеглих:

- Директивний стиль: Лідер переважно приймає рішення самостійно, що ефективно для ситуацій із низьким рівнем досвіду підлеглих.

- Підтримуючий стиль: Лідер передусім заохочує співпрацю, що важливо для мотивованих підлеглих, які потребують розвитку їх здатностей.

- Партнерський стиль: Лідер приймає рішення разом із підлеглими, підходить для компетентних і залучених працівників.

- Делегуючий стиль: Лідер передає усю відповідальність підлеглим, ефективно для самостійних працівників. Ця теорія наголошує на адаптації

стилю керівництва до потреб підлеглих і забезпечує інструменти для ефективної взаємодії в умовах змін [31].

Теорія розподіленого лідерства базується на тому, що лідерство може проявлятися на різних рівнях організації, а не лише у формальних керівників. Вона підкреслює роль співпраці та взаємодії, де кожен учасник має можливість демонструвати лідерські якості залежно від ситуації. Такий підхід сприяє покращенню групових процесів, пришвидшенню прийняття рішень і досягненню спільних цілей. Основи цієї теорії викладені в роботах П. Нортхауса, зокрема в книзі *"Leadership: Theory and Practice"* [39].

Етичне лідерство акцентує увагу на моральності, етиці та справедливості. Етичний лідер діє згідно з високими моральними стандартами, сприяючи формуванню довіри, моральної атмосфери та культури в організації. Цей підхід, розроблений М. Джозефсоном, спрямований на забезпечення стабільного успіху організації через вплив на підлеглих відповідно до етичних принципів [40, С. 117-134].

Концепція службового лідерства (Р. Грінлі), розглядає лідера як слугу, основною метою якого є пріоритетність інтересів команди чи організації. Цей підхід орієнтований на допомогу іншим в досягненнях спільних цілей, сприяючи їх розвитку й самореалізації [33].

Теорія транзакційного лідерства зосереджується на взаємодії між керівником і підлеглими, де визначаються чіткі очікування, а також винагороди та покарання за досягнення або недовсягнення цілей. Лідер встановлює правила взаємодії, що базуються на обміні вигодами. Цю концепцію запропонував Б. Басс, розглядаючи лідерство як систему обміну між керівником і підлеглими через механізми заохочень та санкцій [39].

Харизматичне лідерство акцентує увагу на значенні харизми, впливу та визнання керівника у мотивації та натхненні команди. Ця концепція передбачає, що харизматичні лідери володіють унікальними рисами, які допомагають мобілізувати зусилля людей і спрямувати їх на досягнення

спільних цілей. Ідеї харизматичного лідерства були розроблені вченими, зокрема Д. Бернсом, Б. Аволіо та Д. Конгером [28].

Модель функціонального лідерства, запропонована Д. Адером, визначає основні функції керівника у групі. Цей підхід орієнтований на досягнення успіху групи через виконання таких функцій: 1) орієнтація на завдання, де лідер спрямовує зусилля групи на досягнення цілей; 2) підтримка командної взаємодії, яка сприяє співпраці та ефективній комунікації між членами групи; 3) розвиток індивідуальних членів групи через навчання та наставництво [40].

О. Романовський та Н. Серeda визначають лідерство як здатність впливати на групу для досягнення спільних цілей [33]. Водночас лідерство формується у процесі тривалої взаємодії членів групи, що включає прояв різних якостей у конкретних ситуаціях [20].

О. Слюсаренко розглядає лідерство як сукупність прийомів впливу та соціально-психологічний феномен, що виникає в результаті взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників, таких як мета групи, потреби її членів та дії лідера [37, С. 244-246].

Д. Гоулман досліджував роль емоційного інтелекту у житті та бізнесі, підкреслюючи його важливість у лідерстві. Він наголошує, що здатність усвідомлювати власні емоції та емоції оточуючих сприяє кращому розумінню емоційної атмосфери, побудові гармонійних стосунків і ефективному управлінню. За Гоулманом, успішний лідер повинен уміти контролювати свої емоції, правильно їх виражати, управляти стресом і розв'язувати конфлікти. Також він акцентує увагу на співчутті, що дозволяє керівнику ефективно мотивувати команду та підтримувати сприятливий клімат.

Д. МакГрегор запропонував теорії Х та Y, які відображають різні підходи до управління. У межах Теорії Х працівники розглядаються як недостатньо мотивовані, а лідер має застосовувати суворий контроль і правила для забезпечення продуктивності. Натомість у Теорії Y вважається, що працівники володіють внутрішньою мотивацією та відповідальністю, а роль лідера полягає у створенні умов для підтримки їхньої самостійності й творчості. Ці теорії

відображають різні уявлення про природу людей і їхній вплив на робочий процес [24].

Таким чином, розуміння терміна «лідер» та аналіз складових особистісних характеристик, що формують лідерські якості, дають змогу стверджувати, що лідерство відіграє важливу роль у сучасному суспільстві. Воно сприяє успішному здобуттю керівних позицій, ефективному виконанню складних професійних завдань, а також виявляється у здатності організовувати великі групи людей та впроваджувати соціально корисні зміни.

У другій половині XX ст. феномен лідерських якостей став об'єктом активного наукового дослідження. Науковці дійшли висновку, що не існує універсальної лідерської риси, яка б гарантувала успіх. У 1950–1970-х р.р. поняття лідерства аналізували через три основні підходи: ситуаційний, особистісний та інтеракціоністський.

Прихильники ситуаційної концепції, зокрема Т. Хейлін та Т. Адорно, акцентували увагу на таких аспектах, як авторитет лідера, свобода його дій, групові установки, характер діяльності та вплив зовнішнього середовища [37]. У межах цієї концепції сформувалося два основні напрями:

- теорія харизматичного лідера, що пов'язує особистісні якості лідера з результативністю діяльності групи;
- дослідження специфіки лідерства залежно від умов діяльності [37].

Другий напрям зосереджений на вивченні ролі ситуаційних чинників, що впливають на взаємозв'язок між рисами, установками, поведінкою лідера та ефективністю його діяльності. Це стало основою теорії імпліцитного лідерства [19].

Особистісна концепція, яку розробляли Б. Хілтон, Р. Стогдилл, Д. Стенг [24], вивчала відмінності між ефективними та неефективними лідерами, різними стилями управління (згідно з К. Левіним) та типами лідерів [11].

На думку В. Ягоднікова, лідерські якості можна класифікувати за такими компонентами:

1. Мотиваційний: упевненість в собі, прагнення до досягнень, самореалізації й самоствердження.
2. Емоційно-вольовий: позитивний емоційний стан, врівноваженість, вольові риси.
3. Особистісний: творче мислення, впливовість, комунікативні та організаторські здібності.
4. Діловий: відповідальність, здатність приймати правильні рішення у складних ситуаціях, організаційні знання та навички [30].

Лідерські риси також можна розділити на три групи:

1. Загальні управлінські: комунікабельність й професійна компетентність, стресостійкість й працелюбність тощо.
2. Власне лідерські: харизматичність й ініціативність, творчість, емпатія й моральність.
3. Специфічні: особливості, властиві окремій галузі [16, с. 43–49].

Студентський вік, завдяки своїм психічним особливостям, є чутливим періодом для формування лідерських якостей.

У результаті численних досліджень науковці дійшли таких висновків: лідерство залежить не від окремих рис, а від гармонійного їх поєднання; на успіх лідера впливають особистісні характеристики, особливості ситуації та соціокультурне середовище. Аналіз складових особистісних характеристик, що формують лідерські якості, дають змогу стверджувати, що лідерство сприяє успішному здобуттю керівних позицій, ефективному виконанню складних професійних завдань, а також виявляється у здатності організовувати великі групи людей і впроваджувати соціально корисні зміни.

1.2. Особливості детермінації формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти у студентському середовищі

Лідерство не є просто набором вроджених особистісних рис або здатностей, але є особливим видом міжособистісних взаємин, тому лідерські якості можна розвивати і формувати, а також навчатися лідерству. Критерієм розвитку та формування лідерських якостей є певна внутрішня готовність бути лідером, яка передбачає мотиваційну (бажання людини виконувати певні лідерські функції, її готовність приймати лідерську роль, інтерес до діяльностей лідера), пізнавальну (знання специфічних алгоритмів організації, певних правил ефективного спілкування, розуміння поставлених завдань), практично-діючу (результативність організаційної діяльності), та особистісно-позиційну (сприйняття лідера групою і навпаки) [29].

Для оцінки сформованості лідерських якостей важливо також враховувати наступні показники:

- 1) здатність комунікувати – уміння ефективно спілкуватися, висловлювати ідеї переконливо;
- 2) здатність до прийняття рішень – аналітичний підхід до ситуацій і відповідальність;
- 3) мотивація й наполегливість – певна внутрішня прагненість досягати цілей, рішучість у виконанні завдання;
- 4) емоційний інтелект – розуміти та керувати емоціями своїми та інших, співчувати;
- 5) організаційні здібності – створювати позитивну атмосферу для роботи і мотивувати команду;
- 6) адаптивність та гнучкість – готовність змінюватись та здатність швидко приймати рішення;
- 7) етичність – дотримання високих стандартів чесності і відповідальності [23].

Н. Дятленко вважає, що ефективне лідерство в студентському віці забезпечується такими рисами, як самопізнання (розуміння власних сильних і слабких сторін, цілей і цінностей), самоствердження (впевненість у собі й своїх можливостях), самостійність (здатність приймати рішення та визначати напрямки), прагнення до колективної праці, ентузіазм та громадська активність [8].

Ці аспекти можна поділити на кілька груп: мотиваційні (впевненість у собі, прагнення досягнення), емоційно-вольові (позитивне емоційне самопочуття, рівноваженість), особистісні (вміння впливати на інших, комунікативні та організаторські здібності, креативність,), ділові (уміння приймати рішення в складних ситуаціях, готовність до відповідальності, організаторські навички).

Сучасний лідер студент ЗВО, серед притаманних йому позитивних рис, повинен володіти комунікативними навичками, вміти працювати в команді й успішно адаптуватися до змін. Лідерство у студентському середовищі передбачає вплив на студентів для досягнення поставленої мети, сприймаючи їх не як «підлеглих», а як співучасників. Лідер повинен регулювати міжособистісні відносини в групі у контексті мікросередовища [20].

Лідерство передбачає здатність особистості мотивувати інших й надихати їх на активну діяльність. За словами Б. Головешка, справжній лідер повинен володіти такими якостями, як самоконтроль, ентузіазм, рішучість, амбітність і наполегливість [9]. Важливим є також високий рівень творчого мислення, адже прийняття рішень у ситуаціях невизначеності є невід'ємною частиною лідерської діяльності. Лідерські якості формуються поступово й потребують постійного вдосконалення, що неможливо без відповідної педагогічної підтримки. Тому розвиток цих якостей у студентів потребує створення системи методик, яка сприятиме цьому процесу.

Н. Хупавцева та В. Максимчук визначають лідерські якості студентів як сукупність стійких особистісних характеристик, що дозволяють ефективно діяти й займати провідну позицію в групі [34]. Ці якості проявляються у вмінні організовувати роботу, впливати на поведінку та настрій інших, бути

прикладом для наслідування. Лідери здатні координувати групові зусилля, мотивувати до досягнення спільних цілей, вирішувати конфлікти, приймати важливі рішення та ефективно спілкуватися. Розвиток цих рис є важливим як для лідерства, так і для успіху в навчанні та професійній діяльності. Розвивати їх можна через навчання, самовдосконалення та практичний досвід, а важливу роль у цьому процесі відіграють освітні заклади.

Українські дослідники досить активно вивчають різноманітні аспекти формування лідерських якостей студентської молоді. Зокрема, О. Дроздова досліджувала їх у контексті емоційного інтелекту, О. Марущак розглядала через призму особистісного зростання та професійного розвитку, І. Максименко — через соціальну компетентність, а Н. Гончар — через взаємозв'язок із комунікативними здібностями [25].

О. Романовський та А. Петрова виокремлюють три ключові складові ефективного лідерства: аналітичний інтелект (IQ), емоційний потенціал (EQ) та енергію (VQ) [28]. Розвинений аналітичний інтелект допомагає лідеру мислити стратегічно, але для успіху не менш важливими є емоційні, соціальні, творчі здібності. Такі риси, як емоційна стабільність, емпатія, вміння взаємодіяти з іншими та творчий підхід до вирішення проблем, також відіграють важливу роль. Успіх лідера часто залежить від контексту й ситуаційних умов, зокрема здатності швидко реагувати на зміни, приймати рішення й проявляти інтуїцію.

Таким чином, формування і розвиток лідерських якостей вимагає передусім цілісного підходу, що враховує різноманітні аспекти емоційного інтелекту, емоційної стійкості, соціальних навичок й творчих здібностей. Формування лідерства — це процес, який передбачає поступове вдосконалення особистісних структур, зокрема організаційних і комунікативних умінь, а також готовність брати на себе відповідальність [12].

ЗВО відіграють важливу роль у підготовці майбутніх лідерів, надаючи не лише професійні знання, а й можливості для розвитку лідерських якостей. Це можуть бути спеціальні курси, тренінги, проекти та програми, які сприяють розвитку навичок управління, комунікації, організації та інших важливих

компетенцій. Водночас успіх у професійній діяльності та житті залежить від уміння застосовувати здобуті знання та навички на практиці. Практичний досвід, можливість швидко набути професійних знань і реалізувати свої здібності є ключовими факторами для досягнення життєвого успіху.

Лідерство можна формувати й розвивати в будь-якої людини. За належних умов, таких як сприятливе середовище для формування й розвитку особистості отримання фахової підготовки, здатності до лідерства можуть бути успішно виявлені й розвинуті [5]. Не кожен із студентів приходить до університету вже із розвиненими лідерськими якостями, але через правильну підготовку, сприятливе навчальне середовище такі здатності можуть проявлятися і розвиватися.

Важливим є забезпечення відповідної підготовки студентів, що включає розвиток лідерських якостей як складову їхнього освітнього процесу. Такий підхід дозволяє кожному студенту розкрити свій потенціал у лідерстві, незалежно від початкових здібностей. Він акцентує на значенні освіти та розвитку, що сприяють розкриттю лідерського потенціалу і мотивують студентів до активної участі у навчанні та досягненні успіху в професійній діяльності [12].

Один із шляхів ефективного розвитку й формування лідерських якостей у студентів ЗВО полягає у їх залученні до різних форм соціально значущої діяльності. Навчальна діяльність, включаючи вирішення навчальних завдань та наукову роботу, сприяє формуванню лідерських рис. Участь у наукових студентських товариствах, виступи на конференціях, тренінги та інші заходи також допомагають розвивати ці якості. Позанавчальна діяльність, така як волонтерство, громадська активність, участь у студентському самоврядуванні та молодіжних організаціях, дозволяє студентам формувати соціально-психологічні та організаторські навички, а також уміння впливати на інших [21].

Враховуючи ці різноманітні можливості, важливо створити сприятливе навчальне та соціальне середовище, де студенти можуть проявити свої

здібності, розвивати лідерські якості і отримувати підтримку та визнання за свої досягнення.

Отже, для розвитку й формування лідерських якостей студентської молоді варто враховувати такі психологічні детермінанти, як саморозвиток, соціальні компетентності, комунікативні навички, саморефлексію, стимулювання до інноваційної діяльності й креативності, формування фахово-значущих якостей особистості [21]. Це передбачає комплекс спланованих заходів, що включають активність студентів й організацію відповідного сприятливого освітнього середовища.

Таким чином, структура лідерських якостей студентів ЗВО включає кілька компонентів, які детермінують їх лідерський потенціал:

1) індивідуально-особистісний компонент: особистісні характеристики, які передбачають лідерські здібності студента (самостійність, ентузіазм, самопізнання, самоствердження, здатність до самовизначення та інші якості;

2) мотиваційний компонент (мотиви та цілі, які стимулюють студента до виявлення лідерської активності, зокрема самоствердження, впевненість у собі, прагнення до успіху, самореалізації);

3) соціально-психологічний компонент (здатність ефективно комунікувати, співпрацювати, доброзичливість та емпатія, що допомагають студентам взаємодіяти із оточуючими, забезпечувати співпрацю у групі);

4) індивідуально-комунікативний компонент (вміння виражати власні ідеї, слухати інших, вміння впливати на думки й погляди інших);

5) організаторський компонент (організаційні здатності, навички управління, приймати рішення, впливу на групу й ефективного керівництва).

Висновки до першого розділу

Лідером вважають представника малої групи, що, завдяки певній взаємодії із її членами, висувається на перший план, організовує групу відповідно до її цінностей і норм, а також керує нею для досягнення спільних цілей. Діяльність лідера характеризується не лише управлінськими функціями, як у менеджера, але й генерацією нових ідей та емоційною взаємодією. Лідер має визначати основний напрям руху, зберігати єдність команди, підтримувати її моральний дух і проявляти турботу про кожного її члена.

Здатність до лідерства науковці розглядають як властивість особистості, що дозволяє їй досягати провідного становища в будь-яких обставинах. Вважається, що найбільш сприятливим для розвитку лідерських якостей є юнацький вік, коли формується самосвідомість, світогляд, система поглядів, переконань і життєва філософія.

Лідерські якості – це сукупність рис, притаманних людині, здатній ефективно управляти іншими для досягнення цілей. Лідерські якості студентів дослідники визначають як сукупність стійких особистісних характеристик, що дозволяють ефективно діяти й займати провідну позицію в групі. Ці якості проявляються у вмінні організовувати роботу, впливати на поведінку та настрій інших, бути прикладом для наслідування. Для студентів основою прояву лідерських якостей є такі риси, як товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, організованість, спостережливість, переконливість, рішучість, впевненість у собі, ерудованість, емоційна привабливість та вміння створювати позитивну атмосферу в колективі.

Формування і розвиток лідерських якостей вимагає передусім цілісного підходу, що враховує різноманітні аспекти емоційного інтелекту, емоційної стійкості, соціальних навичок й творчих здібностей. Формування лідерства — це процес, який передбачає поступове вдосконалення особистісних структур,

зокрема організаційних і комунікативних умінь, а також готовність брати на себе відповідальність.

ЗВО відіграють важливу роль у підготовці майбутніх лідерів, надаючи не лише професійні знання, а й можливості для розвитку лідерських якостей. Це можуть бути спеціальні курси, тренінги, проекти та програми, які сприяють розвитку навичок управління, комунікації, організації та інших важливих компетенцій. Водночас успіх у професійній діяльності та житті залежить від уміння застосовувати здобуті знання та навички на практиці. Практичний досвід, можливість швидко набути професійних знань і реалізувати свої здібності є ключовими факторами для досягнення життєвого успіху.

Лідерство можна формувати й розвивати в будь-якої людини. Не кожен із студентів приходить до університету вже із розвиненими лідерськими якостями, але через правильну підготовку, сприятливе навчальне середовище такі здатності можуть проявлятися і розвиватися.

Важливим є забезпечення відповідної підготовки студентів, що включає розвиток лідерських якостей як складову їхнього освітнього процесу. Такий підхід дозволяє кожному студенту розкрити свій потенціал у лідерстві, незалежно від початкових здібностей. Він акцентує на значенні освіти та розвитку, що сприяють розкриттю лідерського потенціалу і мотивують студентів до активної участі у навчанні та досягненні успіху в професійній діяльності.

Один із шляхів ефективного розвитку й формування лідерських якостей у студентів ЗВО полягає у їх залученні до різних форм соціально значущої діяльності. Навчальна діяльність, включаючи вирішення навчальних завдань та наукову роботу, сприяє формуванню лідерських рис. Участь у наукових студентських товариствах, виступи на конференціях, тренінги та інші заходи також допомагають розвивати ці якості. Позанавчальна діяльність, така як волонтерство, громадська активність, участь у студентському самоврядуванні та молодіжних організаціях, дозволяє студентам формувати соціально-психологічні та організаторські навички, а також уміння впливати на інших.

Враховуючи ці різноманітні можливості, важливо створити сприятливе навчальне та соціальне середовище, де студенти можуть проявити свої здібності, розвивати лідерські якості і отримувати підтримку та визнання за свої досягнення. Структура лідерських якостей студентів ЗВО включає кілька компонентів, які детермінують їх лідерський потенціал: індивідуально-особистісний компонент, мотиваційний; соціально-психологічний компонент; індивідуально-комунікативний; організаторський компонент.

Для розвитку й формування лідерських якостей студентської молоді варто враховувати такі психологічні детермінанти, як саморозвиток, соціальні компетентності, комунікативні навички, саморефлексію, стимулювання до інноваційної діяльності й креативності, формування фахово-значущих якостей особистості. Це передбачає комплекс спланованих заходів, що включають активність студентів й організацію відповідного сприятливого освітнього середовища.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Методи дослідження

У процесі систематизації теоретико-емпіричних даних щодо проблеми формування лідерських якостей студентської молоді, ми сформулювали такі завдання для емпіричного дослідження:

1. Емпірично виявити та проаналізувати рівні сформованості лідерських якостей у студентів ЗВО.
2. Визначити різницю в прояві лідерських якостей серед студентів різних окремих курсів навчання у ЗВО.
3. Розробити відповідні рекомендації для формування та розвитку лідерських якостей студентів ЗВО, враховуючи отримані результати.

У дослідженні прийняли участь 48 студентів ЛьвДУВС (майбутніх психологів і менеджерів) першого (бакалаврського) рівня вищої освіти віком від 17 до 22 років, які навчаються на 1–4 курсах.

Для дослідження особливостей сформованості лідерських якостей серед студентів ЗВО ми застосували такі методики:

1. Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Є. Крушельницького) [41];
2. Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass & В. Avolio) [41];
3. Методика «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» (А. Реана) [41].

Розглянемо детальніше обрані нами методики.

Методика «Діагностика лідерських здібностей» [41] дозволяє оцінити й визначити рівень лідерських здібностей особистості. Методику складає 50 тверджень, до яких потрібно вибрати один із двох-варіантів: «а» / «б». Оцінка

проводиться за допомогою «ключа», за кожну відповідь, що збігається/ чи не збігається із ключем, -- 1-бал / 0 балів.

Оцінки за результатами тестування:

0-25 — слабо виражені лідерські якості;

26-35 — помірно виражені;

36-40 — сильні лідерські якості;

41 і більше — свідчить про тенденцію до диктаторських схильностей.

Багатофакторний опитувальник лідерства (B. Bass & B. Avolio) дозволяє оцінити стиль лідерства людини та визначити рівень її лідерських компетенцій. Опитувальник містить 21 твердження, що оцінюються за 5-бальною шкалою. Ця методика дозволяє виявити трансформаційний і транзакційний стилі лідерства.

Трансформаційний лідер орієнтується на зміни в організаційній культурі, мотивації та підтримці співробітників, сприяючи досягненню високих результатів і розвитку персоналу. Він демонструє досить високі стандарти й інспірує підлеглих до досягнення спільних успішних цілей, сприяючи при цьому їх професійно-особистісному зростанню через підтримку й визнання.

Трансформаційний лідер має вагомий вплив та ефект на організацію, створюючи атмосферу, що стимулює високу продуктивність і мотивацію, де співробітники почуваються важливими та відповідальними за досягнення успіху. Основними факторами трансформаційного лідерства є «вплив», «натхнення», «інтелектуальна стимуляція» та «індивідуальний підхід».

Транзакційний вплив лідера орієнтований на встановлення взаємовигідного обміну між лідером та підлеглими, базуючись на виконанні вимог та очікувань [41] .

Головна мета транзакційного лідера — досягнення результатів через укладання угоди, за якою підлеглі виконують завдання та дотримуються правил, а лідер забезпечує нагороди, визнання та контроль. Транзакційний лідер використовує систему винагород, санкцій та контролю для досягнення цілей організації, орієнтуючись на ефективне виконання завдань, дотримання

стандартів і дисципліни. Основні елементи трансакційного впливу включають встановлення чітких цілей, розподіл обов'язків, оцінку результатів, винагороду за досягнення та санкції за невиконання. Такий підхід підходить для організацій, де важливі контроль і стандартизація, але може бути менш орієнтований на розвиток особистості співробітників [41] .

Фактор «Вплив» оцінює здатність особи створювати довіру та бути авторитетом для інших. «Натхнення» визначає, як добре людина може мотивувати інших через символи та образи, стимулюючи їх до активних дій. «Інтелектуальна стимуляція» відображає здатність лідера заохочувати творчий підхід до вирішення завдань і створювати умови для самореалізації колективу. «Індивідуальний підхід» оцінює, наскільки лідер здатен проявляти зацікавленість в інших і знаходити індивідуальний підхід до співробітників [41].

Фактор «Мотивація» показує, наскільки лідер може мотивувати досягнення цілей, чітко окреслюючи очікування та критерії результатів. «Управління» оцінює здатність керувати процесом досягнення мети, орієнтуючись на ефективність групової роботи. «Надання самостійності» показує, наскільки лідер здатен організувати роботу в команді для досягнення спільної мети [41].

Методика «Діагностика мотивації до успіху та боязні невдач» [41], використовується для вивчення рівня мотивації до досягнення успіху й страху перед невдачею. Вона включає 20 тверджень, на які респонденти відповідають «так» чи «ні». Результати методики дозволяють визначити рівень мотивації та ступінь боязні невдач, а також взаємозв'язок між ними. Лідери з високою мотивацією до успіху зазвичай встановлюють амбіційні цілі для себе та своїх команд, активно працюють над досягненням результатів і не втрачають ентузіазму навіть у складних ситуаціях.

Дослідження лідерських якостей молоді у студентському середовищі включало порівняння показників за всіма шкалами використаних тестів, з

метою виявлення психологічних особливостей формування та розвитку лідерства.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження передбачало проведення аналізу результатів за обраними методиками, які дозволяють вивчити особливості сформованості та розвитку лідерських якостей серед студентів 1–4 курсів, щоб виявити відмінності й тенденції у формуванні цих якостей. Для оцінки здатності студентів бути лідерами застосовувалась методика «Діагностика лідерських здібностей», результати якої представлені на рисунках 2.1–2.4.



Рисунок 2.1 Вираженість лідерських якостей в студентів I курсу, у %

Дослідження показало, що серед першокурсників 25% респондентів мають слабо виражені лідерські якості, 56% – середньо виражені, 19% – сильно виражені. Жоден із респондентів не виявив схильності до диктату.



Рисунок 2.2 Вираженість лідерських якостей у студентів II курсу, у %

Серед студентів II курсу 24% мають слабо-виражені лідер. якості, 48% – середньо-виражені, 28% – сильно-виражені. Схильності до диктату не виявлено.



Рисунок 2.3 – Вираженість лідерських якостей в студентів III курсу, у %

На III курсі 24% респондентів мають слабо-виражені лідерські якості, 53% – середньо-виражені, 23% – сильно-виражені. Схильність до диктату відсутня.



Рисунок 2.4 Вираженість лідерських якостей в студентів IV курсу, у %

Серед четвертокурсників 23% мають слабо-виражені лідерські якості, 57% – середньо-виражені, 20% – сильно-виражені. Жоден із респондентів не продемонстрував схильності до диктату.

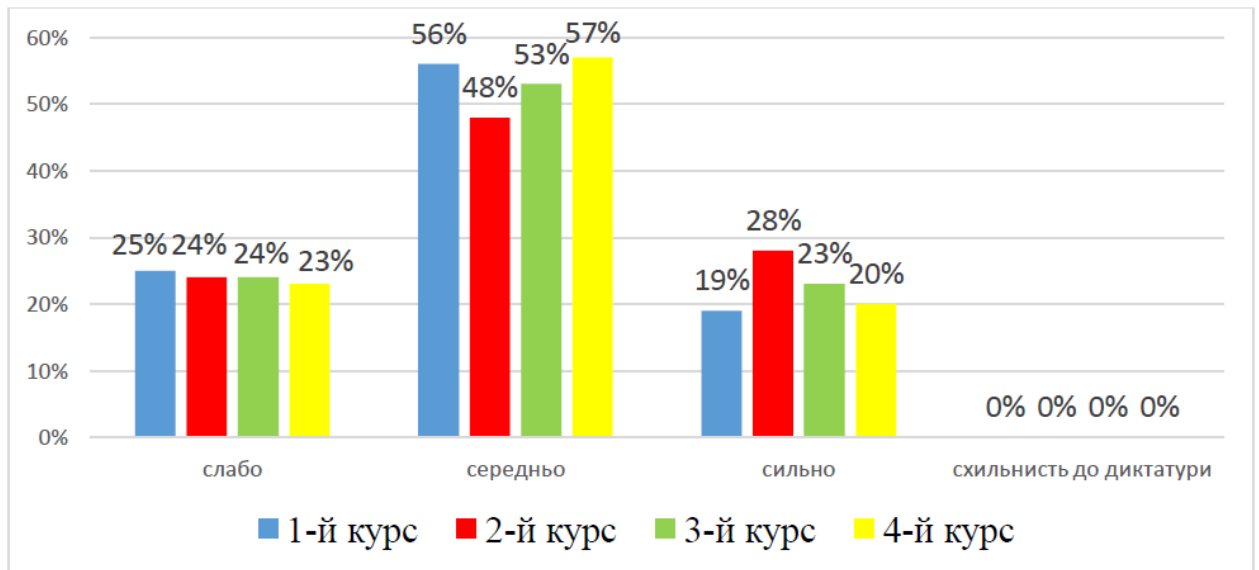


Рисунок 2.5 Зведені результати вираженості лідерських якостей серед студентів I–IV курсів, у %

Аналіз результатів вираженості лідерських якостей показав, що суттєвих відмінностей між курсами немає. Низький рівень варіює в межах 23–25%, що може свідчити про недостатній досвід керівництва, невпевненість у прийнятті рішень чи труднощі у комунікації. Високий рівень лідерських якостей демонструють 19–28% респондентів. Ці студенти відзначаються здатністю мотивувати інших, ефективно співпрацювати, приймати рішення і проявляти відповідальність.

Для оцінки стилю лідерства було застосовано методику «Багатофакторний опитувальник лідерства». Результати студентів I–IV курсів представлені на рисунках 2.6–2.9.

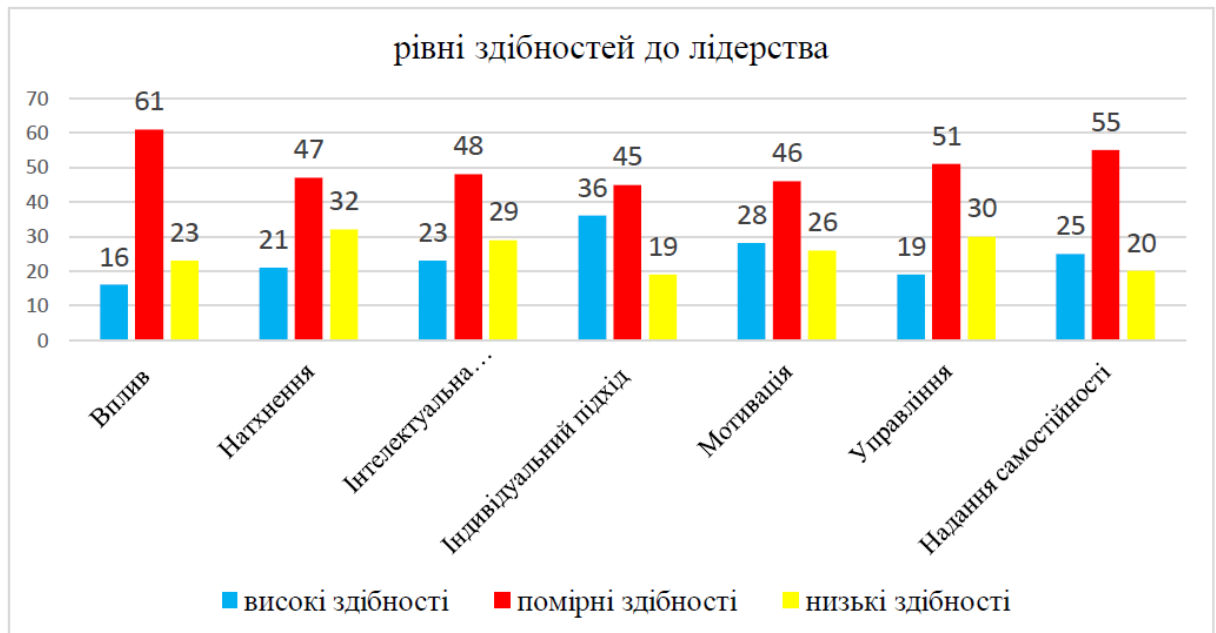


Рисунок 2.6 Результати дослідження рівнів сформованості лідерських здібностей в студентів I курсу (у %).

Аналізуючи результати дослідження факторів, які визначають стилі лідерства в студентів I курсу, встановлено, що найвищий відсоток високого рівня вираженості нами було виявлено згідно шкали «Індивідуальний підхід» (36%) й «Мотивація» (28%).

Водночас найбільший відсоток здатностей до лідерства досить низького рівня спостерігався згідно шкалам «Управління» (30%) та «Інтелектуальна стимуляція» (29%). Це може свідчити, про не сформованість навичок управління через відсутність саме знань про специфіку керівництва людьми.

Очевидно, що більшість студентів першого курсу ще не мають досвіду управління людьми та знань з питань ефективного управління, а тому потребують удосконалення та розвитку лідерських якостей, що можна реалізувати через відповідні тренінги, організацію конференцій, виховних заходів та участі у волонтерській діяльності.

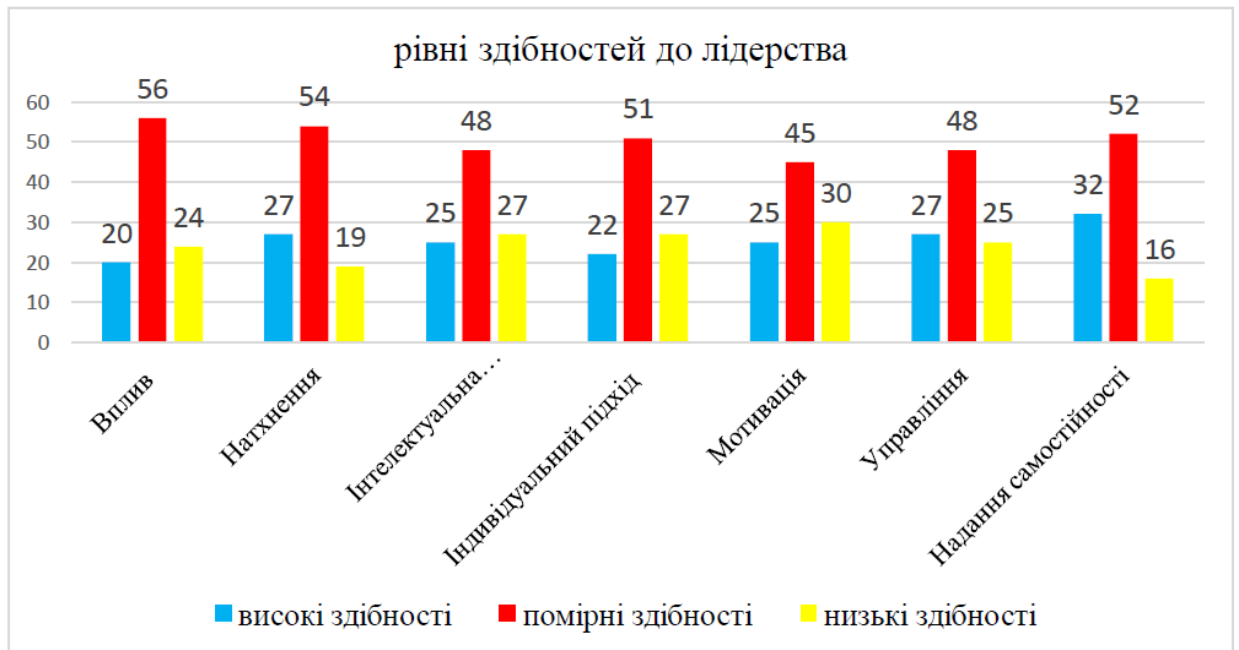


Рисунок 2.7 – Результати дослідження рівнів лідерських здібностей в студентів II курсу (у %).

Дослідження особливостей лідерських здібностей серед студентів II курсу продемонструвало, що високий рівень факторів найчастіше спостерігався за шкалами «Управління» (27%) і «Надання самостійності» (32%). Водночас найвищий відсоток низького рівня вираженості виявлено за факторами «Мотивація» (30%), а також, «Індивідуальний підхід» (27%) й «Інтелектуальна стимуляція» (27%).

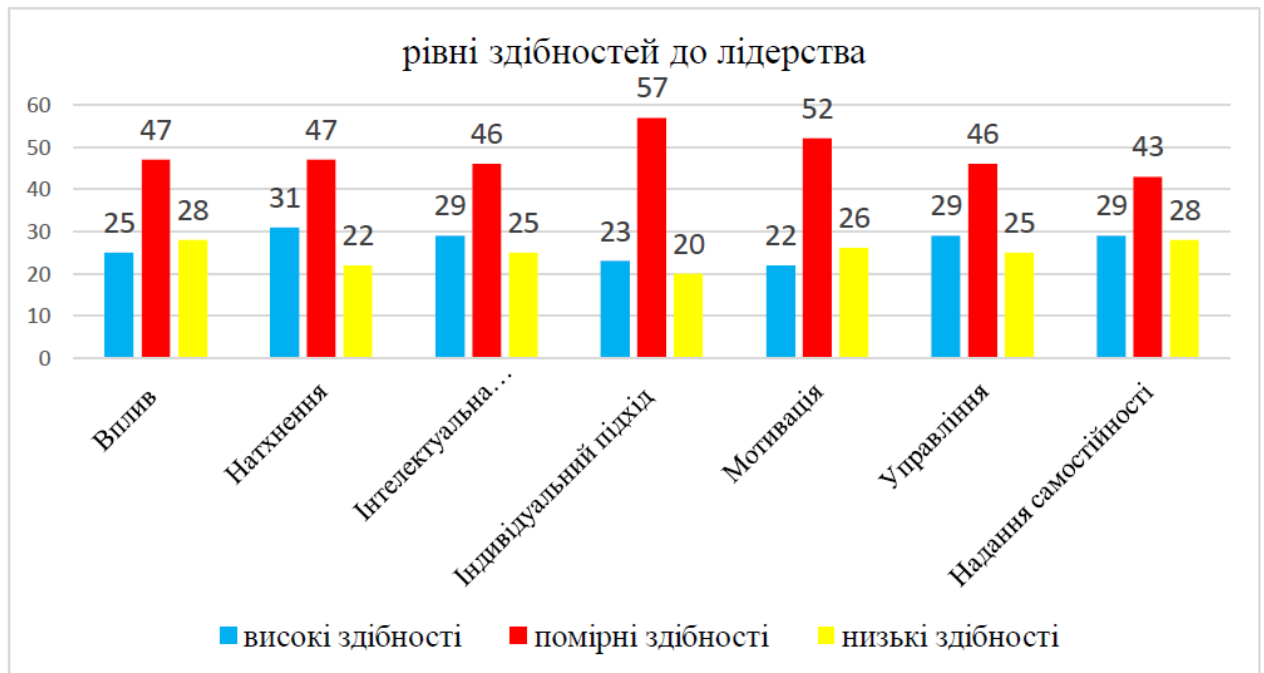


Рисунок 2.8 Результати дослідження рівнів лідерських здібностей в студентів III курсу (у %).

Аналіз результатів серед студентів III курсу свідчить про найвищий рівень здібностей згідно шкалам «Управління» (29%), «Надання самостійності» (29%), «Натхнення» (31%), а також, «Інтелектуальна стимуляція» (29%). Найменшою мірою вираженими стали фактори «Впливу» (28%) й «Надання самостійності» (28%).

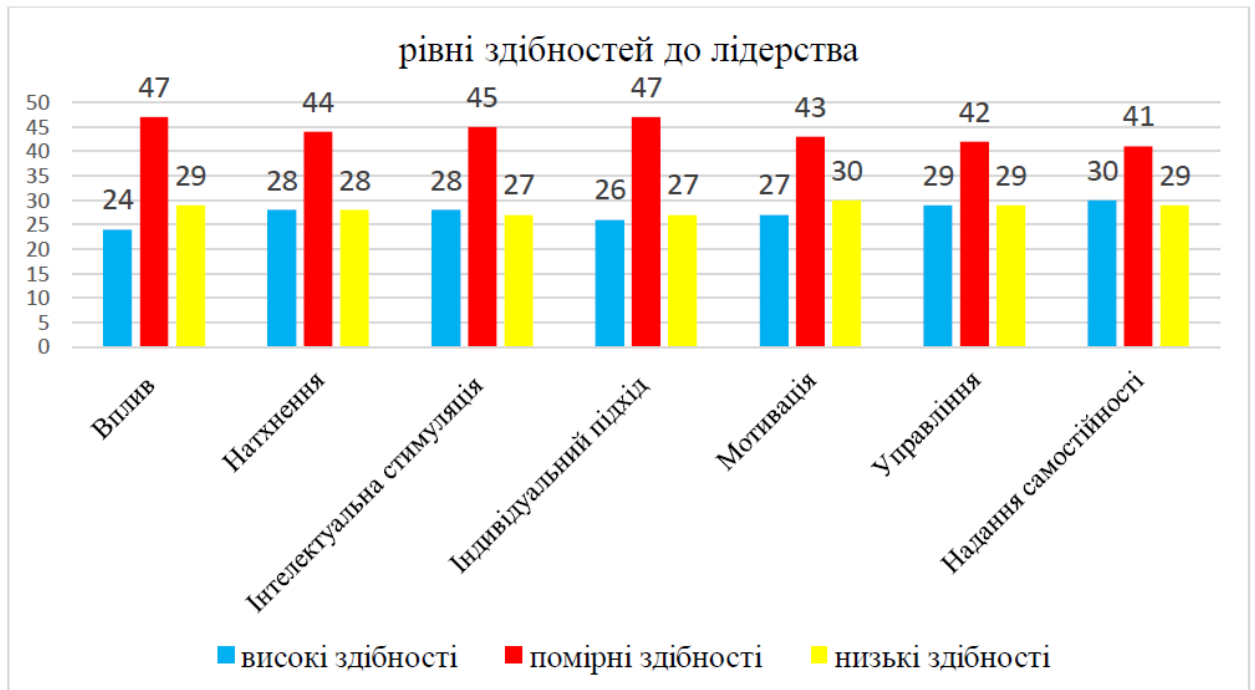


Рисунок 2.9 Результати дослідження рівнів лідерських здібностей в студентів IV курсу (у %).

Дослідження серед студентів IV курсу показало, що високий рівень вираженості було продемонстровано за шкалами «Управління» (29%), «Натхнення» (31%) й «Надання самостійності» (30%).

Низький рівень здібностей до лідерських тенденцій зафіксовано згідно шкал «Управління» у (29%), «Впливу» у (29%), «Мотивації» (30%) й «Надання самостійності» (29%).

Таблиця 2.1

**Результати дослідження лідерських здібностей згідно методики
«Багатофакторний опитувальник лідерства» в студентів I-IV курсів, у %**

№	Фактор	Високі здібності				Середні здібності				Низькі здібності			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Вплив	16	20	25	24	61	56	47	47	23	24	28	29
2.	Натхнення	21	27	31	28	47	54	47	44	32	19	22	28
3.	Інтелектуальна стимуляція	23	25	29	28	48	48	46	45	29	27	25	27
4.	Індивідуальний підхід	36	22	23	26	45	51	57	47	19	27	20	27
5.	Мотивація	28	25	22	27	46	45	52	43	26	30	26	30
6.	Управління	19	27	29	29	51	48	46	42	30	25	25	29
7.	Надання самостійності	25	32	29	30	55	52	43	41	20	16	28	29

Підсумовуючи результати дослідження (Таблиця 2.1), можна зробити такі висновки:

- У студентів першого курсу слабкими сторонами є «Управління» (30%) й низька «Інтелектуальна стимуляція» (29%).
- Для студентів II курсу низький рівень вираженості зафіксовано за шкалами «Мотивації» (30%), «Індивідуальний підхід» (27%) та «Інтелектуальної стимуляції» (27%).
- У третьокурсників низькою вираженістю характеризується фактор «Впливу» (28%) й «Надання самостійності» (28%).

- Студенти четвертого курсу демонструють низькі результати за шкалами «Впливу» (29%), «Мотивації» (30%), а також, «Управління» (29%) й «Надання самостійності» (29%).

Досить низькі показники за окремими шкалами вказують на певні проблеми в управлінні, мотивації, інтелектуальній стимуляції, що впливають на ефективність лідерства та групової роботи. Виявлення слабких сторін сприяє розробці рекомендацій для вдосконалення лідерських навичок.

Низький рівень лідерських якостей згідно фактору «Управління» вказує на формальний підхід до управління, неефективного керівництва груповими процесами, складнощах у розподілі завдання, сприяння співпраці й комунікацій. Відсутність чітких стратегій для досягнення цілей команди знижує ефективність роботи, призводить до незадоволення учасників та труднощів у мотивації співробітників, а також нехтування їхніми індивідуальними потребами.

Низькі показники згідно фактору «Інтелектуальна стимуляція» проявляються в обмеженій готовності до нових ідей, браку стимулювання творчості й можливостей самореалізації членів команди. Це перешкоджає розкриттю потенціалу групи та обмежує внесок її учасників. Уміння розпізнати ці слабкі сторони є важливим кроком для вдосконалення лідерських якостей.

Низький рівень розвитку за фактором «Мотивація» виявляється у складнощах із чітким визначенням цілей та очікувань, нечіткими установками, що знижує розуміння завдань і загальну мотивацію. Такий лідер часто не здатен створити ясний образ бажаного результату чи встановити критерії успіху, що ускладнює виконання завдань.

Фактор «Вплив» страждає через труднощі у формуванні довіри до лідера, непереконаливість у спілкуванні або емоційний відрив. Невпевненість у собі чи брак переконливих аргументів також знижують ефективність комунікації.

Низькі показники за фактором «Індивідуальний підхід» свідчать про неспроможність враховувати потреби окремих членів команди, налагоджувати

контакт і проявляти емпатію. Це ускладнює побудову довіри, співпрацю та досягнення спільних цілей.

Лідер з низькими результатами за фактором «Надання самостійності» часто використовує надмірний контроль, що обмежує ініціативність і творчість підлеглих. Такий підхід фокусується на формальних показниках і виконанні стандартів, а не на розвитку індивідуальних здібностей.

Кожен із цих аспектів є важливим для ефективного лідерства, і їхній низький рівень може значно обмежувати здатність лідера впливати на команду та досягати поставлених цілей.

Дослідження мотивації до успіху ми проводили за методикою А. Реана. Результати серед студентів 1-го курсу показали, що 18% мають високу мотивацію до успіху, 27%- демонструють страх перед невдачею, а решта мають змішані тенденції: 25% — мотивацію до успіху та 30% — до невдачі.

Серед студентів II курсу 29% показали виражену мотивацію до успіху, 14% — страх перед невдачею, а 28% й 29% виявили тенденції відповідно до успіху й невдачі.

Результати представлені на графіках (Рисунки 2.10, 2.11, 2.12, 2.14).

На основі проведеного дослідження мотивації досягнення успіху серед студентів I курсу встановлено, що 18% респондентів мають високий рівень мотивації до успіху (упевненість в досягненні успіху), 27% - характеризуються мотивацією уникнення невдач (страх перед помилками), а решта студентів виявляють змішані тенденції: 25% схиляються до мотивації успіху, а 30% – до мотивації невдач.

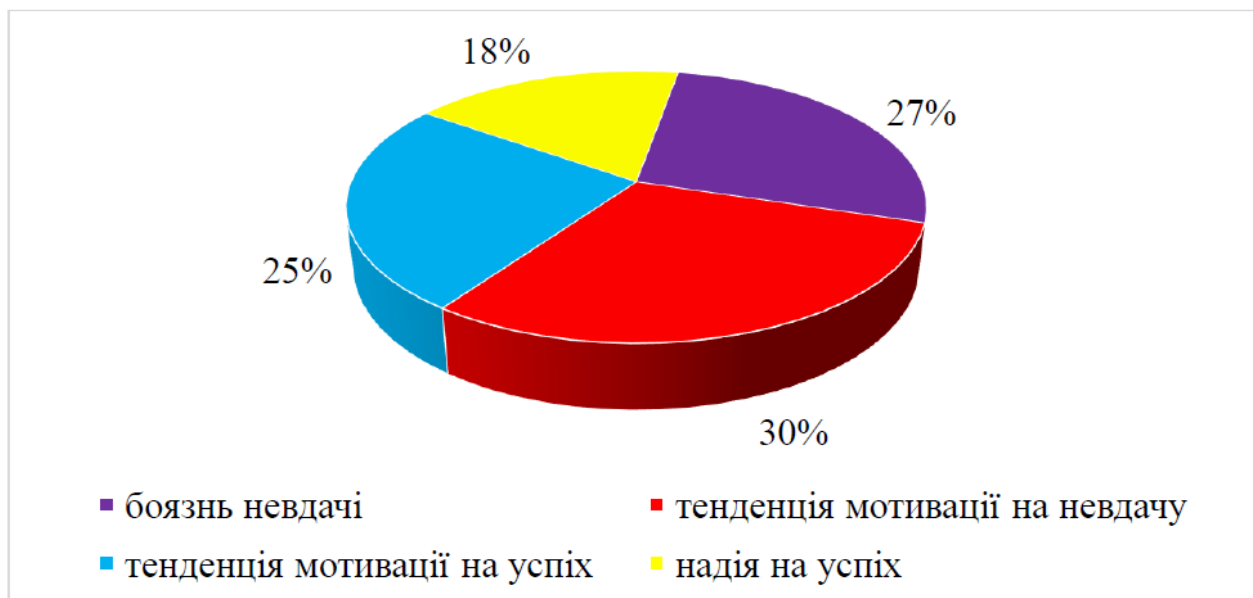


Рисунок 2.10 Показники мотивації досягнення успіху студентів I курсу, у %

Серед студентів II курсу 29% мають виражену мотивацію до успіху, у 14% виявлено схильність до мотивації уникнення невдач, а решта демонструють рівні показники: 28% орієнтовані на успіх і 29% – на невдачі.

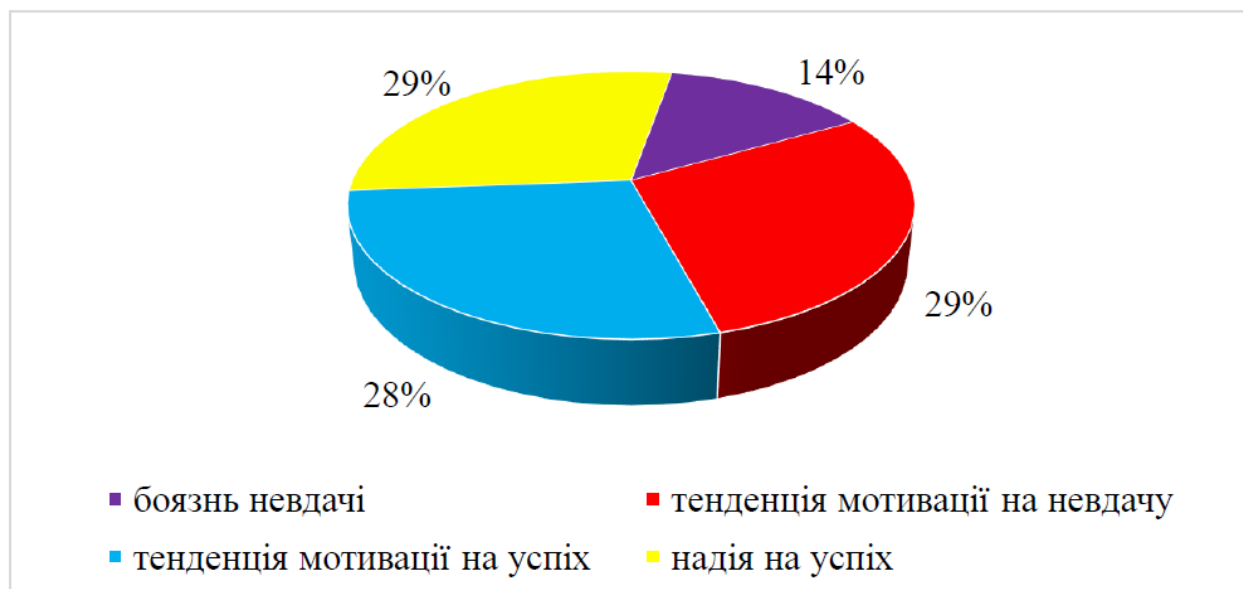


Рисунок 2.11 Показники мотивації досягнення успіху студентів II курсу, у %

На третьому курсі 22% студентів характеризуються високою мотивацією до успіху, 18% – до уникнення невдач, 35% проявляють тенденцію до досягнення успіху, а 25% – до уникнення помилок.

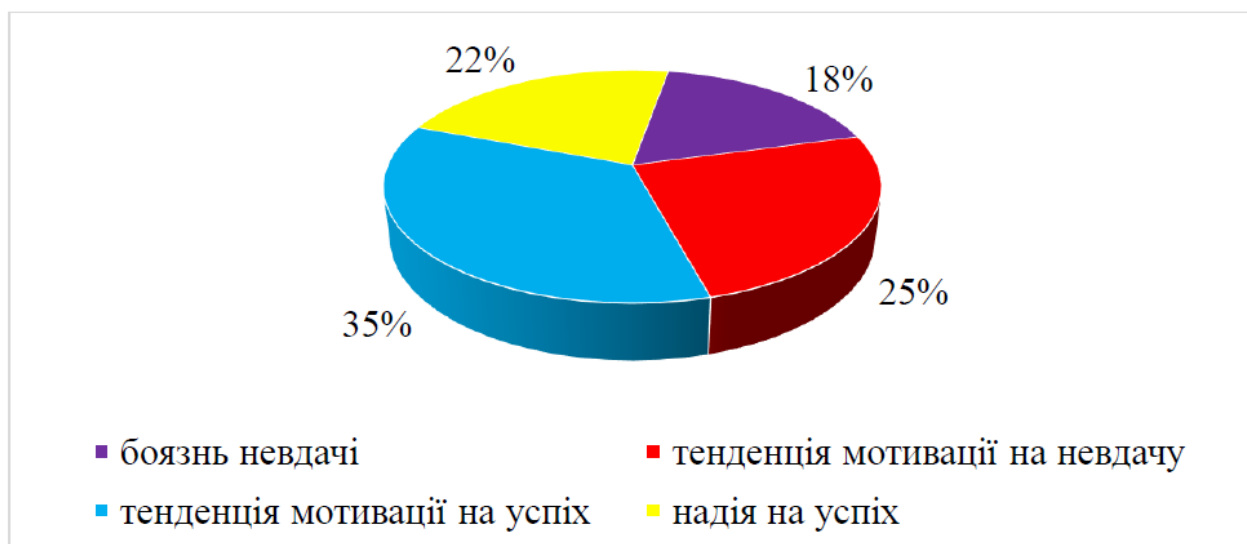


Рисунок 2.12 Показники мотивації досягнення успіху студентів III курсу, у %

Аналіз студентів четвертого курсу показав, що 28% мають досить вираженість мотивації до успіху, 24% – до уникнення невдач, тоді як 30% демонструють схильність до успіху, а 18% – до уникнення невдач.

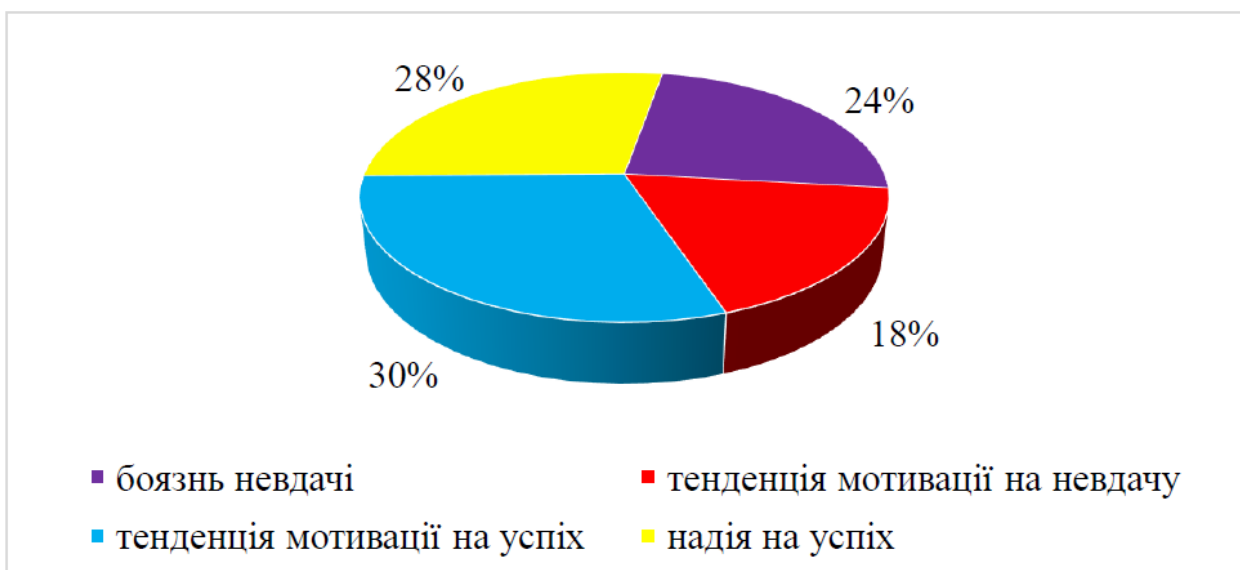


Рисунок 2.13 Показники мотивації досягнення успіху студентів IV курсу, у %

Як видно з графічного порівняння (Рис. 2.14), найвищі показники мотивації до успіху спостерігаються у студентів другого й четвертого курсів (29% і 28% відповідно), а найнижчі – у студентів першого курсу (18%). Водночас мотивація до уникнення невдач найбільш притаманна студентам першого курсу (27%) і найменш виражена у студентів другого курсу (14%).

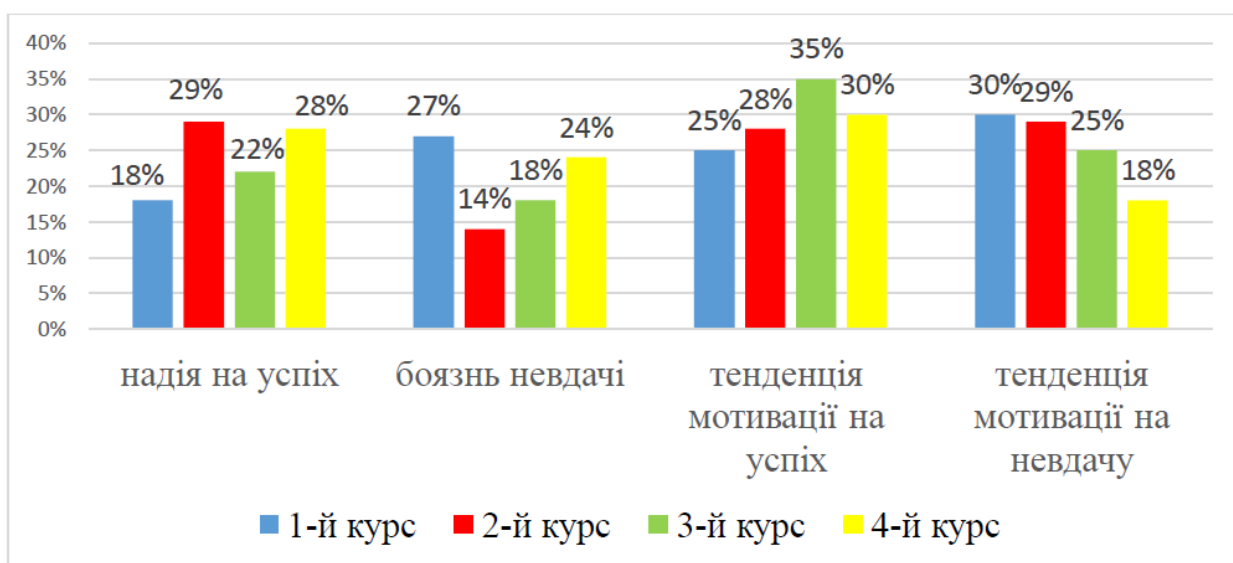


Рисунок 2.14 Порівняльний аналіз результатів дослідження мотивації до успіху студентів I-IV курсів, у %

Мотивація до успіху є позитивною і сприяє активному прагненню досягти успішних поставлених цілей, зміцнення впевненості, ініціативності й наполегливості. Такі студенти відчують задоволення досягненнями результатів, готові ризикувати і приймати виклики, що є важливими рисами лідера. Вони не лише орієнтовані на зовнішні винагороди, але й відчують певну внутрішнє задоволення успіху, що допомагає мобілізувати команду й досягати амбітних цілей.

Лідери із високим рівнем мотивації успіху здатні надихати свою команду, ставити амбіційні завдання й заохочувати їх досягнення. Такі лідери

орієнтуються на досить високі цілі, прагнуть досягти найкращих результатів, демонструють впевненість у власних силах й готовність долати значні випробування для досягнення мети. Тобто, такі студенти є готовими приймати ризиковані рішення, виходити за межі своєї зони комфорту, розуміючи, що успіх дуже часто потребує певних змін й готовності ризикувати.

Лідери передусім відчують внутрішню певну потребу у досягненнях і знаходять задоволення не лише у зовнішніх винагородах, як-от похвала чи матеріальні блага, але й у внутрішній радості від отриманого результату.

Навіть у складних ситуаціях вони переважно не здатні втрачати віри й наполегливо, наближають власну команду до успіху. Такі студенти-лідери упевнені у власних знаннях, досвіді й навичках, що дозволяє їм досить ефективно вести команду вперед. Вони проявляють ініціативу, активно шукають нові можливості, вирішують проблеми та сприяють розвитку команди. Завдяки гнучкості вони вміють вміло адаптуватися до змін й швидко коригувати свої стратегії відповідно до нових умов. Їхній ентузіазм і пристрасть заряджають оточуючих, мотивуючи їх досягати нових висот.

Мотивація до уникнення невдач, навпаки, має негативний характер, оскільки базується на страху перед помилками та прагненні уникнути ризиків. Це обмежує ініціативність, гнучкість і готовність виходити за межі зони власного комфорту, що може досить негативно впливати на лідер. якості.

Основними рисами лідера з високим рівнем мотивації до успіху є амбітність, здатність приймати ризики, наполегливість, внутрішня мотивація, цілеспрямованість, упевненість у собі, активність, гнучкість, адаптивність та енергійність. У той час як мотивація уникнення невдач може обмежувати їхню здатність приймати рішення, долати виклики та досягати позитивних результатів.

Кореляційний аналіз (за методом Пірсона) дозволив встановити зв'язки між шкалами: лідерські здібності й стилі лідерства.

- Високий рівень організаторських здібностей корелює із трансформаційним лідерством ($r = 0,62$; $p < 0,01$).

- Ініціативність корелює із транзакційним лідерством ($r = 0,47$; $p < 0,05$).
- Пасивно-унікальне лідерство має негативний зв'язок із комунікативністю ($r = -0,53$; $p < 0,01$).

Лідерські здібності й мотивація:

- Мотивація до успіху корелює із відповідальністю ($r = 0,59$; $p < 0,01$) й ініціативністю ($r = 0,66$; $p < 0,01$);
- Страх невдачі має слабкий негативний зв'язок із організаторськими здібностями ($r = -0,34$; $p < 0,05$).

Стилі лідерства та мотивація:

- Трансформаційне лідерство пов'язане із мотивацією до успіху ($r = 0,71$; $p < 0,01$).
- Транзакційне лідерство показало слабкий зв'язок зі страхом невдачі ($r = 0,38$; $p < 0,05$).

Таким чином, студенти із високими лідерськими здібностями (особливо організаторськими та ініціативністю) частіше демонструють трансформаційний стиль лідерства та мають високу мотивацію до досягнення успіху. Пасивно-унікальне лідерство пов'язане із низькими рівнями комунікативності та високим страхом невдач. Мотивація до успіху є ключовим фактором для розвитку ефективних лідерських стилів студентської молоді. Отримані нами результати можуть бути використані для розробки програм розвитку лідерських здібностей у студентської молоді, із акцентом на формування трансформаційного лідерства та підвищення рівня мотивації до успіху.

2.3 Практичні рекомендації із метою формування та розвитку лідерських якостей студентської молоді

Сучасний рівень вимог до студентів включають здатність керувати міжкультурними комунікаціями, а також, до гнучкості, ефективної роботи із різними культурами. Формування лідерських якостей дозволяє студентській молоді успішно адаптуватись до різноманітних умов середовища, ефективно взаємодіючи із іншими [23].

На сьогодні особливу увагу приділяють соціальній відповідальності й сталому розвитку. Лідерські навички сприяють формуванню таких цінностей, як соціальна справедливість, етика, справедливість, а також допомагають студентській молоді активно приймати участь щодо змін у власному оточенні. Традиційно-рольові стереотипи й структури втрачають актуальність, і задля успіху студентській молоді варто розвивати свої лідерські якості, незалежно від національності, статі. Формування лідерських якостей у студентів ЗВО сприяє рівним можливостям й розширенню горизонтів для усіх [7].

Аналіз лідерських якостей студентської молоді, їх складових, а також потреби у підготовці висококваліфікованих, компетентних та конкурентоспроможних фахівців вимагає пошуку методів, які сприятимуть формуванню й розвитку професійно-значущих якостей особистості, зокрема лідерських. В освітньому процесі формування лідерських якостей відбувається через активне використання творчих й нестандартних, інноваційних активних методів навчання, які мають низку досить характерних особливостей [7].

Серед них можна виокремити: співпрацю між студентами та викладачами, засновану на партнерських відносинах; діалогічне спілкування; застосування проблемних методів навчання; демократичний стиль взаємодії; активне використання групових форм організаційно-навч. процесу; впровадження дослідницьких й проблемно-пошукових методів; створення умов для успіху в навчанні та психологічного комфорту; реалізація принципу вибору в навчанні [22].

Ці особливості сприяють формуванню творчого та аналітичного мислення, мотивують студентів до самовдосконалення, розкриття їхнього особистісного потенціалу, розвитку власної позиції та здатності аргументувати й захищати свої погляди. У майбутньому це стає основою для становлення лідерських якостей.

Ключовою психологічною умовою розвитку лідерських якостей є саморозвиток, який включає здатність до самоаналізу, самокритики, саморефлексії, самоконтролю та постійного вдосконалення. Саморозвиток – це безперервний процес поліпшення знань, навичок і особистісних характеристик. Завдяки регулярному самоаналізу людина може визначити свої сильні та слабкі сторони й окреслити шляхи для подальшого вдосконалення [22].

Саморозвиток сприяє розвитку емоційного та соціального інтелекту, які є критично важливими для ефективного лідерства [32]. Основні чинники, що підтримують розвиток лідерських якостей через саморозвиток, включають:

- Саморефлексія: Аналіз власних дій і поведінки для виявлення можливостей покращення.
- Самовдосконалення: Постійна робота над недоліками та розвитком умінь.
- Комунікативні навички: Здатність ефективно спілкуватися з підлеглими й оточуючими.
- Прийняття рішень: Швидке та відповідальне ухвалення рішень.
- Емоційна стійкість: Контроль над емоціями у складних ситуаціях.
- Мотивація: Здатність надихати інших досягати спільних цілей.
- Управлінські навички: Ефективне використання ресурсів, часу та бюджету [32].

До інших важливих аспектів, що сприяють розвитку лідерських якостей, належать: розвиток комунікативних умінь (зокрема слухання, адекватне реагування та співпраця), формування управлінських компетенцій (планування, організація, координація), розвиток творчих здібностей та інноваційного

мислення, а також навчання ефективному прийняттю рішень і розв'язанню проблем.

У студентів вищої освіти розвиток лідерських якостей великою мірою залежить від психологічних умов, які стимулюють самореалізацію й особистісний розвиток.

Розвиток соціальної компетентності також відіграє важливу роль у лідерстві, оскільки вимагає вдосконалення таких соціальних навичок, як комунікація, співпраця та лідерське мислення. Ці якості формуються через участь у групових проєктах, дискусіях та взаємодії з іншими. У контексті лідерства це включає здатність ефективно спілкуватися, будувати відносини, слухати, враховувати різні точки зору й розв'язувати конфлікти. Дослідження свідчать, що лідери з високим рівнем соціальної компетентності досягають значних успіхів у роботі й демонструють більшу ефективність у керуванні командами. Соціальна компетентність також сприяє створенню стійких і продуктивних стосунків із підлеглими, колегами та іншими учасниками взаємодії [7]. Розвиток здатності до саморефлексії допомагає студентам усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, а також розуміти вплив власних дій на інших. Це сприяє формуванню таких лідерських якостей, як емпатія та усвідомленість. Саморефлексія також розвиває навички самоконтролю, управління собою та вміння аналізувати ситуації з різних точок зору. Дослідження свідчать, що люди, які регулярно практикують саморефлексію, частіше стають успішними лідерами, оскільки вони чутливіші до потреб оточуючих, емоційно стабільніші та краще контролюють свої дії.

Стимулювання інноваційної активності є важливим елементом розвитку лідерських якостей, оскільки лідери мають бути готовими до змін і нововведень. Підтримка інноваційної діяльності серед студентів сприяє розвитку їхнього потенціалу. Впровадження нових ідей і проєктів допомагає студентам вдосконалювати такі навички, як співпраця, комунікація та управління проєктами. Це, своєю чергою, розвиває самодисципліну, відповідальність і готовність брати на себе ризики — ключові характеристики

лідера. Участь в інноваційних проєктах також допомагає студентам здобути впевненість у власних силах і підвищити рівень відповідальності.

Розвиток креативності є ще одним важливим чинником у формуванні лідерських якостей. Креативність допомагає студентам бути винахідливими та ініціативними, що є критично важливим для прийняття рішень і управління людьми. Творче мислення сприяє розвитку таких навичок, як тайм-менеджмент, самодисципліна та готовність до нестандартних рішень. У результаті студенти, які розвивають свою креативність, стають більш упевненими у своїх здібностях і готовими брати на себе відповідальність.

Практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей у студентів мають враховувати психологічні аспекти, зокрема саморозвиток, формування комунікативних навичок, соціальну компетентність, розвиток саморефлексії, інноваційного мислення, креативності та професійно важливих якостей. Комплекс заходів має забезпечувати активну участь студентів і створення сприятливого освітнього середовища.

1. Студентам слід провести самоаналіз для визначення своїх сильних і слабких сторін, цілей та цінностей, що допоможе виявити вже наявні схильності до лідерства і сфери, які потребують розвитку.

2. Оскільки комунікація є основою лідерства, студентам варто активно вдосконалювати свої комунікативні навички, включаючи слухання, емпатію та здатність чітко й впевнено виражати думки.

3. Участь в лідерських програмах й тренінгах дозволить студентам розвивати навички управління командами, прийняття рішень й вирішення конфліктів.

4. Студентам варто також знайти ментора чи наставника із досвідом лідерства, який зможе надати цінні поради та підтримку.

5. Розвиток самосвідомості важливий для лідерства: студентам варто також працювати над усвідомленням своїх сильних й слабких сторін, аналізувати свої дії й реакції для покращення здатності керувати собою й впливати на інших.

6. Емоційний інтелект відіграє ключову роль у формуванні лідерських якостей. Студентам важливо розвивати здатність розуміти власні емоції та емоції інших, управляти ними та підтримувати мотивацію в команді.

Практичний досвід, набутий у студентських організаціях, групових проектах чи волонтерській діяльності, сприяє вдосконаленню навичок лідерства, прийняття рішень і командної роботи. Для ефективного розвитку лідерських здібностей важлива підтримка з боку оточення.

За твердженням В. Бенніса, існують ключові практики, які сприяють розвитку лідерства:

- Саморефлексія: усвідомлення власних цінностей, переконань, цілей та стилю лідерства.
- Навчання: постійний розвиток і здобуття нових знань та умінь.
- Менторство: співпраця з досвідченими лідерами для отримання підтримки та наставництва.
- Експериментування: апробація нових підходів у вирішенні завдань і досягненні цілей.
- Трансформація: здатність ставити амбітні цілі й мотивувати інших на досягнення високих результатів.

Навчальний процес може включати методи, які сприяють розвитку лідерських навичок:

- Суб'єктний підхід: взаємодія студентів і викладача на засадах співпраці, що стимулює активну участь, відповідальність і важливість для особистісного зростання.
- Діалогічний і проблемний стиль викладання: стимулює критичне мислення, творчість і пошук рішень.
- Демократичний стиль взаємовідносин: сприяє відкритості, взаєморозумінню, співпраці, розвитку комунікативних навичок і здатності до командної роботи.

Групові форми навчання підтримують колективну діяльність, обмін думками та взаємне навчання, розвиваючи навички співпраці, делегування та

досягнення спільних цілей. Проблемно-пошукові й дослідницькі методи мотивують студентів до самостійного аналізу, застосування знань у практичних завданнях.

Створення ситуацій успіху, психологічного комфорту та визнання досягнень підвищує мотивацію й віру у власні сили. Принцип селективності дає змогу студентам обирати теми та проєкти, що відповідають їхнім інтересам, сприяючи формуванню особистісної позиції та розвитку лідерських якостей.

Такі підходи сприяють розвитку аналітичного мислення, творчих здібностей, комунікативної компетентності, самодисципліни, вміння приймати рішення та впливати на інших. Вони також підтримують мотивацію до самовдосконалення і реалізації особистісного потенціалу, що є основою для формування справжніх лідерів.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження дозволило сформулювати наступні висновки.

Аналіз результатів вираженості лідерських якостей студентської молоді показав, що суттєвих відмінностей між курсами немає. Низький рівень варіює в межах 23–25%, що може свідчити про недостатній досвід керівництва, невпевненість у прийнятті рішень чи труднощі у комунікації. Високий рівень лідерських якостей демонструють 19–28% респондентів. Ці студенти відзначаються здатністю мотивувати інших, ефективно співпрацювати, приймати рішення і проявляти відповідальність.

У студентів першого курсу слабкими сторонами є такі фактори лідерських здатностей як «Управління» (30%) й низька «Інтелектуальна стимуляція» (29%). Для студентів II курсу низький рівень вираженості зафіксовано за шкалами «Мотивації» (30%), «Індивідуальний підхід» (27%) та «Інтелектуальної стимуляції» (27%). У третьокурсників низькою вираженістю характеризується фактор «Впливу» (28%) й «Надання самостійності» (28%).

Студенти четвертого курсу демонструють низькі результати за шкалами «Впливу» (29%), «Мотивації» (30%), а також, «Управління» (29%) й «Надання самостійності» (29%).

Найвищі показники мотивації до успіху спостерігаються у студентів другого й четвертого курсів (29% і 28% відповідно), а найнижчі – у студентів першого курсу (18%). Водночас мотивація до уникнення невдач найбільш притаманна студентам першого курсу (27%) і найменш виражена у студентів другого курсу (14%).

Кореляційний аналіз (за методом Пірсона) дозволив встановити зв'язки між шкалами: лідерські здібності й стилі лідерства, високий рівень організаторських здібностей корелює із трансформаційним лідерством, ініціативність корелює із транзакційним лідерством, пасивно-уникальне лідерство має негативний зв'язок із комунікативністю. Мотивація до успіху корелює із відповідальністю й ініціативністю. Страх невдачі має слабкий негативний зв'язок із організаторськими здібностями. Трансформаційне лідерство пов'язане із мотивацією до успіху. Транзакційне лідерство показало слабкий зв'язок зі страхом невдачі.

Таким чином, студенти із високими лідерськими здібностями (особливо організаторськими та ініціативністю) частіше демонструють трансформаційний стиль лідерства та мають високу мотивацію до досягнення успіху. Пасивно-уникальне лідерство пов'язане із низькими рівнями комунікативності та високим страхом невдач. Мотивація до успіху є ключовим фактором для розвитку ефективних лідерських стилів студентської молоді. Отримані нами результати можуть бути використані для розробки програм розвитку лідерських здібностей у студентської молоді, із акцентом на формування трансформаційного лідерства та підвищення рівня мотивації до успіху.

Для поліпшення ситуації також необхідно зосередитися на формуванні лідерських якостей у процесі навчання у ЗВО. Ефективним шляхом є залучення студентів до соціально важливих видів діяльності, таких як участь у наукових

студентських організаціях, тренінгах, конференціях, волонтерських проектах і громадських ініціативах.

Важливо створювати сприятливе освітнє та соціальне середовище, яке сприятиме розвитку лідерських якостей, забезпечуватиме підтримку та заохочення за досягнення. Систематична робота зі студентами має включати заходи для саморозвитку, удосконалення комунікаційних навичок, підвищення мотивації та навичок самоаналізу. Окрім цього, необхідно стимулювати у студентів креативне мислення, інноваційний підхід та розвиток професійно значущих компетенцій.

Загалом, для підвищення рівня лідерських якостей потрібен комплексний підхід, що поєднує академічну освіту з можливостями для особистісного та лідерського зростання. Це передбачає співпрацю університетів, викладачів та студентів, а також створення умов, що дозволяють студентам розвивати свої лідерські здібності в активній й підтримуючій атмосфері.

ВИСНОВКИ

Лідерство є багатовимірним й динамічним феноменом, що змінюється залежно від контексту та ситуації. Відсутність єдиного й загальноприйнятого визначення лідерства пояснюється великою різноманітністю наукових підходів до його вивчення. Дослідники передусім акцентують увагу на різних аспектах лідерства, що спричинило появу численних концепцій, теорій, які доповнюють одна одну й дозволяють багатогранно й глибоко розглядати це складне явище.

Лідером вважають представника малої групи, що, завдяки певній взаємодії із її членами, висувається на перший план, організовує групу відповідно до її цінностей і норм, а також керує нею для досягнення спільних цілей. Діяльність лідера характеризується не лише управлінськими функціями, як у менеджера, але й генерацією нових ідей та емоційною взаємодією. Лідер має визначати основний напрям руху, зберігати єдність команди, підтримувати її моральний дух і проявляти турботу про кожного її члена.

Здатність до лідерства науковці розглядають як властивість особистості, що дозволяє їй досягати провідного становища в будь-яких обставинах. Вважається, що найбільш сприятливим для розвитку лідерських якостей є юнацький вік, коли формується самосвідомість, світогляд, система поглядів, переконань і життєва філософія.

Лідерські якості – це сукупність рис, притаманних людині, здатній ефективно управляти іншими для досягнення цілей. Лідерські якості студентів дослідники визначають як сукупність стійких особистісних характеристик, що дозволяють ефективно діяти й займати провідну позицію в групі. Ці якості проявляються у вмінні організовувати роботу, впливати на поведінку та настрої інших, бути прикладом для наслідування. Для студентів основою прояву лідерських якостей є такі риси, як товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, організованість, спостережливість, переконливість, рішучість, впевненість у собі, ерудованість,

емоційна привабливість та вміння створювати позитивну атмосферу в колективі.

Формування і розвиток лідерських якостей вимагає передусім цілісного підходу, що враховує різноманітні аспекти емоційного інтелекту, емоційної стійкості, соціальних навичок й творчих здібностей. Формування лідерства — це процес, який передбачає поступове вдосконалення особистісних структур, зокрема організаційних і комунікативних умінь, а також готовність брати на себе відповідальність.

ЗВО відіграють важливу роль у підготовці майбутніх лідерів, надаючи не лише професійні знання, а й можливості для розвитку лідерських якостей. Це можуть бути спеціальні курси, тренінги, проекти та програми, які сприяють розвитку навичок управління, комунікації, організації та інших важливих компетенцій. Водночас успіх у професійній діяльності та житті залежить від уміння застосовувати здобуті знання та навички на практиці. Практичний досвід, можливість швидко набути професійних знань і реалізувати свої здібності є ключовими факторами для досягнення життєвого успіху.

Лідерство можна формувати й розвивати в будь-якої людини. Не кожен із студентів приходить до університету вже із розвиненими лідерськими якостями, але через правильну підготовку, сприятливе навчальне середовище такі здатності можуть проявлятися і розвиватися.

Враховуючи ці різноманітні можливості, важливо створити сприятливе навчальне та соціальне середовище, де студенти можуть проявити свої здібності, розвивати лідерські якості і отримувати підтримку та визнання за свої досягнення. Структура лідерських якостей студентів ЗВО включає кілька компонентів, які детермінують їх лідерський потенціал: індивідуально-особистісний компонент, соціально-психологічний компонент; індивідуально-комунікативний; мотиваційний; організаторський компонент.

Для розвитку й формування лідерських якостей студентської молоді варто враховувати такі психологічні детермінанти, як саморозвиток, соціальні компетентності, комунікативні навички, саморефлексію, стимулювання до

інноваційної діяльності й креативності, формування фахово-значущих якостей особистості. Це передбачає комплекс спланованих заходів, що включають активність студентів й організацію відповідного сприятливого освітнього середовища.

Емпіричне дослідження дозволило сформулювати наступні висновки.

Аналіз результатів вираженості лідерських якостей студентської молоді показав, що суттєвих відмінностей між курсами немає. Низький рівень варіює в межах 23–25%, що може свідчити про недостатній досвід керівництва, невпевненість у прийнятті рішень чи труднощі у комунікації. Високий рівень лідерських якостей демонструють 19–28% респондентів. Ці студенти відзначаються здатністю мотивувати інших, ефективно співпрацювати, приймати рішення і проявляти відповідальність.

У студентів першого курсу слабкими сторонами є такі фактори лідерських здатностей як «Управління» (30%) й низька «Інтелектуальна стимуляція» (29%). Для студентів II курсу низький рівень вираженості зафіксовано за шкалами «Мотивації» (30%), «Індивідуальний підхід» (27%) та «Інтелектуальної стимуляції» (27%). У третьокурсників низькою вираженістю характеризується фактор «Впливу» (28%) й «Надання самостійності» (28%). Студенти четвертого курсу демонструють низькі результати за шкалами «Впливу» (29%), «Мотивації» (30%), а також, «Управління» (29%) й «Надання самостійності» (29%).

Найвищі показники мотивації до успіху спостерігаються у студентів другого й четвертого курсів (29% і 28% відповідно), а найнижчі – у студентів першого курсу (18%). Водночас мотивація до уникнення невдач найбільш притаманна студентам першого курсу (27%) і найменш виражена у студентів другого курсу (14%).

Кореляційний аналіз (за методом Пірсона) дозволив встановити зв'язки між шкалами: лідерські здібності й стилі лідерства, високий рівень організаторських здібностей корелює із трансформаційним лідерством, ініціативність корелює із транзакційним лідерством, пасивно-уникальне

лідерство має негативний зв'язок із комунікативністю. Мотивація до успіху корелює із відповідальністю й ініціативністю. Страх невдачі має слабкий негативний зв'язок із організаторськими здібностями. Трансформаційне лідерство пов'язане із мотивацією до успіху. Транзакційне лідерство показало слабкий зв'язок зі страхом невдачі.

Таким чином, студенти із високими лідерськими здібностями (особливо організаторськими та ініціативністю) частіше демонструють трансформаційний стиль лідерства та мають високу мотивацію до досягнення успіху. Пасивно-унікальне лідерство пов'язане із низькими рівнями комунікативності та високим страхом невдач. Мотивація до успіху є ключовим фактором для розвитку ефективних лідерських стилів студентської молоді. Отримані нами результати можуть бути використані для розробки програм розвитку лідерських здібностей у студентської молоді, із акцентом на формування трансформаційного лідерства та підвищення рівня мотивації до успіху.

Для поліпшення ситуації також необхідно зосередитися на формуванні лідерських якостей у процесі навчання у ЗВО. Ефективним шляхом є залучення студентів до соціально важливих видів діяльності, таких як участь у наукових студентських організаціях, тренінгах, конференціях, волонтерських проектах і громадських ініціативах.

Важливо створювати сприятливе освітнє та соціальне середовище, яке сприятиме розвитку лідерських якостей, забезпечуватиме підтримку та заохочення за досягнення. Систематична робота зі студентами має включати заходи для саморозвитку, удосконалення комунікаційних навичок, підвищення мотивації та навичок самоаналізу. Окрім цього, необхідно стимулювати у студентів креативне мислення, інноваційний підхід та розвиток професійно значущих компетенцій.

Важливим є забезпечення відповідної підготовки студентів, що включає розвиток лідерських якостей як складову їхнього освітнього процесу. Такий підхід дозволяє кожному студенту розкрити свій потенціал у лідерстві, незалежно від початкових здібностей. Він акцентує на значенні освіти та

розвитку, що сприяють розкриттю лідерського потенціалу і мотивують студентів до активної участі у навчанні та досягненні успіху в професійній діяльності.

Загалом, для підвищення рівня лідерських якостей потрібен комплексний підхід, що поєднує академічну освіту з можливостями для особистісного та лідерського зростання. Це передбачає співпрацю університетів, викладачів та студентів, а також створення умов, що дозволяють студентам розвивати свої лідерські здібності в активній й підтримуючій атмосфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ. 2014. 493 с.
2. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 120–127.
3. Біда О. А., Орос І. І., & Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. (197). 2021. С. 17-20. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20>
4. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу : функціональний аспект. *Педагогічний процес : теорія і практика*. 2015. Вип. 1–2. С. 11–18
5. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди»*. Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253.
6. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену «лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти [електронний ресурс]. *International Scientific Journal of Universities and Lidership*. Режим доступу: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva -dlya-osviti/>
7. Близнюк Т., Гаваагійн Б. Феномен лідерства: поліаспектність поняття // *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали міжнародної науково-практ. конференції 30–31 травня 2019 р. : тези допов.* Харків. 2019. С. 11-13 <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21623>
8. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. С. 37-45

9. Гура Т. В., Костиря І. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2017. №11(32). С. 113-118
10. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2012. С. 89-96
11. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи. *Людина і політика*. 2000. № 6. С. 8–11
12. Дятленко Н. М.. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності // *Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів*: Колективна монографія. Вінниця. 2014. С. 125-134
13. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ: Наук. думка, 2011. 231 с.
14. Ємчук Т.В., Тошук І.О. Форми соціально-педагогічної роботи для розвитку лідерського потенціалу студентів-географів в університетському середовищі // *Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 25-26 листопада 2022 р. Київ*. С. 9 – 12.
15. Кальницька К. О. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Чернігів. 2017. Вип. 7. Психологічні науки. С. 192-201
16. Кесьян Т.В. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей. *Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка*. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Вип. 5. 2009. С. 193–205.
17. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с

18. Костиря Ірина, Філіпенко Лариса лідерська позиція як компонент особистості майбутнього фахівця. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків. 2021. № 4. С. 86-93
19. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 194. С.144-150
20. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань. 2012. № 40
21. Кулешова О.В., Стельмах О.І. Професійно значущі якості майбутніх психологів як умова розвитку їх лідерського потенціалу // Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей XI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Хмельницький, 27 квітня 2023). Хмельницький. 2023. С. 60- 62
22. Куриця А.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2014. Випуск 26. С. 353-363.
23. Мармаза О. І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289–297
24. Мачинська Наталія Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 3-4(38-39). С. 117-128
<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2022.348>
25. Мовчан Я. О. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 68-75
26. Райхель Дж. Зміна керівної посади в неурядових організаціях: приклади. *Журнал корпоративної відповідальності та лідерства*. 2018. 5(1) – С. 86–104

27. Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. *Персонал*. 2006. № 7. С. 81–83.
28. Пундєв В. В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки: зб. наук. праць / гол. ред. О.Є. Блинова. Івано-Франківськ : ХДУ, 2022. Вип. 2. С. 28-34.
29. Ріпко І. В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 40 (93). С. 481-487
30. Ріяді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими. *Лідерство для високої продуктивності в Азії*. 2019. С.65–88
31. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017 р. 100 с.
32. Романовський О. Г., Петрова А. В. Формування і розвиток лідерських якостей у студентів психологів під час навчання. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. Харків. 2016. Вип. 45 (49) С. 185-195.
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25358>
33. Романовський О.Г., Серeda Н.В. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків. 2013. № 3. С. 41-48
34. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 47-56.
35. Салімулліна Є. В., Зацарінна Є. І., Ніколенко Д. А. Лідерська позиція як результат професійного розвитку педагога. *Журнал розвитку та досконалості талантів*. 2020. №12 (3) С. 195–202
36. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих

- навчальних закладів : [монографія]. 2-ге вид., доп. Київ : ЦП «Компринт», 2019. 533 с.
37. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 2 (39). С. 244-246
38. Сушик Н.С. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2013. № 7. С. 110–115.
39. Тесленко В. Формування лідерських якостей у студентів вищого навчального закладу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*, 2015
40. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*. 2008. № 1-2. С. 105-107
41. Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент міжнародного бізнесу» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: А. Р. Дунська, КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ. 2022. 82 с.
42. Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп. К. 2002. 490 с.]
43. Хупавцева Н. О. Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*, 2018. № 10: С. 159-165
44. Шелестова Л., Костира І., Федяєва В., Бричок С., Богомолова М., Томашевська І. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах. *Postmodern Openings*. 2020. №2(11). С. 145–160
45. Adair J. Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. London: Kogan Page. 2015
46. Bennis, W., & Thomas, R. J.. Crucibles of leadership. Harvard Business Review. 2002. 80(9), P. 39-45]

47. Bennis W. & Goldsmith J. Learning to lead: A workbook on becoming a leader. Basic Books. 2010
48. Brown M. E., Treviño L. K., & Harrison D. A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 2005. P. 117-134
49. Burns, J. M., Bass, B.M. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press. 2010