

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ
ТА БЕЗПЕКИ**

Кафедра практичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС**

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
заочної форми здобуття освіти
спеціальність 053 «Психологія»
ВЕРОНІКИ ТИМУРИ

Науковий керівник
старший викладач
кафедри практичної психології
Вікторія БАГРІЙ

Рецензент
професор кафедри загальної та
соціальної психології, кандидат
психологічних наук, доцент
Олена ВАВРИНІВ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«_____» _____ 2026 р., протокол № _____

завідувач кафедри практичної психології

_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2026

АНОТАЦІЯ

**Вероніка Тимура. Кваліфікаційна робота. Психологічні особливості
формування лідерських якостей у курсантів системи МВС.**

Дослідження присвячене проблемі психологічних особливостей формування лідерських якостей у курсантів системи МВС. Розглянуто структуру та зміст лідерських якостей особистості. Проаналізовано фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості. Охарактеризовано лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС. Описано психологічні детермінанти та умови формування лідерських якостей в процесі професійної підготовки. Результати емпіричного дослідження встановили, що лідерський профіль майбутніх офіцерів характеризується високою прагматичністю, орієнтацією на контроль та результативну мотивацію. Виявлено позитивну динаміку управлінської зрілості від молодших до старших курсів, а також кореляційний зв'язок лідерства з екстраверсією, комунікативною активністю та відкритістю новому досвіду.

Ключові слова: лідерські якості, курсанти МВС, управлінська зрілість, психологічні особливості, професійна підготовка.

Veronika Timura. Qualification work. Psychological features of the formation of leadership qualities in cadets of the Ministry of Internal Affairs.

The study is devoted to the problem of psychological features of the formation of leadership qualities in cadets of the Ministry of Internal Affairs. The structure and content of leadership qualities of the personality are considered. Factors influencing the formation of leadership qualities of the personality are analyzed. Leadership qualities in the personality structure of a cadet of the Ministry of Internal Affairs are characterized. Psychological determinants and conditions for the formation of leadership qualities in the process of professional training are described. The results of the empirical study established that the leadership profile of future officers is characterized by high pragmatism, control orientation and performance motivation. A positive dynamics of managerial maturity from junior to senior years was revealed, as well as a correlation of leadership with extraversion, communicative activity and openness to new experience.

Keywords: leadership qualities, cadets of the Ministry of Internal Affairs, managerial maturity, psychological features, professional training.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС.....	7
1.1. Структура та зміст лідерських якостей особистості.....	7
1.2. Фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості.....	11
1.3. Лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС.....	16
1.4. Психологічні детермінанти та умови формування лідерських якостей в процесі професійної підготовки.....	20
Висновок до розділу I.....	25
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС.....	28
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	28
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	32
Висновок до розділу II.....	40
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47

ВСТУП

Сучасні глобалізаційні процеси вимагають від курсантів системи МВС особливої гнучкості, зокрема, здатності до ефективного управління міжкультурними комунікаціями та адаптації у полікультурному середовищі. У контексті трансформації традиційних соціальних структур розвиток лідерських якостей стає ключовим інструментом забезпечення рівних можливостей, дозволяючи майбутнім офіцерам досягати професійного успіху незалежно від статі, етнічної приналежності чи інших соціокультурних факторів.

Особливої актуальності лідерський потенціал набуває в умовах глобальної нестабільності, спричиненої воєнними діями в Україні, пандеміями, природними катастрофами та економічними кризами. За таких обставин лідерські якості забезпечують здатність офіцера оперативно реагувати на кризові ситуації, приймати виважені рішення в умовах високої невизначеності та надавати психологічну підтримку підлеглим. Це дозволяє не лише ефективно долати стресові чинники, а й знаходити інноваційні шляхи розв'язання проблем, перетворюючи кризові виклики на можливості для професійного та особистісного зростання.

Крім того, процес лідерського становлення є фундаментом для самовизначення курсанта. Він сприяє глибокому усвідомленню власних цінностей, життєвої мети та сильних сторін особистості. Такий рівень самосвідомості дозволяє майбутнім правоохоронцям чітко визначати своє місце у суспільстві, ставити амбітні цілі та здійснювати управління власним життям і професійною діяльністю на засадах усвідомленості та високої відповідальності.

В умовах мирного часу стабільність та регламентація висувають до офіцера вимоги щодо дисципліни, патріотизму, комунікабельності та педагогічного такту. Важливою є готовність ставити спільні цілі вище за власні інтереси та виявляти розсудливість у щоденній праці. Отже, специфіка служби диктує потребу в системному розвитку лідерського потенціалу ще під

час навчання у правоохоронних вишах. Саме тому, під час відбору курсантів необхідно обов'язково діагностувати особистісні якості, що стануть фундаментом для майбутнього лідерства.

Актуальність даної теми полягає у тому, що одним із пріоритетних завдань сучасної підготовки курсантів у закладах системи МВС є цілеспрямований розвиток лідерського потенціалу та відпрацювання практичних навичок управління підрозділом. Водночас, реалізація цієї мети на практиці стикається із низкою суттєвих суперечностей та складнощів, що зумовлює гостру потребу у глибинному науковому аналізі та пошуку нових шляхів вирішення зазначеної проблеми.

Об'єктом нашого дослідження є лідерські якості особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості формування лідерських якостей у курсантів системи МВС.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у курсантів системи МВС.

Завдання дослідження:

1. Розглянути структуру та зміст лідерських якостей особистості;
2. Проаналізувати фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості;
3. Охарактеризувати лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС;
4. Описати психологічні детермінанти та умови формування лідерських якостей в процесі професійної підготовки;
5. Емпірично дослідити психологічні особливості формування лідерських якостей у курсантів системи МВС.

Теоретико-методологічні основи дослідження. Питання розвитку лідерського потенціалу ґрунтовно опрацьоване у працях відомих зарубіжних вчених, зокрема, К. Левін аналізував групову динаміку, А. Маслоу фокусувався на мотиваційних чинниках, В. Бенніс – аспекти управління,

моделі ситуативного лідерства К. Бланшара, а також у дослідженнях Р. Хауса, концепція «самокерованого лідера» запропонував П. Герсі.

Вітчизняний науковий простір також демонструє активний інтерес до цієї проблематики. Особливості становлення лідерських якостей досліджували українські вчені, серед: О. Романовський, О. Пономарьов, С. Сисоєва, Р. Сопівник, Т. Гура, А. Книш та інші автори (Д. Алфімов, В. Бондаренко, П. Бабочкіна, М. Братко, Т. Вежевич, С. Гармаш, Б. Головешко, Н. Жеребова, А. Зоріна, А. Іващенко, Л. Кайдалова, А. Куриця, А. Мороз, О. Первітська, М. Пророк, О. Уманський, О. Савельєва, М. Сорока, Ю. Шевченко).

Теоретична значущість дослідження полягає у системному обґрунтуванні психолого-педагогічних засад формування лідерських якостей курсантів у специфічних умовах правоохоронної підготовки.

Практичне значення одержаних результатів базується у розробці та впровадженні дієвого інструментарію для підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів; розробка та впровадження спеціалізованих тренінгових програм, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості та навичок саморегуляції курсантів в екстремальних умовах та вдосконалення процесу формування лідерського потенціалу в закладах вищої освіти системи МВС.

Методи дослідження: аналіз, узагальнення та систематизація наукових досліджень; емпіричні методи: короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької, діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), багатофакторний опитувальник лідерства (Bass, В. М., & Avolio, В. J.); методи мат-статистики.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС

1. 1. Структура та зміст лідерських якостей особистості

Доволі часто лідерство трактують як специфічний механізм координації та менеджменту всередині спільноти [8]. Схожу позицію займає Н. О. Семченко, котра розглядає лідерство як інструмент впливу індивіда на групу, акцентуючи на ключовій розбіжності між керівництвом та лідерством: ці явища існують у відмінних площинах (керівник – в офіційній, а лідерство – у міжособистісній системі). Вчена зазначає, що критично важливою роллю неформальних лідерів є компенсаторна роль, яка полягає у виправленні помилок у роботі офіційного керівництва. Вагому роль відіграє також персоніфікація рольових зв'язків, за якого лідер стає емоційним посередником для оточення [11].

На сьогодні в теорії лідерства розрізняють три ключові вектори:

1. Теорії, що базуються на пріоритетності індивідуальних характеристик людини;
2. Теорії, де домінантним чинником виступають зовнішні обставини;
3. Теорії, що інтегрують у собі, як персональні якості, так і особливості ситуації [9].

Центральним суб'єктом цього процесу є лідер – постать, що володіє значущими для спільноти ресурсами, стимулює комунікацію та сприяє єдності колективу [8]. Лідер постає, як учасник групи, за яким визнається вищий авторитет і право здійснювати вибір у критичних моментах; це особа, спроможна бути ключовою фігурою в налагодженні колективної праці та внутрішніх контактів; людина, чиї власні риси дозволяють здійснювати визначальний вплив на соціум [15]. Крім того, лідер – це представник групи, що виокремлюється під час внутрішньої взаємодії або згуртовує людей

навколо себе, коли його принципи та пріоритети збігаються з груповими, допомагаючи керувати спільнотою задля реалізації спільних планів [17]. Існують також інші дефініції терміну «лідер», що мають подібне змістове навантаження.

Зіставивши різноманітні погляди на сутність «лідера», можна також трактувати його як учасника об'єднання, що відіграє провідну роль у забезпеченні спільної роботи та контролі взаємин, за яким колектив визнає право на ухвалення рішень у важливих умовах і якому решта членів групи слідує за власним бажанням.

Існує думка, що роль лідера стає ключовою в моменти, коли колектив постає перед труднощами, ризиками або складними кризовими обставинами, що потребують злагоджених та єдиних дій. Ефективність подолання групою таких викликів та досягнення намічених цілей значною мірою залежить від управлінського таланту лідера. Йому важливо вміти згуртувати команду; домагатися чіткого усвідомлення кожним учасником необхідних кроків для реалізації мети; надихати прибічників на виконання намічених планів; здійснювати моніторинг результатів колективної праці тощо. Лідерський потенціал слугує доповненням до офіційних повноважень керівника та посилює результативність виконання ним стратегічних завдань [38].

Лідерські характеристики – це персональні риси, що сприяють продуктивному лідерству, охоплюючи психологічні та соціальні особливості індивіда, які дозволяють впливати на оточення заради успіху справи [25]. Проте, як продемонстрували багатогранні наукові пошуки, єдиного, придатного для будь-якого контексту переліку рис лідера не визначено.

Намагання окреслити виключно лідерські ознаки не мали успіху, оскільки стало зрозумілим, що специфічного набору таких рис просто немає. Насправді, на команду впливають не внутрішні якості, а конкретні кроки та рішення керівної особи. При цьому, ідентичну роботу різні керівники спроможні виконувати однаково якісно різними методами, спираючись на власну унікальність та пріоритети. Проте, персональні й професійні

характеристики лідера все ж відіграють вагомую роль і, виступаючи підґрунтям діяльності, суттєво впливають на її підсумки. Важливо зауважити, що успіх перетворення особи на лідера визначається її вмінням демонструвати необхідні якості (зокрема, знання та досвід) у відповідний момент [2].

У сучасних наукових працях можна знайти два протилежно різні погляди на природу лідерських здібностей. Перший підхід стверджує, що лідерський хист є вродженим, а освітні зусилля чи виховання, не мають на це жодного впливу. Протилежна ж думка, ґрунтується на тому, що лідерські якості піддаються вдосконаленню, хоча, для їхнього прогресу й необхідні базові природні схильності [1]. Розглянемо детальніше списки головних лідерських рис, запропоновані різними науковими школами.

Серед таких характеристик виокремлюють: здатність переконувати, щире відкритість до підтримки, віру у власні можливості та вміння обирати дієві стратегії взаємодії. Феномен емоційного лідерства нерозривно поєднаний з об'єктивністю в судженнях про оточуючих, прагненням допомогти та високим рівнем соціабельності [7].

Додатково вчені акцентують увагу на таких лідерських рисах, як: впливовість, енергійність, високі запити до результатів, стійкість до навантажень, здатність до ініціативи, розвинений розум, фаховість, майстерність спілкування, творчий потенціал, аналітичне мислення, стабільність, цілеспрямованість, автономність, позитивне світосприйняття та інше [8].

Доволі ґрунтовно аргументував набір якостей лідера М. І. Рожков. На думку вченого, ця сукупність охоплює: навички самоменеджменту, раціональне використання внутрішніх ресурсів і часу, хист до подолання перешкод, здатність ефективно діяти в умовах стресу тощо; наявність конкретних орієнтирів, усвідомлення їхньої досяжності та моніторинг прогресу; майстерність у розв'язанні складних питань, уміння розставляти пріоритети, аналізувати альтернативи, передбачати фінальні результати та грамотно оперувати ресурсами; нестандартне мислення в управлінні,

спроможність створювати інновації, відкритість до змін; глибоке розуміння механізмів колективної праці, талант керівництва персоналом, уміння надихати та заохочувати до праці, досвід командної взаємодії та володіння особливими організаторськими здібностями [10].

Вчена Л. І. Скібіцька зробила акцент на таких рисах лідера, як: глибоке розуміння психології підлеглих, здатність до емпатії, навички ситуаційного аналізу, прогнозування ефекту від власних кроків, жага до саморозвитку та вміння формувати у команди почуття впевненості [12].

Спроби класифікувати характеристики лідера здійснювалися неодноразово. Наприклад, їх пропонують розділяти на такі базові категорії: ділові та організаційні, емоційно-комунікативні, творчо-інтелектуальні, а також етичні та вольові [11]. Інший варіант класифікації містить: організаційні (здатність об'єднувати людей), комунікаційні (навички налагодження контакту, привернення уваги та стимулювання діалогу), перцептивні (здатність до адекватного сприйняття й оцінки власної особистості та оточення), прогностичні (талант передбачати реакції співрозмовника та обирати методи впливу), креативні (спроможність генерувати нестандартні концепції, що сприяють активній взаємодії), а також навички самоконтролю (вміння підтримувати баланс між емоційним фоном та зовнішніми чинниками) [8].

В інтеграційній структурі управлінського лідера правоохоронних органів, яку розробила А. В. Кобера, виокремлено такі фундаментальні складові:

1. Лідерська векторність, що трактується як комплексне утворення, яке визначає відповідну модель поведінки індивіда та охоплює: унікальність, стабільність, силу прагнень, масштабність мотивації, ефективність дій та ступінь задоволення власним положенням.

2. Фахова компетентність – елемент особистісного профілю лідера, що розглядається як сукупність внутрішніх можливостей для продуктивного

вирішення конкретних ситуацій, а також як досконале володіння професійною майстерністю.

3. Лідерські можливості індивіда (сукупність рис та психологічних ознак), до складу яких входить: емоційна адаптивність, варіативність поведінки та когнітивна гнучкість [4].

Згідно з трьохрівневою структурою якостей лідера О. В. Євтіхова виділяє: початковий рівень – персональний, що складається з індивідуальних рис, які формують лідерське самосприйняття; внутрішньогрупової координації, де поєднуються соціально-психологічні та управлінські навички, що проявляються безпосередньо в контакті з колективом; завершальний рівень – фактично-лідерський, який акумулює в собі ті характеристики та властивості, якими члени групи наділяють свою керівну особу [3].

Таким чином, помітно, що науковці аналізують систематизацію лідерських рис із різноманітних позицій, проте принципових розбіжностей у їхніх висновках не виявлено.

1.2. Фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості

Феномен лідерства постає як комплексна та різнобічна система, що формується на перетині різноманітних чинників. Становлення лідерських здібностей є тривалим процесом, який охоплює освітній процес, практичну діяльність, роботу над собою та вроджені особливості індивіда [23].

Розглянемо більш детально фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості:

1. Індивідуальні властивості: одним із важливих факторів, які зумовлюють наявність лідерського хисту, є індивідуальні риси людини. Керівна особистість має володіти потужним стимулом до результативності, самопевністю, психологічною стійкістю та вмінням робити вибір. Значущою рисою також виступає емпатійність – спроможність приймати чужу позицію, а також усвідомлювати запити та спонукання оточуючих.

2. Освіта та практичні навички: додатковим чинником, що допомагає розвитку лідерського потенціалу, виступає професійна підготовка та набутий стаж. Лідеру необхідно безперервно намагатися покращувати власні результати та збагачувати багаж знань і навичок. Він має виявляти відкритість до досвіду колег, а також засвоювати нову інформацію через опрацювання літератури, відвідування тренінгів та різноманітних освітніх курсів. До того ж, практика у професійній та життєвій сфері, надає лідеру можливість масштабно оцінювати труднощі та розробляти неординарні підходи до їх розв'язання.

3. Комунікативна компетентність: лідер має володіти доскональними навичками спілкування, що передбачає як продуктивну трансляцію думок, так і вміння чути співрозмовників. Йому важливо чітко формулювати власні погляди та проєкти, спонукати й заохочувати команду, а також створювати позитивні зв'язки з партнерами та колективом. Якісна комунікація допомагає формуванню віри в лідера, посилює продуктивність співробітників та наближає реалізацію колективних завдань [11].

4. Етичні засади та доброчесність: керівник має демонструвати високу моральну планку, відкритість та цілісність у своїх вчинках; це передбачає вірність принципам, відповідальне ставлення та щирість. Лідер, який керується етичними стандартами, спроможний здобути авторитет і впевненість з боку персоналу та партнерів. Доброчесність також полягає в єдності слова та діла, що підтверджує надійність та сумлінність провідника.

5. Управлінські зміни: лідерський потенціал охоплює вміння продуктивно координувати процеси трансформації. У сучасних реаліях перетворення стали постійним елементом корпоративного та організаційного середовища. Керівник мусить бути відкритим до непередбачуваних обставин, розробляти прогресивні підходи та згуртовувати колектив задля реалізації загальних намірів. Ключовими рисами тут є: пластичність і здатність підлаштовуватися до нових умов, а також майстерність у впровадженні інновацій та мінімізації загроз. Лідерство постає, як шлях безперервного

зростання, де кожен індивід може вдосконалювати свої здібності через освітню підготовку, практичний досвід та особистісний розвиток.

6. Компетентність в ухваленні рішень: лідерські характеристики передбачають спроможність здійснювати вибір у заплутаних та мінливих обставинах. Керівнику необхідно вміти опрацьовувати дані, зіставляти варіанти та прораховувати можливі загрози. Суттєво також зберігати переконаність у власних діях і виявляти готовність відповідати за їхні результати. Оперативність у корегуванні обраного курсу та варіативність мислення є значущими складовими управлінського циклу [17].

7. Ідентифікація та підтримка ресурсів персоналу: лідер має володіти хистом помічати приховані можливості та здібності співробітників, сприяючи їхньому вдосконаленню. Це полягає у визначенні переваг та професійних уподобань оточуючих, забезпеченні умов для самореалізації та стимулюванні їхнього просування. Керівник, який приділяє увагу професійному зростанню команди, формує потужну та натхненну групу, що прискорює рух до загальних здобутків.

8. Переконаність у силі колективу та кооперація: керівник повинен довіряти своїм людям і майстерно налагоджувати спільну роботу, він має транслювати підлеглим відчуття захищеності та надійності, заохочувати групову синергію та підтримувати сприятливий мікроклімат. Лідер, здатний згуртувати фахівців навколо єдиного завдання та сформувати почуття причетності, гарантує продуктивну взаємодію та високі результати.

9. Стратегічне бачення: керівник має володіти хистом до глобального мислення та довгострокового проектування, йому необхідно бачити загальну перспективу, чітко усвідомлювати місію та вектор руху організації разом із колективом. Лідер, який спроможний формувати стратегічні плани та окреслювати необхідні етапи для реалізації намірів, створює цілісну картину та веде команду до переможних результатів.

10. Емоційна регуляція: лідер повинен мати навички контролю над власними почуттями та емоційним станом оточуючих, йому важливо зберігати

внутрішню рівновагу та виявляти психологічну гнучкість у критичних обставинах. Здатність опановувати емоції, допомагає лідеру не втрачати гостроти розуму, ухвалювати неупереджені рішення та транслювати команді відчуття впевненості й спокою [38].

11. Майстерність діалогу та слухання: лідер має демонструвати вміння продуктивно взаємодіяти з персоналом, сприймати їхні судження та пропозиції, а також доносити ключові відомості максимально лаконічно й доступно. Практика активного слухання та готовність до конструктивної критики, дозволяють керівнику глибше розуміти запити чи труднощі співробітників, гарантуючи якісний інформаційний обмін.

12. Новаторство та гнучкість: лідеру слід бути сприйнятливим до прогресивних концепцій та нововведень, виявляти готовність до трансформацій та пристосування до мінливого середовища. Він повинен стимулювати креативність у групі, заохочувати розробку неординарних методів і підходів. Лідер, який ефективно адаптується до реформ та прогресує, закладає підґрунтя для стійкості й процвітання всієї структури.

13. Авторитет та натхнення: керівник має володіти даром впливу на людей та спонукання їх до реалізації загальнокосних планів, необхідно вміти запалювати ідеями, формувати спільну віру та підтримувати високий бойовий дух у колективі. Лідер досягає цього завдяки чіткій координації дій, забезпеченню опіки та належному цінуванню старань кожного підлеглого.

14. Моральність та принциповість: лідер зобов'язаний демонструвати відданість високим етичним нормам і чесності, має бути об'єктивним, щирим та відкритим, як у повсякденних діях, так і в процесі ухвалення відповідальних рішень. Керівник, який непохитно дотримується моральних орієнтирів, здобуває справжню лояльність своїх людей і закладає фундамент здорової професійної етики.

15. Прогрес та координація трансформацій: керівник має володіти здатністю до стимулювання росту та менеджменту змін, необхідно розпізнавати перспективи для вдосконалення, а також вміти впроваджувати

оновлення в межах структури. Лідер, який продуктивно керує процесами реформування, гарантує конкурентну перевагу та стабільність інституції.

16. Дипломатичність та врегулювання суперечок: лідер має володіти інструментами дипломатії та методами конфліктології для нейтралізації розбіжностей і підтримки злагоди в колективі, має виявляти хист до медіації, розробки компромісних варіантів та сприяти створенню доброзичливих внутрішніх зв'язків.

17. Лідерство у світовому вимірі: за умов сучасності, коли структури мають транскордонний вплив і функціонують у міжнародному просторі, глобальний аспект лідерства набуває особливої ваги. Керівнику слід усвідомлювати культурну специфіку, світові тенденції та геополітичні чинники, а також демонструвати вміння результативно взаємодіяти з представниками різних етносів і держав [19].

18. Стійкість у періоди випробувань: керівник має виявляти волюв'язкість та непохитність, навіть, у кризові моменти, йому необхідно бути готовим до ухвалення непростих рішень, контролювати ситуацію в екстремальних умовах і забезпечувати опору для своєї команди. Лідер, спроможний провести організацію крізь періоди нестабільності, підтверджує свою рішучість та майстерність у розв'язанні критичних питань.

19. Партнерський стиль управління: у сьогоденні, коли робочі групи все частіше взаємодіють дистанційно або у змішаних мультикультурних складах, критичного значення набувають навички спільної координації. Керівник має бути відкритим до взаємодії, налагодження зв'язків та формування атмосфери довіри в розосереджених колективах. Він повинен стимулювати практику колективного вибору та спільний рух до намічених результатів.

20. Ціннісно-орієнтоване лідерство: представники сучасного менеджменту дедалі глибше усвідомлюють необхідність формування вагомого та позитивного впливу на соціум і навколишнє середовище. Керівник має володіти чітким баченням та етичними орієнтирами, які знаходять своє

відображення в кожному його кроці чи ухваленому рішенні. Йому необхідно бути спроможним ініціювати конструктивні трансформації та здійснювати суттєвий внесок у добробут громади [20].

Ключовим аспектом сучасної моделі лідерства є перехід від суто владного впливу до ціннісно-орієнтованої взаємодії, де особливого значення набувають доброзесність, емпатія, здатність до дипломатії та вміння розвивати таланти підлеглих. Таким чином, лідерські якості є динамічним утворенням, що інтегрує вроджені задатки з набутим досвідом і безперервним самовдосконаленням, що в сукупності забезпечує конкурентоспроможність організації та позитивний суспільний вплив.

1.3. Лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС

Дослідження літератури підтверджує, що системний розвиток лідерських рис у курсантів є фундаментальною умовою їхньої успішної адаптації та подальшої професійної самореалізації, враховуючи особливості конкретного оточення.

Структура лідерських якостей за О. Голубом та О. Зарічанським включає в себе три ключові складові лідерського профілю майбутнього офіцера:

1. Індивідуальна: базується на високому рівні комунікативних та організаторських навичок, необхідних для згуртування групи;
2. Професійно-управлінська: охоплює ціннісні орієнтири та мотиваційну базу, що гарантують ефективність майбутнього лідерства;
3. Командна: фокусується на здатності приймати стратегічні рішення та чітко координувати роботу всього підрозділу [14].

Становлення управлінських компетентностей – це взаємопов'язаний процес, що об'єднує такі елементи: соціальне оточення, накопичений досвід, механізми психіки, типологічні та динамічні характеристики особистості, а також значущі життєві ситуації [13].

Ефективність розвитку лідерства забезпечується через три основні вектори:

1. Урахування персональних рис кожного курсанта;
2. Застосування психологічних інструментів стимуляції потенціалу;
3. Формування сприятливого середовища для прояву лідерських ознак [32].

Аналіз сучасної літератури стверджує, що цілеспрямований розвиток лідерських якостей у курсантів є фундаментальним чинником їхньої успішної адаптації та подальшої самореалізації у службі, що безпосередньо залежить від специфіки конкретного середовища. Дослідники О. Голуб та О. Зарічанський визначають структуру цього процесу через взаємодію трьох компонентів: індивідуального (комунікативні та організаційні здібності), професійно-управлінського (система мотивації та цінностей) та командного (здатність до прийняття стратегічних рішень і керівництва колективом) [14]. Водночас формування управлінських компетентностей розглядається як цілісний процес, де взаємодіють соціальне оточення, особистісний досвід, психологічні механізми та індивідуально значущі ситуації [13]. Ефективність такого розвитку забезпечується врахуванням персональних характеристик курсантів, застосуванням стимулювальних психологічних засобів та створенням відповідних педагогічних умов [32; 23].

Н. Хупавцева та В. Максимчук наголошують, що саме курсантський вік є сенситивним періодом для лідерського становлення, яке найбільш продуктивно реалізується через проєктну діяльність: тренінги, ігрові методики та участь у самоврядуванні [26]. Провідним внутрішнім механізмом цього процесу виступає саморозвиток, що базується на вмінні курсанта до саморефлексії, самоаналізу та усвідомленого вдосконалення власних знань і рис характеру [10].

На думку О. Кокуна, успішний розвиток лідерства зумовлений гармонійним поєднанням внутрішніх психологічних ресурсів особистості з жорсткими вимогами соціуму [33], а І. Пішко додає, що це потребує активного

моделювання лідерських ситуацій у навчальному процесі [33]. Узагальнюючи ці підходи, науковців І. Бурлаков, І. Остапенко та ін. стверджують, що сучасна підготовка має опиратися на єдність теорії та практики, враховувати реальний бойовий досвід при організації комунікацій у підрозділах та передбачати безперервне викладання психології лідерства на всіх рівнях вищої освіти для забезпечення ефективності дій у професійній діяльності.

Науковці акцентують увагу на тому, що результативне становлення лідерських якостей у курсантів можливе, лише, за умови системної інтеграції теоретичної підготовки, практичного досвіду та фахового психологічного супроводу в межах сучасного військового дискурсу [34]. Важливою передумовою цього процесу є створення специфічного соціально-психологічного клімату у закладі структурного спрямування, який, за твердженням В. Лозінської, має стимулювати ініціативність майбутніх офіцерів, їхню впевненість та комунікативну вправність [33].

Л. Лебедик, у свою чергу, обґрунтовує необхідність впровадження лідерської підготовки як невід'ємного елемента освітньої програми, що фокусується на вихованні відповідальності, рішучості та здатності до командної роботи [20].

Одним із найбільш перспективних підходів у цьому контексті постає організаційне навчання, сутність якого полягає не в механічному накопиченні інформації, а у формуванні здатності суб'єктів засвоювати знання для розробки нових стратегій та їх гнучкого застосування в умовах динамічних змін.

Спираючись на ідеї К. Бланшара [37], можна стверджувати, що ефективність такого навчання базується на активному діалозі, дискусіях та безперервному опануванні навичок планування, прийняття рішень і врегулювання конфліктів. Для сучасного керівника правоохоронних органів критично важливим є подолання застарілих бюрократичних стереотипів та освоєння нових моделей управління, орієнтованих на делегування повноважень. Таким чином, неперервна лідерська освіта трансформується з

факультативного елемента у стратегічну складову життєдіяльності сучасної правоохоронної організації.

Вагоме місце у теоретичному підґрунті підготовки майбутніх офіцерів посідає індивідуалізація навчання, який передбачає глибоку інтеграцію персоналізованого освітнього треку в контекст реальної професійної діяльності, що відповідає стратегічним векторам розвитку вітчизняної служби. У такому ракурсі індивідуальна підготовка лідера розглядається як комплексна соціально-педагогічна система, метою якої є всебічний розвиток особистості, що включає формування здатності критично оцінювати встановлені обмеження, глибоко усвідомлювати міру власної відповідальності та здійснювати ефективну командну взаємодію для реалізації спільних завдань [26].

Доповнюючи цю концепцію, В. Журавльов та В. Мірошніченко, акцентують на специфіці формування лідерства у курсантів. Ключовим аспектом тут виступає нерозривна єдність професійної та педагогічної складових. Процес передбачає синтез фахового вишколу із сучасними соціально-педагогічними технологіями, які дозволяють моделювати складні управлінські сценарії. Це дає змогу курсанту практично апробувати роль лідера, адаптуючи теоретичні знання до викликів реальної службової діяльності.

Важливим етапом у цій системі є систематична діагностика, яка дозволяє оцінити рівень мотивації, впевненості та комунікабельності курсантів, що стає підґрунтям для корекції їхніх індивідуальних освітніх траєкторій. В сучасній моделі В. Журавльова та В. Мірошніченка [17] особлива роль відводиться інтерактивним методам: ситуаційним вправам, командним кейсам та рольовим іграм, які стимулюють навички ухвалення рішень у стресових ситуаціях. Паралельно з цим, процес підготовки передбачає активізацію саморефлексії, що формує у майбутніх офіцерів внутрішню мотивацію до саморозвитку та відповідальність за колективний результат.

Особлива увага приділяється вихованню адаптивності та психологічної стійкості курсантів, що дозволяє ефективно діяти в умовах невизначеності, мобілізуючи підрозділ для пошуку нестандартних рішень. Ключовим аспектом становлення лідера також виступає соціально-комунікативна компетентність, зокрема емпатія та здатність до налагодження партнерської взаємодії. Таким чином, формування лідера постає як цілісна педагогічна система, що інтегрує діагностику, стратегічне планування та тренінговий супровід у єдиний процес професійної підготовки [13].

У підсумку, специфіка правоохоронного середовища та сучасні вимоги до службової діяльності, зумовлюють необхідність цілеспрямованого розвитку лідерського потенціалу курсантів, що виступає визначальним чинником їхньої успішної адаптації та ефективної реалізації під час подальшої служби.

1.4. Психологічні детермінанти та умови формування лідерських якостей в процесі професійної підготовки

Специфіка правоохоронної діяльності, яка поєднує суворі нормативні обмеження з необхідністю нестандартного розв'язання складних завдань, висуває особливі вимоги до особистості майбутнього офіцера. Ефективний лідер-правоохоронець має володіти не лише глибокою професійною експертизою, а й високим рівнем моральної стійкості, ініціативності та творчого потенціалу, оскільки універсального переліку лідерських рис не існує. Успіх курсанта залежить від його здатності адаптувати власні вміння та навички до конкретних ситуацій, що виникають у процесі навчально-виховної та службової діяльності [18].

Психологічний профіль лідера в системі МВС визначається поєднанням інтелектуальної та емоційної гнучкості, ключовими характеристиками яких виступають: соціальний інтелект, комунікативна мобільність та висока мотивація. Рівень розвитку цих якостей тісно пов'язаний із соціальним оточенням особистості, яке безпосередньо впливає на трансформацію

природних задатків у стійкі професійні компетенції [9]. У цьому контексті лідерські якості курсанта слід розглядати як фундамент для опанування комплексу «твердих» (професійно-технічних) та «м'яких» (соціально-психологічних) навичок. Саме цей синтез дозволяє майбутньому офіцеру ефективно впливати на підлеглих та забезпечувати єдність команди при виконанні завдань як у мирний час, так і в особливих, екстремальних умовах [1].

Системний аналіз лідерських якостей курсанта дозволяє виокремити три базові рівні їх прояву:

- Індивідуальний компонент, який базується на вмінні інтегрувати зусилля групи через розвинені організаційні та комунікативні навички;
- Професійно-управлінський компонент, що визначає ціннісно-мотиваційну основу майбутньої діяльності;
- Командний компонент, який фокусується на здатності до стратегічного прийняття рішень та чіткого цілепокладання для всього колективу [31].

У більш деталізованій психологічній структурі особистості лідера (від сержантського до офіцерського складу) виділяють наступні функціональні блоки:

- Комунікативно-організаційний: охоплює дипломатичність, емпатію, гнучкість та ораторське мистецтво, що забезпечують тактовну та переконливу взаємодію.
- Емоційно-вольовий: включає стресостійкість, самовладання, рішучість та впевненість, необхідні для підтримки дисципліни й авторитету.
- Мотиваційно-мисленнєвий: поєднує прагнення до успіху з когнітивними якостями: креативністю, логікою, швидкістю мислення та здатністю до точного прогнозування результатів.

- Особистісно-етичний: базується на надійності, патріотизмі, чесності та постійному самовдосконаленні [33].

Важливо зауважити, що результативність індивідуального лідерства не є статичною, вона корелює зі стабільністю та якісним складом групи, водночас, інтелектуальна перевага особистості над іншими членами колективу виступає однією з ключових передумов для успішної актуалізації лідерського потенціалу в конкретних службових ситуаціях.

Ефективність лідерства безпосередньо залежить від здатності особистості розв'язувати колективні завдання та відповідати ціннісним орієнтирам конкретної групи. У науковій літературі «лідер» розглядається як своєрідне «дзеркало групи»: його поява та авторитет зумовлені специфікою, потребами та внутрішньою динамікою певної спільноти. Це пояснює роль лідера, тобто, особа, що успішно керує одним колективом, не обов'язково посяде аналогічну позицію в іншому через відмінність групових вимог та соціальних очікувань [10].

Процес формування лідерського потенціалу є багатофакторним і охоплює кілька взаємопов'язаних рівнів: від типологічних властивостей психіки та індивідуального досвіду до впливу соціального середовища й значущих життєвих ситуацій [23]. З огляду на це, розвиток лідерських здібностей у курсантів потребує системного організаційного та кадрового забезпечення.

Психолого-педагогічний супровід цього процесу базується на трьох стратегічних векторах:

1. Прогностичний відбір: аналіз попереднього досвіду та виявлення потенціалу до керівної діяльності ще на етапі вступу або початкової підготовки.
2. Інструментальний розвиток: застосування цілеспрямованого психологічного інструментарію для корекції та вдосконалення необхідних якостей.

3. Практична роль: створення спеціальних умов у межах службової підготовки, які вимагають від курсантів регулярного виконання командних функцій та координації дій із колегами для досягнення спільних цілей [11].

Фундаментом становлення лідера в системі МВС є формування стійкої професійної ідентичності курсантів, яке реалізується у два ключові етапи: спочатку через пробудження професійної самосвідомості (ідентифікація себе як майбутнього правоохоронця), а згодом – через глибоку інтеграцію фахових навичок у структуру особистості [8].

Процес лідерського розвитку розглядається як динамічний комплекс психолого-педагогічних ситуацій, де теоретична підготовка нерозривно пов'язана з практичною апробацією здобутих знань [6]. Важливо, що формування лідерського потенціалу відбувається міждисциплінарно: зміст спеціалізованих навчальних предметів інтегрує компоненти, які безпосередньо готують курсантів до виконання керівних функцій у майбутньому [5].

Особливу роль відіграє ціннісно-мотиваційна сфера, яка є інтегративним ядром психіки фахівця. Вона охоплює професійну свідомість та систему аксіологічних принципів, що відповідають етичним нормам правоохоронної діяльності. Професійні цінності, не лише, формують ідеали та потреби майбутнього офіцера, а й допомагають йому розвивати власну суб'єктивну позицію та оціночне судження. Таким чином, духовне та психосоціальне становлення курсанта, що ґрунтується на накопиченому професійному досвіді поколінь, стає вирішальним чинником у розвитку його лідерських якостей та готовності до службового буття [12].

Розвиток лідерських якостей у курсантів – це динамічна трансформація психологічної структури особистості під впливом нових службових умов. Ключовим внутрішнім рушієм цього процесу є: мотивація, що поєднує внутрішні прагнення (самореалізація, особистісний інтерес) та зовнішні стимули (кар'єрне зростання, суспільне визнання). Ефективна система підготовки в закладах МВС базується на поєднанні трьох методів впливу:

мотивації (як внутрішнього бажання діяти), стимулювання та примусу (як зовнішніх регуляторів). Попри різну природу, цей комплекс заходів спрямований на єдину мету – досягнення якісного результату в професійному становленні майбутнього офіцера [25].

Центральним психологічним механізмом у цій системі виступає саморозвиток, який базується на здатності курсанта до саморефлексії та самоаналізу, що дозволяє об'єктивно оцінювати власні сильні й слабкі сторони. Саморозвиток не є статичним станом, а відображає безперервний процес збагачення знань та вдосконалення рис характеру.

Виокремлюють такі фундаментальні фактори розвитку лідерства через призму самовдосконалення особистості [5]:

- Рефлексивний блок: здатність до глибокого аналізу власних дій та готовність працювати над професійними недоліками;
- Комунікативно-управлінський блок: навички ефективної взаємодії з колективом, здатність оперативно приймати рішення та нести за них повну відповідальність;
- Емоційно-вольовий блок: висока емоційна стійкість, контроль над власними реакціями в стресових ситуаціях та вміння мотивувати команду на досягнення спільних цілей;
- Організаційний блок: володіння навичками управління ресурсами, часом та підрозділом у цілому.

Морально-психологічна підготовка є фундаментом стійкості майбутнього офіцера. У закладах вищої освіти системи МВС цей процес інтегрований у цикли тактико-спеціальної, вогневої та бойової підготовки, де високий рівень дисципліни поєднується з колективною відповідальністю. Саме така командна взаємодія створює сприятливий мікроклімат у підрозділі, запобігаючи проявам нестатутних відносин, які, за даними психологів, можуть стати причиною психічних розладів та підірвати боєздатність особового складу.

Розвиток лідерського потенціалу відбувається через інтенсивне моделювання реалістичних сценаріїв службової діяльності ключовими елементами такої підготовки є [2]:

- Створення критичних умов: навчання в непередбачуваних обставинах та за умов екстремальних фізичних і психологічних перенавантажень;
- Опанування саморегуляції: розвиток індивідуальної здатності до подолання стрес-факторів та швидкого відновлення організму після завершення екстремальних ситуацій;
- Психологічна просвіта: інформування про можливі негативні наслідки професійної діяльності та участь у тренінгах інтенсивного спілкування й релаксації.

Методологічний арсенал формування лідера охоплює широкий спектр технік: від групових дискусій та багаторівневих ігор (дидактичних, рольових, організаційно-діяльних) до вербальних і невербальних практик, а також елементів тілесно-орієнтованої терапії.

Отже, психологічні детермінанти формування лідерства курсантів базуються на інтеграції інституційних вимог та внутрішніх ресурсів особистості. Процес охоплює особистісний, професійно-управлінський і командний компоненти, де ключовим механізмом є перетворення зовнішньої дисципліни на внутрішню відповідальність.

Ефективність підготовки забезпечується поєднанням високої мотивації та саморефлексії з інтенсивним моделюванням стресових службових ситуацій. Використання інтерактивних методів і тренінгів саморегуляції дозволяє курсанту розвинути емоційну стійкість, здатність викликати довіру та навички управління командою. У підсумку лідерство постає як результат свідомого саморозвитку та готовності офіцера приймати рішення в умовах динамічних змін і кризових ситуацій.

Висновок до розділу I

Розглянули структуру та зміст лідерських якостей особистості, а саме: встановлено, що вони становлять складну систему індивідуально-психологічних і соціальних характеристик, які забезпечують ефективний вплив на групу та успішну координацію спільної діяльності, особливо в критичних ситуаціях. Аналіз наукових підходів засвідчив відсутність універсального набору рис, оскільки результативність лідера визначається не, лише, його внутрішнім потенціалом, а й здатністю адаптувати свої вміння (організаторські, комунікативні, прогностичні та креативні) до вимог конкретних обставин. Сучасне розуміння структури цих якостей базується на інтеграції особистісної спрямованості, професійної компетентності та емоційної гнучкості, що охоплюють кілька рівнів: від індивідуальної «Я-концепції» до актуального визнання авторитету лідера колективом. Таким чином, лідерські якості постають як динамічне утворення, що може базуватися на природних задатках, проте потребує постійного розвитку та узгодження з ціннісними орієнтаціями групи задля досягнення спільної мети.

Проаналізували фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості серед них: індивідуальні властивості, освіта та практичні навички, комунікативна компетентність, етичні засади та доброчесність, управлінські зміни, компетентність в ухваленні рішень, ідентифікація та підтримка ресурсів персоналу, переконання у силі колективу та кооперація, стратегічне бачення, емоційна регуляція, майстерність діалогу та слухання, новаторство та гнучкість, авторитет та натхнення, моральність та принциповість, прогрес та координація трансформацій, дипломатичність та врегулювання суперечок, лідерство у світовому вимірі, стійкість у періоди випробувань, партнерський стиль управління та ціннісно-орієнтоване лідерство.

Охарактеризували лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС. Лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС постають як цілісна соціально-психологічна система, що інтегрує

індивідуальні здібності, професійно-управлінські цінності та командні компетенції. Основними чинниками їхнього успішного формування є: внутрішній розвиток (здатність до саморефлексії, самоаналізу та постійної самокорекції лідерської поведінки), специфіка підготовки (поєднання інтерактивних методів (тренінгів, кейсів) із реальним моделюванням управлінських ситуацій, та умов високого стресу), професійна стійкість (розвиток адаптивності, комунікативної емпатії та рішучості, що є критично важливими для ефективного керівництва підрозділом у нестабільних безпекових умовах).

Описали психологічні детермінанти формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки: поєднання внутрішніх чинників (мотивація до успіху, саморефлексія, емоційний інтелект та стійка професійна ідентичність) із зовнішніми методами впливу (стимулювання та примус). Ключовою внутрішньою умовою розвитку є здатність курсанта до саморозвитку через постійний самоаналіз та самокорекцію власних дій.

Також, у контексті даного питання, виділили визначальні умови ефективної підготовки курсанта-лідера: створення екстремального освітнього середовища (моделювання реалістичних ситуацій із високим рівнем фізичного та психічного навантаження, що потребують оперативних рішень), методичний комплекс (активне впровадження інтерактивних ігор, групових дискусій, тренінгів із саморегуляції та тілесно-орієнтованих технік) та соціально-організаційний контекст (підтримка суворої дисципліни та колективної відповідальності, що мінімізують конфліктність і зміцнюють психологічну згуртованість підрозділу).

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КУРСАНТІВ СИСТЕМИ МВС

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Проведення емпіричного дослідження передбачало підбір психодіагностичного інструментарію для дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у курсантів системи МВС. У дослідженні прийняло участь 80 курсантів (40 осіб – 1 та 2 курс та 40 осіб – 3 та 4 курсу) Львівського державного університету внутрішніх справ. Діагностика респондентів проводилась онлайн за допомогою спеціально розробленої Google-форми.

З метою виконання завдань емпіричного дослідження було використано такі психодіагностичні методики:

1. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької [21];
2. Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [30];
3. Багатофакторний опитувальник лідерства (Bass, В. М., & Avolio, В. J.) [4]

Розглянемо більш детально психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження.

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької. Інструментарій ТІРІ належить до численного переліку методик, призначених для ідентифікації та аналізу базових психологічних якостей індивіда, а саме: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, емоційна стійкість і відкритість до досвіду, які розглядаються як універсальні та охоплюють показники, що не залежать від культури чи демографії та забезпечують цілісний портрет особистості.

Респонденту надається перелік з 10 особистісних якостей, які можуть бути притаманні йому або ні. Потрібно оцінити міру вираженості даних характеристик за допомогою таких варіантів відповіді: «абсолютно не згоден», «не згоден», «швидше не згоден», «важко сказати», «швидше згоден», «згоден» та «абсолютно згоден». Обробка результатів відбувається за допомогою ключа та оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (абсолютно згоден), при цьому слід враховувати пункти, котрі позначені * та обраховуються з інверсією.

Інтерпретація шкал даної методики:

1. Екстраверсія (на протипагу інтроверсії) вказує на прагнення до спілкування, рівень життєвої енергії, ініціативність та частоту відчуття радості. Виражена екстравертність відображає динамічність, віру в краще, комунікабельність і потяг до активного дозвілля, тоді як низькі показники вказують на стриманість, схильність до песимізму, вибір на користь усамітнення та дистанціювання від публічних заходів.

2. Дружелюбності відображає ступінь емпатії та уваги індивіда до оточуючих, його альтруїстичні наміри та щирість у спілкуванні, що протиставляються підозрливості, відсутності командного духу чи дефіциту співчуття. Значні показники за цією шкалою вказують на чуйність, делікатність, поміркованість та активне бажання підтримати ближнього, тоді як низькі – на зосередженість на собі, схильність до суперництва, емоційну дистанційованість і суворість у соціальних контактах.

3. Добросовісності відображає рівень внутрішньої мотивації та стійкості індивіда на шляху до реалізації власних цілей і задумів. Високі показники за цією шкалою вказують на відповідальність, поміркованість і надійність, що часто супроводжуються працелюбністю, прагненням до впорядкованості та перфекціонізмом, натомість низький рівень цієї риси розглядають як брак чітких життєвих орієнтирів і низьку жагу до успіху, що зазвичай поєднується з гедоністичними нахилами, імпульсивністю у виборі та спонтанністю в поведінці.

4. Емоційна стійкість (на протигагу нейротизму) визначає спроможність індивіда до психологічної адаптації, керування стресом та відновлення рівноваги під час переживання негативних станів, як-от тривоги, роздратування, вини чи збентеження. Значний рівень емоційної стабільності вказує на вміння опанувати складні ситуації без надмірного напруження чи страху, тоді як низькі показники свідчать про виражений нейротизм, слабку саморегуляцію, схильність до хвилювань та відчуття скутості чи розгубленості в соціумі.

5. Відкритість новому досвіду відображає рівень інтелектуальної допитливості, сприйнятливості до невідомого та прагнення до розширення власних життєвих горизонтів. Виражена відкритість свідчить про глибокий інтерес до оточення, творчий підхід, багату уяву, а також оригінальність і самостійність у поглядах. Натомість низький рівень цього показника вказує на консерватизм, відданість традиціям, практичну спрямованість інтересів та певну упередженість щодо будь-яких інновацій.

Діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) мета якої полягає в оцінюванні здатності людини до лідерства. Даний опитувальник містить 50 запитань з варіантами відповідей «так» або «ні». Підрахунок результатів проводиться згідно ключа, де кожне співпадіння дорівнює 1 бал, за неспівпадіння – 0 балів.

Оцінювання отриманих результатів інтерпретується наступним чином:

- нижче 25 балів вказує на низький рівень прояву лідерських здібностей;
- показник у діапазоні від 26 до 35 балів свідчить про помірну вираженість лідерського потенціалу;
- сума від 36 до 40 балів підтверджує наявність сильних управлінських та лідерських якостей;
- оцінка перевищує 40 балів, така особистість демонструє схильність до диктаторського стилю керівництва.

Багатофакторний опитувальник лідерства (Bass, B. M., & Avolio, B. J.). Даний інструментарій надає можливість ідентифікувати притаманний індивіду стиль керівництва, де лідерство виступає засадничою соціально-психологічною компетенцією, адже воно поєднує в собі механізми соціального впливу та внутрішній потенціал, необхідний для успішного прийняття лідерської ролі.

Опитувальник містить 21 твердження, кожне з яких підлягає оцінюванню за п'ятибальною шкалою: 0 – ніколи; 1 – досить рідко; 2 – іноді; 3 – досить часто; 4 – майже завжди. Опитувальник охоплює твердження, що відображають як трансакційні, так і трансформаційні риси керівника. Зусилля трансформаційного лідера спрямовані на реформування та покращення корпоративної культури, системи цінностей, мотиваційних механізмів і підтримки персоналу.

Відповідно до концепції авторів опитувальника, до переліку трансформаційних характеристик належать такі чинники: «авторитетний вплив», «мотиваційне натхнення», «інтелектуальне стимулювання» та «персоналізований підхід», а до трансакційних чинників: «стимулювання», «адміністрування» та «делегування автономії».

Усі запити розподілені між сімома специфічними шкалами-факторами. Кожну таку шкалу формує сукупність із трьох окремих питань, де у заключній

частині опитувальника міститься алгоритм для розрахунків (ключ) та повний список цих параметрів. Змістовний опис шкал, що входять до структури багатofакторної моделі трансформаційного лідерства:

Фактор 1. Вплив. Цей показник визначає здатність особистості викликати довіру та виступати в ролі авторитетного лідера під час презентації власних ідей.

Фактор 2. Натхнення. Він оцінює вміння людини застосовувати символіку та яскраві образи для мотивації оточуючих, стимулювання їх до активності та подолання труднощів на шляху до результату.

Фактор 3. Інтелектуальна стимуляція. Цей параметр відображає готовність лідера заохочувати підлеглих до нестандартного та творчого розв'язання робочих проблем. Такий підхід формує в команді особливий клімат, що сприяє розкриттю потенціалу кожного співробітника та його професійному самоствердженню.

Фактор 4. Індивідуальний підхід. Цей параметр відображає рівень щирої уваги до потреб оточуючих та спроможність лідера налагодити персональну комунікацію навіть із незнайомими особами.

Фактор 5. Мотивація. Він визначає, наскільки ефективно керівник стимулює команду до виконання завдань, формулює цільові орієнтири, конкретизує критерії успіху та чітко окреслює майбутні очікування.

Фактор 6. Управління. Цей критерій аналізує методику контролю за процесом реалізації мети. Він демонструє, чи обмежується лідер лише формальною звітністю, чи фокусується на забезпеченні максимальної продуктивності колективної праці.

Фактор 7. Надання самостійності. Даний показник виявляє, чи прагне людина виконувати весь обсяг завдань власноруч, чи готова професійно структурувати роботу групи для спільного результату.

Високий рівень компетентності відповідає результату у 9-12 балів, середня або помірنا вираженість якостей фіксується при 5-8 балах,

мінімальний рівень розвитку здібностей спостерігається у діапазоні від 0 до 4 балів.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Для аналізу лідерської компетенції та з'ясування притаманного стилю лідерства було використано інструментарій «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, B. M., & Avolio, B. J.). Результати дослідження показали (див.рис.2.1.), що для респондентів-курсантів найвищий показник за фактором «Управління» (6,2) у поєднанні з високим рівнем «Мотивації» (5,1) свідчить про сформовану готовність курсанта брати на себе відповідальність за дії підрозділу, фокусуючись на забезпеченні реальної продуктивності та конкретизації цілей в умовах суворої службової регламентації. Лідерський потенціал підкріплюється здатністю до «Нагхнення» (4,6) та «Інтелектуальної стимуляції» (4,3), що проявляється у вмінні згуртувати колектив навколо професійних цінностей та заохочувати підлеглих до пошуку нестандартних рішень у складних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Показники «Надання самостійності» (4,4) та «Впливу» (4,1) підтверджують адекватне розуміння важливості структурування групової роботи та поступове утвердження особистості як авторитетної фігури. Разом з тим, найнижчий бал за фактором «Індивідуальний підхід» (3,6) виявляє специфічну психологічну рису – схильність до деперсоналізованого управління та певну дистанційованість від персональних потреб підлеглих, що може бути наслідком жорсткої субординації в системі МВС. Узагальнюючи, лідерський профіль курсанта характеризується високою управлінською ефективністю та прагматизмом, проте потребує подальшого розвитку навичок емпатії та індивідуальної комунікації для гармонізації взаємодії всередині підрозділу.

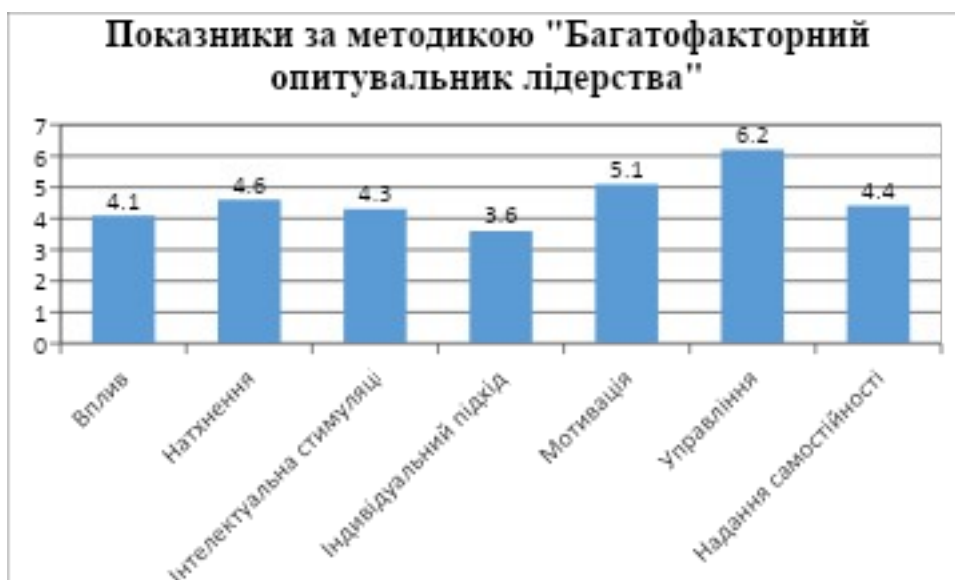


Рис.2.1. Показники за методикою «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, B. M., & Avolio, B. J.).

Узагальнюючи результати дослідження за даною методикою, можна констатувати, що лідерський профіль курсанта системи МВС відзначається високою прагматичністю та управлінською зрілістю. Психологічною домінантою виступає орієнтація на чіткий контроль (6,2) та результативну мотивацію підлеглих (5,1), що повністю відповідає специфіці майбутньої професійної діяльності в умовах суворої субординації. Водночас виявлений дефіцит «Індивідуального підходу» (3,6) вказує на схильність до дистанційованого стилю керівництва, що актуалізує необхідність розвитку емпатії та навичок персоналізованої комунікації в процесі подальшого формування лідерських якостей.

Аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) дає змогу спостерігати за такими показниками вираженості лідерських якостей серед досліджуваних курсантів (див.рис.2.2.).



Рис.2.2. Вираженість лідерських якостей серед курсантів

Загальний рівень лідерського потенціалу в курсантському середовищі є переважно збалансованим та адаптованим до умов професійної діяльності, адже більшість досліджуваних (46%) демонструють помірну вираженість лідерських здібностей, що вказує на етап активного становлення управлінського профілю під впливом специфічних умов навчання та суворої дисципліни. Наявність значної частки курсантів із сильними управлінськими та лідерськими якостями (28%) підтверджує успішне формування кадрового резерву, здатного брати на себе відповідальність у складних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Психологічною особливістю середовища є виявлена схильність до диктаторського стилю керівництва у 9% респондентів, що може виступати як гіперболізована адаптивна реакція на жорстку субординацію та потребує врахування для запобігання деструктивним методам управління в майбутньому. Водночас 17% осіб із низьким рівнем прояву лідерства схильні до виконавської моделі поведінки, що актуалізує потребу в стимулюванні їхньої ініціативності.

Таким чином, узагальнюючи результати, можна стверджувати, що формування лідерських якостей у курсантів системи МВС має виражену прагматичну спрямованість: понад 74% опитаних мають потенціал від

помірного до сильного, що свідчить про готовність до виконання управлінських функцій.

Порівняльний аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) серед курсантів I та II курсів показав наступні результати вираженості лідерських якостей (див.рис.2.3.): лідерський профіль курсантів початкових курсів перебуває на стадії активного становлення, при цьому більшість респондентів (40%) мають помірну вираженість лідерського потенціалу. Такий відсоток вказує на наявність базових передумов для формування лідерських навичок, які потребують подальшого розвитку в процесі професійного навчання. Чверть опитаних (25%) демонструють сильні лідерські та управлінські якості, що свідчить про сформованість ціннісних орієнтирів та готовність до виконання функцій молодших командирів.

Психологічною особливістю даної вибірки є значна частка курсантів (30%) із низьким рівнем прояву лідерських здібностей, що може бути зумовлено адаптаційним періодом до умов служби та звичкою до виконавської дисципліни. Водночас, лише, невелика частка респондентів (5%) виявляє схильність до диктаторського стилю, що є позитивним показником, оскільки мінімізує ризики деструктивної авторитарності в майбутніх офіцерських колективах.



Рис.2.3. Зведені результати вираженості лідерських якостей серед курсантів I-II курсів

Отже, загальний лідерський потенціал курсантів I-II курсів є перспективним, проте потребує диференційованого підходу: стимулювання ініціативності у «виконавців» та зміцнення етичних засад у майбутніх лідерів.

Результати аналізу лідерського потенціалу курсантів III-IV курсів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) свідчать про високий рівень сформованості професійно-управлінських якостей, що відповідає завершальному етапу підготовки майбутніх офіцерів (див.рис.2.4.). Психологічною домінантою вибірки є стабільний рівень розвитку лідерства, оскільки понад половину респондентів (52%) демонструють помірну вираженість цих здібностей. Значна частка курсантів (30%) володіє сильними управлінськими характеристиками, що вказує на наявність стійкого кадрового ядра, здатного до прийняття відповідальних рішень в екстремальних умовах правоохоронної діяльності.

Важливою особливістю є суттєве зменшення кількості осіб із низьким рівнем лідерських проявів до мінімального значення у 5%, що підтверджує ефективність процесу професійної соціалізації протягом навчання. Водночас специфічною рисою випускних курсів є зростання схильності до диктаторського стилю керівництва до 13%, що відображає адаптивну реакцію особистості на жорстку ієрархічну систему МВС та потенційний ризик професійної деформації за авторитарним типом. Узагальнюючи, лідерський профіль старшокурсників характеризується високою впевненістю та прагматизмом, проте потребує подальшого психологічного супроводу для гармонізації владних повноважень із навичками конструктивної міжособистісної комунікації.

Результати дослідження свідчать про позитивну динаміку розвитку лідерського потенціалу: відсоток курсантів із низьким рівнем лідерства суттєво зменшується з 30% на молодших курсах до 5% на старших. Це вказує

на ефективність освітнього процесу та соціалізації, що сприяють трансформації вчорашніх випускників шкіл у впевнених майбутніх офіцерів.



Рис.2.4. Зведені результати вираженості лідерських якостей серед курсантів III- IV курсів

На старших курсах домінує помірний рівень вираженості лідерських якостей (52%), що в поєднанні з групою «сильних лідерів» (30%) формує стійке ядро професійно компетентних управлінців, готових до несення служби.

Здійснено порівняльний аналіз серед курсантів I-II та III-IV курсів за методикою «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, В. М., & Avolio, В. J.), який дав змогу отримати наступні результати (див.рис.2.5.): найбільш вираженою тенденцією є домінування фактора «Управління», показник якого зростає з 5,9 на молодших курсах до 6,5 на старших, що свідчить про зміщення акценту з формальної звітності на забезпечення максимальної продуктивності колективної праці та жорсткий контроль результатів. Паралельно спостерігається позитивна динаміка за факторами «Вплив» (з 3,7 до 4,3) та «Надання самостійності» (з 3,8 до 4,5), що вказує на поступове зростання авторитету майбутніх офіцерів та їхню готовність професійно структурувати роботу групи замість одноосібного виконання завдань.

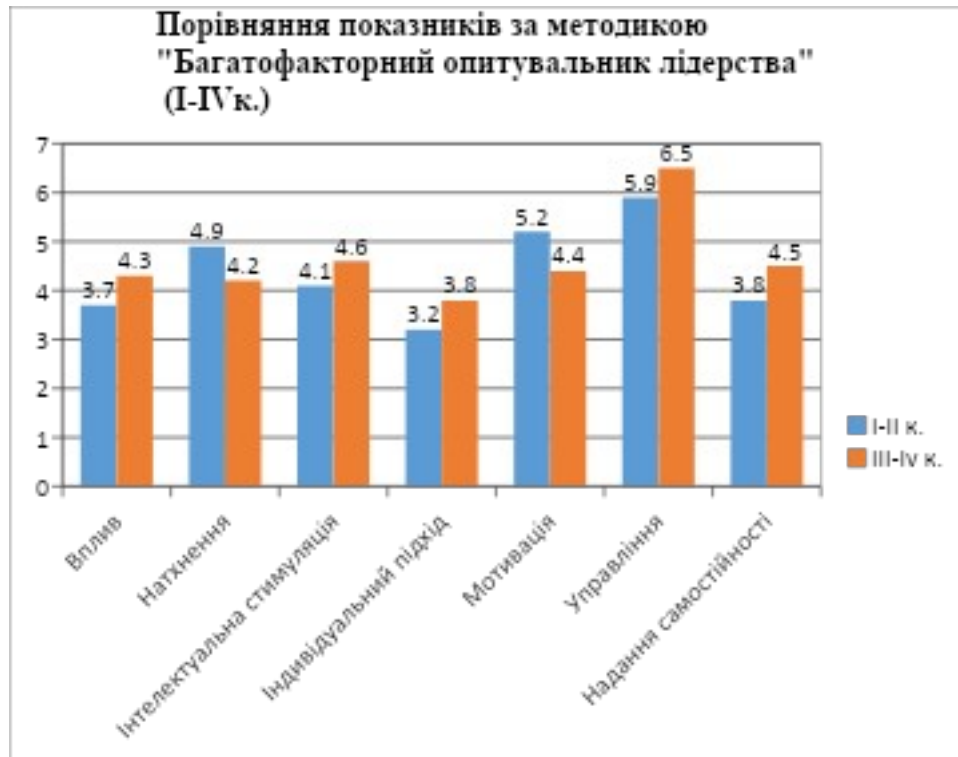


Рис. 2.5. Порівняльний аналіз серед курсантів I-II та III-IV курсів за методикою «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, B. M., & Avolio, B. J.)

Психологічною особливістю старшокурсників є також зростання рівнів «Інтелектуальної стимуляції» (4,6) та «Індивідуального підходу» (3,8), що відображає розвиток здатності лідера враховувати потреби оточуючих та заохочувати підлеглих до творчого розв'язання службових проблем. Водночас спостерігається певне зниження показників «Натхнення» (з 4,9 до 4,2) та «Мотивації» (з 5,2 до 4,4), що може пояснюватися переходом від емоційно-символічного сприйняття лідерства до більш раціональних та прагматичних методів стимулювання команди.

Отже, динаміка лідерського профілю курсантів характеризується переходом до лідерської зрілості, де пріоритетом стає ефективний контроль та делегування повноважень, хоча збереження високої дистанції у комунікації залишається зоною для подальшого психологічного вдосконалення.

У результаті проведеного кореляційного аналізу (див.рис.2.6.)

виявлено наявність наступних кореляційних зв'язків лідерства зі шкалами методик, а саме прямі зв'язки з мотивацією ($r=0,487$, $p\leq 0,05$), впливом ($r=0,487$, $p\leq 0,05$), надання самоствійності ($r=0,511$, $p\leq 0,01$), екстраверсією ($r=0,583$, $p\leq 0,05$), та відкритістю новому досвіду ($r=0,497$, $p\leq 0,05$), наявність таких кореляційних зв'язків вказує на те, що у курсантському середовищі лідерство нерозривно пов'язане з активністю. Мотивація виступає внутрішнім енергетичним ресурсом, а вплив – інструментом її реалізації. Лідер-курсант повинен мати високий рівень саморегуляції та прагнення до досягнень, бо без мотивації неможливо підтримувати авторитет у закритій групі з жорсткою дисципліною.

Зв'язок лідерства і надання самоствійності вказує на те, що Лідер, який делегує повноваження та надає автономію іншим курсантам, підвищує лояльність групи, що свідчить про високу впевненість лідера у власній позиції та професіоналізмі своїх колег.

Оскільки лідерство є соціально-орієнтованим феноменом, то лідерство пов'язано із екстраверсією і вказує, що курсанти-екстраверти мають перевагу за рахунок високої комунікативної активності, швидкої адаптації до групової динаміки.

Також зв'язок із відкритістю до нового досвіду переконливо підтверджує, що лідер – повинен бути інноватором, здатний адаптуватися до мінливих умов служби. У критичних ситуаціях курсант-лідер з високою відкритістю здатний знайти нестандартне рішення, що зміцнює його статус як компетентного керівника.

**відкритість новому
досвіду**

Екстраверсія

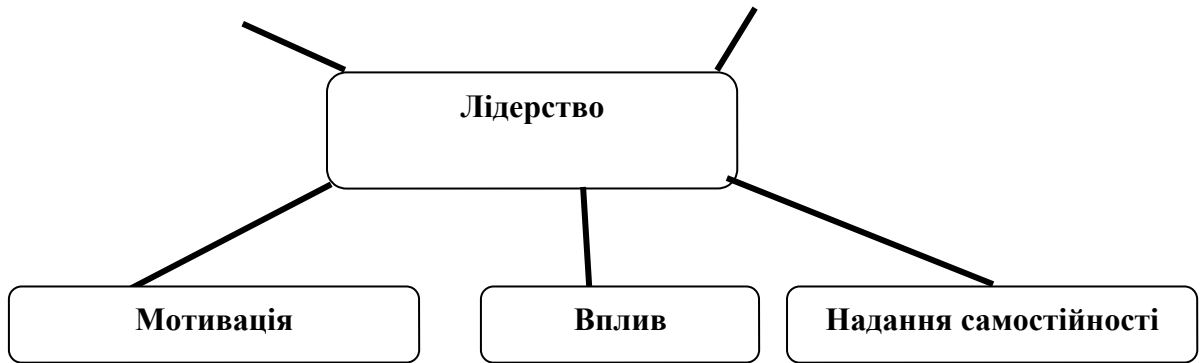


Рис.2.6. Кореляційна плеяда «Лідерство»

Таким чином, кореляційний аналіз підтверджує, що лідерство курсанта ґрунтується на активності, комунікабельності та гнучкості. Найсильніші прямі зв'язки виявлено з екстраверсією та наданням самостійності, що визначає лідера як впевненого комунікатора, здатного делегувати повноваження. Зв'язки з мотивацією, впливом та відкритістю новому досвіду доводять, що успіх у закритій групі МВС залежить від внутрішньої енергії лідера та його вміння знаходити нестандартні рішення в критичних ситуаціях.

Висновок до розділу II

Проведено емпіричного дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у курсантів системи МВС. Вибірка становила 80 курсантів (40 осіб – 1 та 2 курс та 40 осіб – 3 та 4 курсу) Львівського державного університету внутрішніх справ. Використано такі психодіагностичні методики: короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької, діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) та багатофакторний опитувальник лідерства (Bass, В. М., & Avolio, В. J.).

За результатами «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, В. М., & Avolio, В. J.) можна констатувати, що лідерський профіль курсанта системи МВС відзначається високою прагматичністю та управлінською зрілістю. Психологічною домінантою виступає орієнтація на чіткий контроль

(6,2) та результативну мотивацію підлеглих (5,1), що повністю відповідає специфіці майбутньої професійної діяльності в умовах суворої субординації. Водночас виявлений дефіцит «Індивідуального підходу» (3,6) вказує на схильність до дистанційованого стилю керівництва, що актуалізує необхідність розвитку емпатії та навичок персоналізованої комунікації в процесі подальшого формування лідерських якостей.

Аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) дає змогу спостерігати переважно збалансованим та адаптованим до умов професійної діяльності, адже більшість досліджуваних (46%) демонструють помірну вираженість лідерських здібностей, що вказує на етап активного становлення управлінського профілю під впливом специфічних умов навчання та суворої дисципліни. У 17% осіб виявлено низький рівень прояву лідерства схильні до виконавської моделі поведінки, що актуалізує потребу в стимулюванні їхньої ініціативності.

Порівняльний аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) серед курсантів I та II курсів показав, що лідерський профіль курсантів початкових курсів перебуває на стадії активного становлення, при цьому більшість респондентів (40%) мають помірну вираженість лідерського потенціалу. Такий відсоток вказує на наявність базових передумов для формування лідерських навичок, які потребують подальшого розвитку в процесі професійного навчання.

Результати аналізу лідерського потенціалу курсантів III–IV курсів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) свідчать про високий рівень сформованості професійно-управлінських якостей, що відповідає завершальному етапу підготовки майбутніх офіцерів, оскільки понад половину респондентів (52%) демонструють помірну вираженість цих здібностей.

Порівняльний аналіз результатів серед курсантів I-II та III-IV курсів за методикою «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, B. M., &

Avolio, B. J.) свідчить про закономірну трансформацію лідерського профілю курсантів: від емоційного сприйняття ролі лідера на молодших курсах до прагматичної управлінської зрілості на випускних. Психологічною особливістю динаміки є суттєве зростання показників «Управління» (до 6,5) та «Впливу», що вказує на зміцнення авторитету та фокус на продуктивності колективної праці. Водночас зростання частки осіб із диктаторськими схильностями до 13% та зниження рівнів емоційного натхнення актуалізують потребу в психокорекції, спрямованій на запобігання професійній деформації та розвиток навичок індивідуальної комунікації.

Результати кореляційного аналізу свідчать, що лідерство курсантів базується на поєднанні внутрішньої енергійності, комунікабельності та інтелектуальної гнучкості. Прямі зв'язки з екстраверсією ($r=0,583$) та наданням самостійності ($r=0,511$) підтверджують, що успішний лідер у системі МВС – це активна, впевнена особистість, яка зміцнює свій авторитет через делегування повноважень та високу комунікативну активність. Водночас кореляції з мотивацією, впливом та відкритістю новому досвіду ($r=0,497$) вказують на те, що лідерство курсанта неможливе без прагнення до досягнень та здатності знаходити нестандартні рішення в мінливих умовах служби.

ВИСНОВКИ

Розглянули структуру та зміст лідерських якостей особистості, а саме: встановлено, що вони становлять складну систему індивідуально-психологічних і соціальних характеристик, які забезпечують ефективний

вплив на групу та успішну координацію спільної діяльності, особливо в критичних ситуаціях. Аналіз наукових підходів засвідчив відсутність універсального набору рис, оскільки результативність лідера визначається не, лише, його внутрішнім потенціалом, а й здатністю адаптувати свої вміння (організаторські, комунікативні, прогностичні та креативні) до вимог конкретних обставин. Сучасне розуміння структури цих якостей базується на інтеграції особистісної спрямованості, професійної компетентності та емоційної гнучкості, що охоплюють кілька рівнів: від індивідуальної «Я-концепції» до актуального визнання авторитету лідера колективом. Таким чином, лідерські якості постають як динамічне утворення, що може базуватися на природних задатках, проте потребує постійного розвитку та узгодження з ціннісними орієнтаціями групи задля досягнення спільної мети.

Проаналізували фактори, що впливають на формування лідерських якостей особистості серед них: індивідуальні властивості, освіта та практичні навички, комунікативна компетентність, етичні засади та доброчесність, управлінські зміни, компетентність в ухваленні рішень, ідентифікація та підтримка ресурсів персоналу, переконання у силі колективу та кооперація, стратегічне бачення, емоційна регуляція, майстерність діалогу та слухання, новаторство та гнучкість, авторитет та натхнення, моральність та принциповість, прогрес та координація трансформацій, дипломатичність та врегулювання суперечок, лідерство у світовому вимірі, стійкість у періоди випробувань, партнерський стиль управління та ціннісно-орієнтоване лідерство.

Охарактеризували лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС. Лідерські якості у структурі особистості курсанта системи МВС постають як цілісна соціально-психологічна система, що інтегрує індивідуальні здібності, професійно-управлінські цінності та командні компетенції. Основними чинниками їхнього успішного формування є: внутрішній розвиток (здатність до саморефлексії, самоаналізу та постійної самокорекції лідерської поведінки), специфіка підготовки (поєднання

інтерактивних методів (тренінгів, кейсів) із реальним моделюванням управлінських ситуацій, та умов високого стресу), професійна стійкість (розвиток адаптивності, комунікативної емпатії та рішучості, що є критично важливими для ефективного керівництва підрозділом у нестабільних безпекових умовах).

Описали психологічні детермінанти формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки: поєднання внутрішніх чинників (мотивація до успіху, саморефлексія, емоційний інтелект та стійка професійна ідентичність) із зовнішніми методами впливу (стимулювання та примус). Ключовою внутрішньою умовою розвитку є здатність курсанта до саморозвитку через постійний самоаналіз та самокорекцію власних дій.

Також, у контексті даного питання, виділили визначальні умови ефективної підготовки курсанта-лідера: створення екстремального освітнього середовища (моделювання реалістичних ситуацій із високим рівнем фізичного та психічного навантаження, що потребують оперативних рішень), методичний комплекс (активне впровадження інтерактивних ігор, групових дискусій, тренінгів із саморегуляції та тілесно-орієнтованих технік) та соціально-організаційний контекст (підтримка суворої дисципліни та колективної відповідальності, що мінімізують конфліктність і зміцнюють психологічну згуртованість підрозділу).

Проведено емпіричного дослідження психологічних особливостей формування лідерських якостей у курсантів системи МВС. Вибірка становила 80 курсантів (40 осіб – 1 та 2 курс та 40 осіб – 3 та 4 курсу) Львівського державного університету внутрішніх справ. Використано такі психодіагностичні методики: короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в адаптації М. Кліманської, І. Галецької, діагностика лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) та багатофакторний опитувальник лідерства (Bass, В. М., & Avolio, В. J.).

За результатами «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, В. М., & Avolio, В. J.) можна констатувати, що лідерський профіль курсанта

системи МВС відзначається високою прагматичністю та управлінською зрілістю. Психологічною домінантою виступає орієнтація на чіткий контроль (6,2) та результативну мотивацію підлеглих (5,1), що повністю відповідає специфіці майбутньої професійної діяльності в умовах суворої субординації. Водночас виявлений дефіцит «Індивідуального підходу» (3,6) вказує на схильність до дистанційованого стилю керівництва, що актуалізує необхідність розвитку емпатії та навичок персоналізованої комунікації в процесі подальшого формування лідерських якостей.

Аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) дає змогу спостерігати переважно збалансованим та адаптованим до умов професійної діяльності, адже більшість досліджуваних (46%) демонструють помірну вираженість лідерських здібностей, що вказує на етап активного становлення управлінського профілю під впливом специфічних умов навчання та суворої дисципліни. У 17% осіб виявлено низький рівень прояву лідерства схильні до виконавської моделі поведінки, що актуалізує потребу в стимулюванні їхньої ініціативності.

Порівняльний аналіз результатів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) серед курсантів I та II курсів показав, що лідерський профіль курсантів початкових курсів перебуває на стадії активного становлення, при цьому більшість респондентів (40%) мають помірну вираженість лідерського потенціалу. Такий відсоток вказує на наявність базових передумов для формування лідерських навичок, які потребують подальшого розвитку в процесі професійного навчання.

Результати аналізу лідерського потенціалу курсантів III–IV курсів за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) свідчать про високий рівень сформованості професійно-управлінських якостей, що відповідає завершальному етапу підготовки майбутніх офіцерів, оскільки понад половину респондентів (52%) демонструють помірну вираженість цих здібностей.

Порівняльний аналіз результатів серед курсантів I-II та III-IV курсів за методикою «Багатофакторного опитувальника лідерства» (Bass, B. M., & Avolio, B. J.) свідчить про закономірну трансформацію лідерського профілю курсантів: від емоційного сприйняття ролі лідера на молодших курсах до прагматичної управлінської зрілості на випускних. Психологічною особливістю динаміки є суттєве зростання показників «Управління» (до 6,5) та «Впливу», що вказує на зміцнення авторитету та фокус на продуктивності колективної праці. Водночас зростання частки осіб із диктаторськими схильностями до 13% та зниження рівнів емоційного натхнення актуалізують потребу в психокорекції, спрямованій на запобігання професійній деформації та розвиток навичок індивідуальної комунікації.

Результати кореляційного аналізу свідчать, що лідерство курсантів базується на поєднанні внутрішньої енергійності, комунікабельності та інтелектуальної гнучкості. Прямі зв'язки з екстраверсією ($r=0,583$) та наданням самостійності ($r=0,511$) підтверджують, що успішний лідер у системі МВС – це активна, впевнена особистість, яка зміцнює свій авторитет через делегування повноважень та високу комунікативну активність. Водночас кореляції з мотивацією, впливом та відкритістю новому досвіду ($r=0,497$) вказують на те, що лідерство курсанта неможливе без прагнення до досягнень та здатності знаходити нестандартні рішення в мінливих умовах служби.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2016. № 4. С. 120–127.

2. Бабич А., Яндола К. Оцінка лідерських якостей курсантів. Наукові записки педагогічного факультету. 2021. № 49. С. 7–15.
3. Байрак К. С., Тимофєєв В. П. Підвищення рівня психологічної стійкості курсантів навчальних закладів із специфічними умовами навчання (під час занять з вогневої та тактико-спеціальної підготовки). The 15th International scientific and practical conference «Science, innovations and education: problems and prospects». Tokyo, Japan. 2022. С. 355–360.
4. Багатофакторний опитувальник лідерства. (Bass, B. M., & Avolio, B. J. Multifactor leadership questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 1990). https://www.eztests.xyz/tests/leader_bass/
5. Біда О. А., Орос І. І., & Чичука П. Зміст та сутність поняття «лідерство». Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. (197). 2021. С. 17-20.
6. Близнюк Т., Гаваагін 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
7. Бобро Н. В. Особливості підготовки молодших командирів до управлінської діяльності // Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Харків. нац. ун-т внутр. справ; Нац. акад. правових наук України. Вінниця: ХНУВС, 2024. С. 64-66.
8. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України: монографія / О. В. Бойко. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.
9. Бойко О. Педагогічні умови впровадження у навчально-виховний процес вищих військових закладів освіти методики формування лідерської компетенції майбутніх офіцерів. Наукова стаття з «Вісника Житомирського державного університету імені Івана Франка», випуск 4 (95), 2018. с. 32-40,
10. Бондарев Г., Дичко О., Криленко І. Умови формування лідерських якостей у курсантів військового вишу. Інформаційні технології: наука,

техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей ХХІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 18–20 травня 2021 р.: у 5 ч. / за ред. Є. Сокола. Харків: ВІТВ НТУ «ХП», 2021. Ч. 5. С. 35.

11. Браніцька Т. Р., Жаровська О. П. Роль емоційного інтелекту у формуванні лідера. Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти: збірник матеріалів ІV Подільської наук.-практ. конф., м. Вінниця, 1-2 листоп. 2019 р. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К», 2019. С. 49 - 52.

12. Вітченко А. Розвиток лідерських якостей майбутніх військових магістрів з використанням кейс-технології // Наука і оборона, 2018. № 4. С. 43-48

13. Гончарук Д. І. Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх офіцерів у ВВНЗ з урахуванням досвіду російсько-української війни // Науковий часопис Українського державного університету імені М. Драгоманова. Серія 15. 2024. № 5(178). С. 54–57.

14. Гура Т., Романовський О., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

15. Діденко О., Костюченко М. Лідерська компетентність як предмет наукових досліджень. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки. Хмельницький, 2021. №2(29). С. 208–221.

16. Жукова А. Р. Формування у студентів лідерських якостей та компетентностей: досвід Європи // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського простору. 2022. № 89(II 1). С. 175–185.

17. Журавльов В. В., Мірошніченко В. І. Особливості формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2022. № 81. С. 162–166.

18. Зарічанський О., Голуб О. Психологічні аспекти формування лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх офіцерів-лідерів.

Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2021. № 47(3(47)). С. 19–22.

19. Ілечко А., Максимець Ю. Духовний інтелект та цінності лідера. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі: зб. матеріалів міжн. наук.-практ. конф. Львів, 2019 р. С. 79–81.

20. 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

21. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. посіб. К.: Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

22. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Олійник В. О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: метод. посіб. К.: ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.

23. Красницька О. В. Лідерство та риторика у професійній діяльності офіцера. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Дрогобич: вид. дім «Гельветика», 2020. Вип. 28. Т. 2. С. 181–187.

24. Лебедик Л. С., Стрельников В. Ю. Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України // Теорія і практика управління соціальними системами. 2021. № 3. С. 31–38.

25. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання третє, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. Київ: Центр Учбової літератури, 2019. 288 с.

26. Мельниченко С. В., Овчинник В. А., Гудаль С. А., Кулик М. Л. Педагогічні аспекти розвитку лідерських якостей у курсантів вищих

військових навчальних закладів // Наук. вісник Мукачів. держ. ун-ту. Серія «Педагогіка та психологія». 2024. Том 10 (1). С. 87–97.

27. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. Київ: ФОП Клименко Ю.Я., 2021. 292 с.

28. Неурова А. Б., Романишин А. М. Психологія індивідуальної роботи з військовослужбовцями: навчально-методичний посібник/ А. Б. Неурова, А. М. Романишин. Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 336 с.

29. Основи військової психології: Навчальний посібник. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2020. 532 с.

30. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: методичний посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, В. О. Олійник. Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 174 с.

31. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: методичний посібник Київ: «Центр учбової літератури», 2024. 208 с.

32. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: методичний посібник / Н. А. Агаєв, О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, М. В. Герасименко, В. В. Ткаченко. Київ: «Центр учбової літератури», 2024. 208 с.

33. Психологія військового лідерства: навч. посіб. / І. А. Бурлакова, І. С. Остапенко, О. А. Герасимчук, О. В. Шевяков, О. М. Чередніченко. Житомир: Житомирська політехніка, 2023. 159 с.

34. Психологія лідерства та професійної успішності: Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей / укл. Кононець М. О. Київ: НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 60 с.

35. Рахманов В. О., Тимчук Л. І. Основні етапи системного підходу до навчання у вищому військовому навчальному закладі. Військова освіта. Київ, 2022. № 1(45). С. 207–218.

36. 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
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. Снігур Л. А., Сарафанюк Е. І., Луханін В. В., Ворна В. В. Психологічні основи реалізації завдання вищої військової школи щодо формування майбутнього офіцера як лідера. Наука і освіта. 2016. №5. С. 53–60.
39. Ткачук П. П., Грицевич Т. Л., Капінус О. С., Мацевко Т. М. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навчально-методичний посібник. Львів: Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, 2018. 248 с.
40. Формування та розвиток лідерських компетенцій молодших командирів у навчальних центрах Національної гвардії України / Васищев В. О., Каплюченко О. І. Журнал Honor and Law, 2025, № 1, с. 92–106.
41. Чистякова І., Драга І. Підготовка військовослужбовців у закладах вищої освіти України. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. Суми, 2020. № 2 (96). С. 96–204.
42. Ягупов В.В. Військова психологія: підручник. Київ: Psychobook, 2023. 517 с.
43. Ягупов В. Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців: методологічний аспект. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 70(6). С. 207–219.
44. Ялліна В. Л., Хіцан Д. Ю. Розвиток лідерських якостей у здобувачів вищої освіти: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. «Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів» (Харків, 16–18 берез. 2023). Харків, 2023. С. 1049–1051.