

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра Практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему

«Взаємозв'язок лідерських якостей та особистісних особливостей»

(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент _2_ курсу, групи

ЗПс-24мг

спеціальності : 053 Психологія

(шифр і назва напрямку підготовки, спеціальності)

_____/Анастасія БІЛОВОЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник _____/Олена ФАЛЬОВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Рецензент _____/Наталія КОРОЛЬОВА
(підпис) (ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

В.о. завідувачка кафедри _____/Наталія КУЧЕРЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Нормоконтроль _____/Галина ЮДІНА
(підпис) (ім'я та прізвище)

Секретар ЕК _____/Маргарита МИХАЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра Практичної психології та інноваційних оздоровчих технологій
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Практична психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
Н.С.КУЧЕРЕНКО
(підпис)

«__» _____ 2025р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Біловоленко Анастасія Олексіївна

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема «Взаємозв'язок лідерських якостей та особистісних особливостей»
керівник роботи Фальова О.Є., д.психол.н., професор,
затверджені наказом по університету №4801-5/3665 від 06.10.2025

2. Строк подання студентом роботи 28.11.2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

- 1) Провести теоретичний аналіз.
- 2) Провести емпіричний аналіз.
- 3) Провести кореляційний аналіз.
- 4) Сформулювати психокорекційну програму та надати рекомендації.

4. План роботи

№ з/п	Назви етапів роботи
1	Робота з літературними джерелами, складання бібліографії з теми, написання теоретичної частини роботи.
2	Підбір психодіагностичних методик та проведення дослідження.
3	Математико-статистична обробка даних дослідження. Опис експериментальних даних дослідження.
4	Оформлення висновків та рекомендацій.
5	Підготовка та подання дипломної роботи до захисту (здача дипломної роботи керівникові на перевірку; виправлення зроблених зауважень; здача остаточного варіанта дипломної роботи; отримання відгуку та рецензії; підготовка виступу).

5.Дата видачі завдання ____**07.10.2025**____

Студент

(підпис)

А.О.Біловоленко
(ініціали, прізвище)

Керівник роботи

(підпис)

О.Є.Фальова
(ініціали, прізвище)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: 72 сторінок, 6 таблиць, 25 використаних літературних джерел.

Мета дослідження – виявити взаємозв'язок між лідерськими якостями та особистісними особливостями у дорослих осіб.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сучасні наукові підходи до вивчення лідерських якостей та особистісних характеристик.
2. Визначити рівень розвитку лідерських якостей у вибірці дослідження.
3. Дослідити особистісні особливості учасників за допомогою психодіагностичних методик.
4. Встановити кореляційні взаємозв'язки між лідерськими якостями та особистісними характеристиками.
5. Розробити психологічні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу.

Об'єкт дослідження: лідерські якості та особистісні особливості людини.

Предмет дослідження: взаємозв'язок між лідерськими якостями та особистісними характеристиками.

Практичне значення результатів полягає у можливості застосування їх для підбору та розвитку лідерів у професійних та освітніх організаціях, а також для розробки тренінгових програм розвитку особистісного потенціалу.

Ключові слова: лідерство, дорослі, особисті характеристики.

ABSTRACT

Thesis contains: 72 pages, 6 tables, 25 used literature sources.

The purpose of the study is to identify the relationship between leadership qualities and personality traits in adults.

Research objectives:

1. Analyze current scientific approaches to the study of leadership qualities and personality traits.
2. Determine the level of development of leadership qualities in the study sample.
3. To study the personality traits of participants using psychodiagnostic methods.
4. To establish correlations between leadership qualities and personality characteristics.
5. To develop psychological recommendations for the development of leadership potential.

The object of the study: leadership qualities and personality traits of individuals.

Subject of the study: the relationship between leadership qualities and personal characteristics.

The practical significance of the results lies in the possibility of applying them to the selection and development of leaders in professional and educational organizations, as well as to the development of training programs for personal potential development.

Keywords: leadership, adults, personal characteristics.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЛІДЕРСТВА ТА ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ.....	10
1.1. Психологічні підходи до визначення лідерських якостей.....	10
1.2. Основні моделі особистості та їх зв'язок із лідерством.....	16
1.3. Психологічні чинники формування лідерських якостей.....	23
1.4. Попередні дослідження взаємозв'язку лідерства та особистісних характеристик.....	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	28
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	31
2.1. Організація та методи дослідження.....	31
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	33
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	45
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ.....	47
3.1. Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей.....	47
3.2. Методи оптимізації особистісного розвитку та самоусвідомлення....	51
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

У сучасному суспільстві лідерські якості стають дедалі більш важливими як у професійній, так і в соціальній сфері. Розвиток організацій, команд та суспільних інститутів значною мірою залежить від здатності окремих осіб ефективно керувати процесами, приймати рішення та мотивувати інших до спільної діяльності. Особливо це актуально в умовах швидких змін, глобалізації, високої конкуренції на ринку праці та постійного оновлення професійних стандартів.

Сучасні дослідження в психології показують, що ефективне лідерство не зводиться лише до набуття професійних навичок, а тісно пов'язане з особистісними характеристиками людини. Такі риси, як емоційна стабільність, самоконтроль, екстраверсія, відкритість до нового та здатність до самоаналізу, суттєво впливають на прояв лідерських компетенцій. Відсутність урахування психологічних особливостей у процесі формування лідерських якостей може призводити до зниження ефективності керівництва та конфліктів у колективі.

Актуальність даної теми також підтверджується сучасними потребами організацій у висококваліфікованих лідерах, здатних не лише організовувати робочі процеси, а й сприяти розвитку команди, стимулювати творчість та адаптацію до змін. У цьому контексті дослідження взаємозв'язку лідерських якостей та особистісних особливостей стає надзвичайно важливим для психологів, HR-спеціалістів та керівників, які прагнуть створити ефективні системи управління та розвитку персоналу.

Крім того, сучасна психологічна наука потребує емпіричних даних, що підтверджують конкретні взаємозв'язки між лідерським потенціалом та особистісними характеристиками. Така інформація дозволяє розробляти індивідуалізовані програми розвитку лідерських компетенцій, підвищувати соціально-психологічну адаптованість осіб у професійних і міжособистісних ситуаціях, а також сприяти формуванню здорової психологічної атмосфери в колективах.

Таким чином, дослідження лідерських якостей у контексті особистісних особливостей є важливим не лише з точки зору наукової новизни, а й з практичної точки зору для підвищення ефективності діяльності організацій, розвитку особистості та формування соціально зрілих лідерів.

Мета дослідження – виявити взаємозв’язок між лідерськими якостями та особистісними особливостями у дорослих осіб.

Завдання дослідження:

6. Проаналізувати сучасні наукові підходи до вивчення лідерських якостей та особистісних характеристик.
7. Визначити рівень розвитку лідерських якостей у вибірці дослідження.
8. Дослідити особистісні особливості учасників за допомогою психодіагностичних методик.
9. Встановити кореляційні взаємозв’язки між лідерськими якостями та особистісними характеристиками.
10. Розробити психологічні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу.

Об’єкт дослідження: лідерські якості та особистісні особливості людини.

Предмет дослідження: взаємозв’язок між лідерськими якостями та особистісними характеристиками.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що рівень розвитку лідерських якостей позитивно корелює з такими особистісними характеристиками, як екстраверсія, самоконтроль та високий рівень емоційної стабільності.

Методи дослідження:

1. Опитувальник лідерських якостей (Лідерський профіль) – для визначення рівня розвитку комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей учасників.
2. Методика визначення особистісних рис «Велика п’ятірка» (Big Five Inventory) – для оцінки основних рис особистості: екстраверсії, відкритості до досвіду, доброзичливості, сумлінності та емоційної стабільності.

3. Методика «Самооцінка лідерського потенціалу» – для виявлення суб'єктивного сприйняття власних лідерських здібностей та оцінки рівня впевненості у лідерських ситуаціях.

База дослідження: Громадська організація «Центр соціально-психологічного супроводження «Добробут».

Характеристика вибірки: молодь віком від 21 до 26 років, загальна кількість вибірки 37 досліджуваних.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному вивченні взаємозв'язку лідерських якостей та особистісних особливостей із використанням кількісних методів психодіагностики.

Практичне значення результатів полягає у можливості застосування їх для підбору та розвитку лідерів у професійних та освітніх організаціях, а також для розробки тренінгових програм розвитку особистісного потенціалу.

Структура дипломної роботи включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЛІДЕРСТВА ТА ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

1.1. Психологічні підходи до визначення лідерських якостей.

Лідерські якості є одним із ключових факторів ефективної діяльності людини у будь-якому соціальному середовищі. В психології лідер визначається як особа, що здатна організовувати діяльність групи, координувати дії інших членів команди, мотивувати їх до спільної роботи та досягати поставлених цілей. Науковці підкреслюють, що лідерство – це складний багатокомпонентний феномен, який включає як внутрішні психологічні характеристики, так і зовнішні соціальні чинники.

Психометричний або трайтовий підхід орієнтований на виділення стабільних особистісних рис, які характеризують ефективного лідера. Дослідники Стогдилл, Челдін та Бюффорд у середині ХХ століття провели численні емпіричні дослідження та виявили, що серед успішних лідерів найчастіше зустрічаються такі характеристики: інтелект, рішучість, впевненість у собі, самоконтроль, високий рівень енергії та емоційна стабільність.

Згідно з цим підходом, лідерські якості мають значну генетичну або біологічну основу. Дослідження також показали, що певні риси, як-от екстраверсія та ініціативність, підвищують ефективність керівника в організаціях з великою соціальною динамікою. Проте критики зазначають, що трайтовий підхід недостатньо враховує вплив навчання, досвіду та соціального контексту на формування лідерських здібностей.

Поведінковий підхід концентрується на конкретних діях та стратегіях лідера, а не лише на його внутрішніх рисах. Американські дослідники з Огайо Стейт і Мічиганського університету виявили дві основні категорії поведінки лідера:

орієнтація на завдання та орієнтація на людей.

- Орієнтація на завдання передбачає здатність чітко планувати роботу, визначати пріоритети, організовувати та контролювати процес виконання завдань.
- Орієнтація на людей включає розвиток міжособистісних відносин, підтримку членів групи, стимулювання мотивації та задоволення потреб підлеглих.

Цей підхід показав, що лідерство можна розвивати через навчання та практику, а успішність керівника визначається не лише особистими рисами, а й його поведінковими стратегіями у конкретних ситуаціях.

Ситуаційна теорія підкреслює важливість контексту для ефективного лідерства. Моделі Фідлера та Херсі-Бланшара показують, що оптимальний стиль керівництва залежить від рівня підготовленості підлеглих, характеру завдання та соціально-психологічного клімату в колективі.

Наприклад, у складних і невизначених ситуаціях ефективний лідер проявляє високий рівень директивності та контролю, тоді як у стабільних умовах важливішою є орієнтація на підтримку та взаємини з підлеглими. Ситуаційний підхід дозволяє зрозуміти, що лідерські якості не завжди проявляються однаково, а адаптація до обставин є ключовим фактором успіху.

Сучасні дослідники надають перевагу інтегративним моделям, які поєднують риси особистості, поведінку та контекст. У рамках інтегративного підходу лідерські якості розглядаються як результат взаємодії внутрішніх характеристик особистості, рівня соціальних навичок та специфіки конкретної ситуації.

Цей підхід підкреслює важливість гнучкості: ефективний лідер здатний поєднувати різні стилі керівництва залежно від потреб групи та обставин, що постійно змінюються. Інтегративний підхід також враховує роль емоційного інтелекту, мотивації та саморегуляції в процесі лідерства.

Особистість визначається як унікальна сукупність стійких психологічних характеристик, що проявляються у поведінці, емоціях та мисленні людини. Відомо, що певні особистісні риси позитивно корелюють із проявом лідерських якостей.

Модель «Великої п'ятірки» виділяє п'ять основних рис особистості:

1. Екстраверсія – схильність до активної взаємодії з оточенням, ініціативність, комунікативні навички. Дослідження показують, що лідери з високим рівнем екстраверсії легше мотивують команду та здатні впливати на колектив.
2. Доброзичливість – здатність до співпраці, емпатії та підтримки соціальних зв'язків.
3. Сумлінність – організованість, дисциплінованість, відповідальність. Високий рівень сумлінності сприяє плануванню та досягненню цілей.
4. Емоційна стабільність (низька нейротизм) – здатність контролювати негативні емоції, стресостійкість.
5. Відкритість до нового досвіду – інноваційність, гнучкість мислення, креативність.

Дослідження показують, що поєднання високої екстраверсії, сумлінності та емоційної стабільності є типовим для ефективних лідерів.

Класичні підходи до темпераменту (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік) дозволяють оцінити поведінкові схильності людини, що впливають на стиль лідерства. Наприклад, сангвініки та холеріки проявляють високу активність та енергійність, тоді як флегматики більш стабільні та зосереджені на плануванні. Сучасні дослідження інтегрують темперамент у комплексні моделі лідерства, оцінюючи його взаємодію з рисами особистості та емоційним інтелектом.

Мотиви досягнення успіху, прагнення впливати на інших та внутрішня самореалізація є важливими детермінантами лідерської активності. Психологи підкреслюють, що навіть люди з високим потенціалом лідерства можуть бути неефективними, якщо їхні мотиви не узгоджені із завданнями та потребами групи.

Лідерські якості формуються під впливом багатьох психологічних чинників:

1. Емоційний інтелект – здатність усвідомлювати та регулювати власні емоції та емоції інших.
2. Самосвідомість та саморегуляція – рівень самооцінки, внутрішня мотивація, контроль поведінки.
3. Соціальні навички – комунікація, вміння працювати в команді, вирішення конфліктів.
4. Когнітивні здібності – мислення, аналіз ситуації, здатність до стратегічного планування.

Комплексний вплив цих чинників визначає ефективність прояву лідерських якостей у різних ситуаціях.

Багато сучасних досліджень підтверджують наявність тісного зв'язку між лідерськими якостями та особистісними рисами. Наприклад, дослідження Р. Дж. Стогдилла (Stogdill, 1974) показало, що лідери характеризуються високою екстраверсією, впевненістю в собі та стабільністю емоцій. Інші роботи, зокрема дослідження сучасних психологів із США та Європи, демонструють кореляційні зв'язки між рівнем емоційного інтелекту та здатністю до ефективного лідерства, а також позитивний вплив сумлінності та відкритості до досвіду на успіх керівника.

Таким чином, сучасна наука підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення лідерських якостей, що включає аналіз особистісних рис, поведінкових стратегій та ситуаційних чинників. Це створює методологічну базу для подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язку лідерських якостей та особистісних особливостей.

Лідерські якості не з'являються спонтанно, вони формуються під впливом ряду психологічних чинників, що взаємодіють між собою. Комплексний розвиток цих аспектів дозволяє людині ефективно керувати групою, приймати рішення, мотивувати підлеглих та адаптуватися до змінних обставин. До основних психологічних чинників, що визначають формування лідерських якостей,

належать:

1. Емоційний інтелект

Емоційний інтелект (EI) визначається як здатність людини усвідомлювати власні емоції, розпізнавати емоції інших, ефективно їх регулювати та використовувати для оптимізації поведінки і прийняття рішень. Для лідера високий рівень EI є критично важливим, оскільки він дозволяє:

- адекватно реагувати на стресові ситуації;
- підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі;
- правильно оцінювати мотивацію та емоційний стан підлеглих;
- уникати конфліктів і ефективно їх вирішувати.

Дослідження показують, що лідери з високим емоційним інтелектом краще справляються з міжособистісними завданнями та демонструють більшу ефективність у командній роботі.

2. Самосвідомість та саморегуляція

Самосвідомість означає здатність людини об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, розуміти свої мотиви, потреби та реакції. Саморегуляція включає контроль над поведінкою, управління емоціями та внутрішньою мотивацією. Для лідера ці якості важливі тому, що:

- вони дозволяють приймати зважені та об'єктивні рішення;
- сприяють формуванню впевненості в собі та авторитету серед підлеглих;
- допомагають підтримувати стабільність поведінки у стресових ситуаціях;
- дозволяють адаптувати стиль керівництва до різних обставин та типів колективу.

Таким чином, розвиток самосвідомості і саморегуляції є фундаментом для формування відповідальної та зрілої лідерської поведінки.

3. Соціальні навички

Соціальні навички включають уміння ефективно взаємодіяти з людьми, будувати комунікації, мотивувати команду та вирішувати конфлікти. Для лідера

вони є визначальними, оскільки саме через соціальні навички він реалізує свій вплив на групу. Сюди належать:

- комунікаційна компетентність – здатність до чіткої передачі інформації та активного слухання;
- здатність працювати в команді – уміння координувати дії підлеглих та об'єднувати колектив для досягнення спільної мети;
- навички вирішення конфліктів – ефективне виявлення причин суперечок, знаходження компромісів та підтримка психологічного комфорту в групі.

Лідери з розвиненими соціальними навичками здатні створювати сприятливу атмосферу для роботи, підвищувати мотивацію підлеглих та зміцнювати командну згуртованість.

4. Когнітивні здібності

Когнітивні здібності включають аналітичне мислення, здатність приймати рішення, планувати стратегію та прогнозувати наслідки дій. Для лідера це означає:

- вміння оцінювати ситуацію та визначати оптимальні шляхи вирішення проблем;
- здатність планувати діяльність колективу та розподіляти ресурси;
- уміння передбачати можливі ризики та наслідки рішень;
- здатність до творчого мислення та генерування нових ідей для розвитку команди або організації.

Високий рівень когнітивних здібностей дозволяє лідеру не лише ефективно керувати поточними завданнями, а й стратегічно спрямовувати розвиток колективу.

Комплексний вплив емоційного інтелекту, самосвідомості та саморегуляції, соціальних навичок і когнітивних здібностей визначає ефективність прояву лідерських якостей у різних ситуаціях. Розвиток цих психологічних чинників сприяє формуванню лідерів, здатних адаптуватися до змін, приймати зважені рішення, мотивувати команду та підтримувати високий рівень ефективності в діяльності. Саме поєднання внутрішніх характеристик особистості та

сформованих навичок створює основу для розвитку стабільного та компетентного лідерства.

1.2. Основні моделі особистості та їх зв'язок із лідерством.

Особистість є комплексним конструктом, який включає стійкі психологічні характеристики людини, що визначають її поведінку, емоції та способи взаємодії з оточенням. Науковці стверджують, що розвиток лідерських якостей тісно пов'язаний із особистісними рисами, оскільки саме вони визначають, як людина реагує на стрес, вирішує конфлікти, приймає рішення та мотивує інших. У психології сформувалося кілька моделей особистості, які активно застосовуються для вивчення лідерства.

Модель «Великої п'ятірки» (Big Five) є однією з найпопулярніших та науково обґрунтованих моделей особистості у сучасній психології. Вона базується на виділенні п'яти основних рис, які визначають стійкі психологічні характеристики людини та впливають на її поведінку, мотивацію і соціальну взаємодію. Ці п'ять чинників дозволяють системно оцінювати особистість, передбачати поведінку людини в різних соціальних і професійних контекстах та визначати її потенціал для лідерства.

1. Екстраверсія

Екстраверсія включає такі характеристики, як активність, енергійність, ініціативність та комунікабельність. Люди з високим рівнем екстраверсії зазвичай легко вступають у контакт з оточенням, ініціюють взаємодію, активно впливають на колективні процеси та здатні мотивувати інших до роботи.

Для лідера екстраверсія є ключовою характеристикою, оскільки вона дозволяє:

- ефективно комунікувати з підлеглими та колегами;
- активно брати участь у командних процесах;

- надихати та мотивувати групу на досягнення спільних цілей.

Дослідження показують, що лідери з високим рівнем екстраверсії частіше демонструють високі результати у керуванні командою та підтримці морального клімату в колективі [1].

2. Доброзичливість

Доброзичливість проявляється у здатності до співпраці, емпатії та підтримки взаємин у колективі. Лідери з високим рівнем доброзичливості орієнтовані на людей, підтримують підлеглих, враховують їхні потреби та сприяють формуванню позитивного психологічного клімату.

Практична значимість цієї риси для лідера полягає у тому, що вона:

- сприяє довірі та відкритості в команді;
- допомагає вирішувати конфлікти та запобігати напруженню;
- підтримує високий рівень мотивації у колективі.

Таким чином, доброзичливість не тільки покращує соціальні відносини, а й підвищує ефективність командної роботи.

3. Сумлінність

Сумлінність включає організованість, дисциплінованість, відповідальність та здатність дотримуватися правил. Для лідера ця риса важлива, оскільки вона забезпечує:

- чітке планування та виконання завдань;
- здатність ставити цілі та досягати їх у визначені терміни;
- підтримку порядку та стабільності в колективі.

Лідери з високим рівнем сумлінності часто ефективні у стратегічному плануванні та управлінні ресурсами, що підвищує загальну результативність організації [2].

4. Емоційна стабільність (низький рівень нейротизму)

Емоційна стабільність характеризує здатність людини контролювати негативні емоції, залишатися спокійною у стресових ситуаціях та приймати

зважені рішення. Для лідера ця риса є критично важливою, особливо у кризових або складних умовах, оскільки вона дозволяє:

- ефективно справлятися зі стресом;
- уникати імпульсивних рішень та конфліктів;
- підтримувати спокій у колективі та стабільність робочого процесу.

Дослідження підтверджують, що емоційно стабільні лідери демонструють більшу здатність до адаптації та підвищують продуктивність групи [3].

5. Відкритість до нового досвіду

Відкритість до досвіду включає креативність, гнучкість мислення, інтерес до нового та прагнення до саморозвитку. Лідери з високим рівнем відкритості здатні:

- впроваджувати інноваційні рішення та підходи;
- адаптуватися до змінних умов;
- формувати культуру розвитку та навчання у колективі.

Відкритість сприяє розвитку стратегічного бачення, творчого підходу до вирішення проблем і підтримки новаторських ініціатив у команді.

Дослідження підтверджують, що ефективні лідери зазвичай поєднують високий рівень екстраверсії, сумлінності та емоційної стабільності, що дозволяє їм керувати колективом, мотивувати підлеглих і досягати поставлених цілей. Модель Big Five використовується не лише для оцінки особистості, але й для прогнозування лідерського потенціалу та розробки програм розвитку керівних навичок у різних організаційних контекстах [1–3].

Традиційні моделі темпераменту, сформовані ще у Гіппократа, базуються на виділенні чотирьох основних типів: сангвінік, холерик, флегматик та меланхолік. Кожен із цих типів характеризується певними поведінковими схильностями, які впливають на стиль взаємодії з колективом, прийняття рішень та прояв лідерських якостей.

Сангвініки відзначаються високою активністю, комунікабельністю та оптимізмом. Вони легко адаптуються до змін, відкриті до нових ідей та швидко

встановлюють контакти з оточенням.

- У контексті лідерства сангвініки проявляють ініціативність і здатність швидко реагувати на нові виклики.
- Вони мотивують команду своєю енергійністю та ентузіазмом.
- Проте інколи їхня імпульсивність може призводити до недостатнього планування або переоцінки ресурсів.

Холерики характеризуються високим рівнем енергії, рішучістю та схильністю до домінування. Вони часто проявляють лідерські якості та здатність до швидкого прийняття рішень.

- Холерики здатні брати на себе відповідальність у складних ситуаціях і активно впливати на розвиток колективу.
- Їхня рішучість і ініціативність роблять їх ефективними у кризових умовах.
- Проте надмірна імпульсивність і нетерплячість можуть іноді призводити до конфліктів із підлеглими або помилок у стратегічному плануванні.

Флегматики відзначаються спокоєм, врівноваженістю та послідовністю. Вони демонструють високу самодисципліну та здатність до систематичної роботи.

- У лідерській діяльності флегматики ефективні у довгостроковому плануванні та підтримці стабільності колективу.
- Їхній спокій і розважливість допомагають уникати конфліктів і приймати об'єктивні рішення.
- Однак іноді флегматики можуть бути недостатньо ініціативними та проявляти обережність у швидкоплинних або кризових ситуаціях.

Меланхоліки характеризуються чутливістю, рефлексивністю та високою увагою до деталей. Вони схильні до глибокого аналізу ситуацій і ретельного планування.

- Меланхоліки здатні передбачати потенційні проблеми та ризики, що робить їх ефективними у стратегічному управлінні.
- Їхня аналітичність сприяє прийняттю обґрунтованих рішень і підвищує

якість управлінських процесів.

- Проте надмірна схильність до аналізу та обережності може уповільнювати процес прийняття рішень і обмежувати прояв ініціативи.

Сучасні психологічні дослідження інтегрують темперамент у комплексні моделі лідерства, оцінюючи його взаємодію з особистісними рисами, емоційним інтелектом та когнітивними здібностями. Наприклад:

- Холерики та сангвініки проявляють високий рівень ініціативності та енергійності, що робить їх ефективними у динамічних та кризових ситуаціях.
- Флегматики та меланхоліки демонструють стійкість, послідовність і аналітичність, що корисно для стратегічного планування та підтримки стабільності команди.

Інтеграція темпераменту з іншими особистісними характеристиками дозволяє краще прогнозувати поведінку лідера, його стиль управління та ефективність взаємодії з колективом. Цей підхід є особливо важливим для кадрової роботи, оцінки потенційних керівників та розвитку програм підвищення лідерського потенціалу.

Особистість людини формується не лише через її риси та темперамент, а й через систему мотивів і цінностей, які визначають поведінку, пріоритети та цілі в житті. Мотиви – це внутрішні спонукальні сили, що стимулюють людину діяти певним чином, а цінності – це стійкі переконання щодо того, що є важливим і значущим у житті та професійній діяльності.

У контексті лідерства система мотивів і цінностей має критичне значення, оскільки вона визначає, наскільки ефективно особистість може організувати роботу колективу, брати на себе відповідальність і впливати на оточення. Основними мотиваційними компонентами, які формують лідерські якості, є:

1. Мотив досягнення – прагнення ставити амбітні цілі, досягати високих результатів і отримувати визнання за свої досягнення. Лідери з домінуючим

мотивом досягнення активно працюють над розвитком своєї компетентності та ефективності команди.

2. Мотив впливу – прагнення впливати на думки, поведінку та рішення інших людей. Такий мотив стимулює лідера до організації роботи команди, прийняття керівних рішень та формування авторитету.
3. Мотив самореалізації – прагнення до особистісного розвитку, вдосконалення власних навичок та реалізації свого потенціалу. Лідери з високим рівнем самореалізації демонструють готовність брати на себе відповідальність, ініціативність та здатність до стратегічного планування.

Ціннісні орієнтації лідера також мають визначальний вплив на стиль управління. Лідери, мотивовані високими особистісними цінностями, такими як чесність, справедливість, взаємоповага та соціальна відповідальність, демонструють більш стабільне та етичне управління колективом. Вони здатні:

- підтримувати довіру у команді;
- розвивати потенціал підлеглих через наставництво та навчання;
- формувати культуру взаємоповаги та відкритого спілкування;
- приймати рішення, які враховують як ефективність, так і морально-етичні аспекти.

Мотиваційні та ціннісні аспекти особистості взаємодіють із когнітивними здібностями та емоційним інтелектом, створюючи комплексну основу для формування лідерських якостей. Наприклад, лідер із високим мотивом досягнення та емоційною стабільністю здатний ефективно реалізовувати складні проекти, контролювати стресові ситуації та мотивувати команду до високих результатів.

Таким чином, система мотивів і цінностей виступає ключовим чинником у формуванні лідерського потенціалу. Вона визначає готовність особистості брати на себе відповідальність, активно впливати на підлеглих, здійснювати стратегічне планування та приймати етичні та ефективні управлінські рішення. Інтеграція мотиваційних і ціннісних аспектів із рисами особистості та когнітивними

здібностями дозволяє побудувати цілісну модель лідера, яка відображає його потенціал у різних професійних та соціальних контекстах.

Сучасні психологи відзначають, що для повного розуміння формування лідерських якостей недостатньо розглядати окремо риси особистості, темперамент чи мотиваційні фактори. Необхідно застосовувати інтегративний підхід, який поєднує кілька ключових аспектів особистості та дозволяє оцінити лідерський потенціал комплексно.

Такий підхід враховує:

1. Стабільні риси та поведінкові стратегії – це фундаментальні характеристики особистості, які визначають поведінку людини у стандартних та стресових ситуаціях. Поєднання таких рис, як екстраверсія, сумлінність та емоційна стабільність, забезпечує здатність лідера ефективно взаємодіяти з командою, приймати рішення та підтримувати мотивацію підлеглих.
2. Здатність до адаптації у змінних умовах – важливий чинник лідерської ефективності. Гнучкі керівники здатні підлаштовувати свій стиль управління під конкретну ситуацію, враховувати особливості колективу, змінювати стратегічні підходи та швидко реагувати на непередбачувані події.
3. Рівень емоційного інтелекту та соціальних навичок – включає усвідомлення власних емоцій, регулювання емоційного стану підлеглих, ефективну комунікацію та здатність вирішувати конфлікти. Цей компонент дозволяє лідеру формувати сприятливий психологічний клімат, підвищувати мотивацію та ефективність команди.

Дослідження сучасних лідерів показують, що найефективніші керівники поєднують високий рівень екстраверсії та сумлінності з гнучким стилем управління, адаптованим до конкретної ситуації [4–6]. Такі лідери здатні:

- поєднувати ініціативність та дисциплінованість у роботі;
- швидко адаптуватися до змін у колективі та зовнішньому середовищі;
- ефективно мотивувати підлеглих та підтримувати високий моральний дух;

- приймати стратегічні рішення з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Інтегративний підхід дозволяє не лише оцінити потенціал лідера, а й розробити індивідуальні програми розвитку керівних навичок, спрямовані на підвищення адаптивності, емоційної компетентності та стратегічного мислення. Завдяки такому підходу формується комплексний портрет лідера, що включає риси особистості, темперамент, мотиваційні пріоритети, когнітивні здібності та соціально-емоційні навички.

Таким чином, інтегративна модель лідерства дозволяє оцінити потенціал керівника з різних сторін, передбачити його ефективність у конкретних умовах та спрямувати розвиток на підвищення компетентності, адаптивності та результативності управлінської діяльності.

1.3. Психологічні чинники формування лідерських якостей.

Лідерські якості формуються під впливом багатьох психологічних чинників, що взаємодіють між собою і визначають ефективність керівництва, прийняття рішень, мотивацію команди та адаптацію до змінних умов. Психологічні дослідження показують, що комплексний розвиток цих факторів створює основу для формування стабільного, компетентного та ефективного лідера. Основними чинниками формування лідерських якостей є:

1. Емоційний інтелект

Емоційний інтелект (EI) – це здатність усвідомлювати власні емоції та емоції інших, регулювати їх і використовувати у прийнятті рішень. Для лідера високий рівень EI є ключовим, оскільки він дозволяє:

- адекватно реагувати на стресові та конфліктні ситуації;
- підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі;
- оцінювати емоційний стан підлеглих та мотивувати їх до продуктивної

діяльності;

- приймати зважені управлінські рішення, враховуючи психологічні фактори команди.

Дослідження свідчать, що лідери з високим рівнем ЕІ досягають кращих результатів у командній роботі, демонструють більш ефективне вирішення конфліктів і підвищують мотивацію підлеглих.

2. Самосвідомість та саморегуляція

Самосвідомість – це здатність людини усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, мотиви і потреби, а саморегуляція – здатність контролювати поведінку, емоції та внутрішню мотивацію. Ці чинники впливають на:

- прийняття об'єктивних і зважених рішень;
- формування авторитету та впевненості у команді;
- стабільність поведінки у стресових умовах;
- адаптацію стилю керівництва під різні ситуації та колективи.

Розвинена самосвідомість і саморегуляція дозволяють лідеру проявляти професіоналізм та керувати командою ефективно навіть у складних умовах.

3. Соціальні навички

Соціальні навички включають здатність до ефективної комунікації, роботи в команді та вирішення конфліктів. Вони дозволяють лідеру:

- чітко і зрозуміло передавати інформацію;
- координувати дії підлеглих та об'єднувати колектив для досягнення спільних цілей;
- створювати сприятливий психологічний клімат у команді;
- ефективно вирішувати суперечки та запобігати конфліктам.

Лідери з розвиненими соціальними навичками підтримують високий рівень довіри у колективі, що сприяє підвищенню продуктивності та мотивації.

4. Когнітивні здібності

Когнітивні здібності включають мислення, аналіз ситуацій, стратегічне

планування та прийняття рішень. Для лідера вони важливі, оскільки дозволяють:

- оцінювати ситуацію та визначати оптимальні шляхи вирішення проблем;
- планувати діяльність команди та ефективно розподіляти ресурси;
- передбачати можливі ризики та наслідки рішень;
- генерувати нові ідеї та впроваджувати інновації у роботу команди.

Лідери з високим рівнем когнітивних здібностей здатні приймати ефективні рішення навіть у складних та динамічних умовах.

5. Мотиваційні фактори та цінності

Мотиваційна структура та цінності особистості визначають прагнення лідера досягати результатів, впливати на інших та самореалізовуватися. Основними мотивами, що формують лідерські якості, є:

- Мотив досягнення – прагнення ставити цілі та досягати високих результатів;
- Мотив впливу – бажання керувати, організовувати команду та впливати на процеси;
- Мотив самореалізації – прагнення розвивати власні навички та потенціал команди.

Лідери, орієнтовані на високі цінності та етичні принципи, формують стабільну та ефективну систему управління, підтримують розвиток підлеглих і створюють позитивний психологічний клімат.

6. Інтегративний підхід до оцінки лідерського потенціалу

Сучасні психологи наголошують на важливості комплексного оцінювання лідерського потенціалу, що поєднує:

- риси особистості та поведінкові стратегії;
- темперамент та когнітивні здібності;
- емоційний інтелект і соціальні навички;
- мотиви та цінності.

Дослідження показують, що найефективніші лідери поєднують високий рівень екстраверсії та сумлінності з гнучким стилем управління, здатністю

адаптуватися до ситуації та враховувати психологічні особливості підлеглих [4–6]. Такий інтегративний підхід дозволяє комплексно оцінити потенціал лідера та спрямувати його розвиток на підвищення ефективності управлінської діяльності.

1.4. Попередні дослідження взаємозв'язку лідерства та особистісних характеристик.

Дослідження лідерства протягом останніх десятиліть активно зосереджуються на вивченні взаємозв'язку між особистісними характеристиками керівника та його ефективністю у команді. Психологи довели, що певні риси особистості, темперамент, мотиваційна структура та когнітивні здібності є ключовими предикторами успішного лідерства.

Однією з найпоширеніших моделей, що застосовується у дослідженнях лідерства, є модель «Великої п'ятірки» (Big Five). Дослідження показують, що високі показники екстраверсії, сумлінності та емоційної стабільності тісно корелюють із ефективністю лідерської діяльності [1–3]. Наприклад:

- Екстраверсія сприяє активній взаємодії з командою, ініціативності та мотивації підлеглих;
- Сумлінність визначає здатність планувати роботу, контролювати процеси та досягати цілей;
- Емоційна стабільність дозволяє зберігати спокій у стресових ситуаціях і приймати об'єктивні рішення.

Дослідження також показують, що відкритість до нового досвіду пов'язана з інноваційністю та стратегічним мисленням, а доброзичливість – із формуванням позитивного психологічного клімату у команді.

Класичні дослідження темпераменту, започатковані Гіппократом та продовжені сучасними психологами, підтверджують, що тип темпераменту впливає на прояв лідерських якостей.

- Холерики та сангвініки демонструють високий рівень енергійності, ініціативності та готовності брати на себе відповідальність, що робить їх ефективними у кризових та динамічних умовах;
- Флегматики і меланхоліки характеризуються аналітичністю, спокоєм і послідовністю, що сприяє ефективному стратегічному плануванню та підтримці стабільності команди [4–5].

Сучасні дослідження інтегрують темперамент із рисами особистості та емоційним інтелектом, що дозволяє створювати комплексні моделі оцінки лідерського потенціалу.

Ряд досліджень підтверджує, що рівень емоційного інтелекту значною мірою визначає ефективність лідера [6–7]. Лідери з високим EI:

- ефективніше вирішують конфлікти;
- підтримують довіру та мотивацію підлеглих;
- демонструють високу адаптивність у стресових ситуаціях.

Соціальні навички, включно з комунікаційною компетентністю та здатністю працювати в команді, також тісно пов'язані з лідерським успіхом. Дослідження показують, що керівники з розвиненими соціальними навичками здатні формувати більш ефективні та продуктивні колективи.

Попередні дослідження підтверджують, що лідери, у яких домінують мотиви досягнення, впливу та самореалізації, демонструють вищу ефективність управління [8]. Ціннісні орієнтації, такі як чесність, справедливість та відповідальність, позитивно корелюють із стабільністю управлінської діяльності та розвитком потенціалу підлеглих.

Сучасні наукові праці підкреслюють, що лідерський потенціал найточніше оцінюється через інтегративний підхід, який поєднує риси особистості, темперамент, емоційний інтелект, соціальні навички та мотиваційні чинники [9–11]. Такі дослідження дозволяють:

- передбачити ефективність лідера у різних умовах;

- розробляти індивідуальні програми розвитку керівних навичок;
- оцінювати ризики та потенціал адаптації керівника до змінних умов.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що ефективне лідерство є комплексним явищем, яке формується під впливом взаємодії різних психологічних факторів. Особистісні риси, темперамент, емоційний інтелект, соціальні навички та мотиваційні пріоритети разом визначають потенціал лідера, його стиль управління та здатність до адаптації у динамічних умовах.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі дослідження було розглянуто основні теоретичні аспекти формування лідерських якостей та їх взаємозв'язок із особистісними характеристиками. На основі аналізу літературних джерел можна зробити такі висновки:

1. Лідерські якості є результатом комплексної взаємодії психологічних чинників, до яких належать риси особистості, темперамент, мотиваційні пріоритети, емоційний інтелект, соціальні та когнітивні навички. Ефективне лідерство визначається не окремою характеристикою, а їхньою гармонійною інтеграцією.
2. Риси особистості, оцінені за моделлю «Великої п'ятірки», тісно пов'язані з ефективністю лідерства. Високі показники екстраверсії, сумлінності та емоційної стабільності визначають здатність керівника мотивувати команду, приймати стратегічні рішення та підтримувати психологічний клімат у колективі. Відкритість до нового досвіду та доброзичливість сприяють впровадженню інновацій та підтримці позитивних міжособистісних відносин.
3. Темперамент істотно впливає на стиль лідерства. Холерики та сангвініки проявляють активність та ініціативність, що робить їх ефективними у

кризових та динамічних умовах. Флегматики та меланхоліки демонструють послідовність, спокій та аналітичність, що сприяє стратегічному плануванню та стабільності роботи команди. Сучасні дослідження підкреслюють важливість інтеграції темпераменту з іншими психологічними факторами для точного прогнозування лідерського потенціалу.

4. Емоційний інтелект та соціальні навички є ключовими для управління колективом. Лідери з високим рівнем ЕІ здатні регулювати власні емоції, розпізнавати емоційний стан підлеглих, ефективно комунікувати та вирішувати конфлікти. Розвинені соціальні навички забезпечують формування довіри, мотивації та командної згуртованості.
5. Мотиваційні фактори та цінності визначають прагнення лідера досягати результатів, впливати на підлеглих та реалізовувати свій потенціал. Лідери, орієнтовані на високі цінності, демонструють етичність управління, стабільність діяльності та здатність розвивати команду.
6. Попередні дослідження підтверджують тісний взаємозв'язок між психологічними характеристиками особистості та ефективністю лідерства. Найбільш ефективні керівники поєднують високі показники екстраверсії та сумлінності з адаптивністю, емоційною стабільністю та здатністю враховувати психологічні особливості команди.
7. Інтегративний підхід до оцінки лідерського потенціалу дозволяє комплексно враховувати риси особистості, темперамент, когнітивні здібності, емоційний інтелект та мотиваційні фактори. Це дає змогу більш точно прогнозувати ефективність керівника, розробляти програми розвитку його компетентності та підвищувати результативність управлінської діяльності.

Таким чином, проведений аналіз теоретичних джерел підтверджує, що формування лідерських якостей є комплексним процесом, який залежить від взаємодії особистісних характеристик, темпераменту, мотиваційних та ціннісних

пріоритетів, когнітивних здібностей і соціально-емоційних навичок. Розуміння цих чинників є необхідною умовою для оцінки лідерського потенціалу та розробки ефективних програм розвитку керівних компетенцій.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація та методи дослідження

Для оцінки взаємозв'язку лідерських якостей та особистісних характеристик у дослідженні були використані три основні психологічні методики. Вибір методик обумовлений їхньою науковою валідністю, поширеністю у психологічних дослідженнях та можливістю комплексного оцінювання різних аспектів лідерського потенціалу.

1. Опитувальник лідерських якостей (Лідерський профіль)

Опитувальник лідерських якостей спрямований на визначення рівня розвитку комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей учасників. Методика дозволяє оцінити:

- Комунікативні здібності – уміння ефективно взаємодіяти з підлеглими та колегами, передавати інформацію, висловлювати власні думки та переконувати інших;
- Організаційні здібності – здатність планувати роботу, розподіляти завдання, координувати діяльність команди та досягати поставлених цілей;
- Мотиваційні здібності – готовність надихати підлеглих, підтримувати їхню зацікавленість у роботі та впливати на результативність колективу.

Опитувальник складається з блоків запитань, що оцінюються за бальною системою. Високі бали свідчать про добре розвинені лідерські здібності, середні – про достатній рівень, низькі – про необхідність розвитку відповідних навичок.

2. Методика визначення особистісних рис «Велика п'ятірка» (Big Five Inventory, BFI)

Методика Big Five Inventory використовується для оцінки основних рис особистості, що мають прямий вплив на прояв лідерських якостей. Основні шкали включають:

1. Екстраверсія – активність, енергійність, ініціативність, соціальна комунікабельність;
2. Відкритість до досвіду – креативність, гнучкість мислення, схильність до саморозвитку;
3. Доброзичливість – здатність до співпраці, емпатія, підтримка позитивних взаємин;
4. Сумлінність – організованість, дисциплінованість, відповідальність;
5. Емоційна стабільність (низький рівень нейротизму) – здатність контролювати негативні емоції, залишатися спокійним у стресових ситуаціях.

Методика передбачає самозаповнення анкети, після чого проводиться обчислення балів за кожною шкалою. Результати дозволяють оцінити психологічний профіль учасника та визначити потенційні сильні та слабкі сторони, що впливають на лідерську ефективність.

3. Методика «Самооцінка лідерського потенціалу»

Методика «Самооцінка лідерського потенціалу» спрямована на виявлення суб'єктивного сприйняття власних лідерських здібностей учасниками дослідження. Вона дозволяє оцінити:

- рівень впевненості у власних лідерських навичках;
- готовність брати на себе відповідальність;
- здатність впливати на інших та організовувати колективну діяльність;
- оцінку власного потенціалу в різних професійних і соціальних ситуаціях.

Анкета включає запитання та ситуаційні завдання, що передбачають вибір варіантів поведінки у типових лідерських ситуаціях. Високі показники свідчать

про високий рівень самовпевненості та лідерського потенціалу, середні – про помірний рівень, низькі – про потребу у розвитку відповідних навичок.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Для оцінки лідерських якостей учасників дослідження було використано опитувальник «Лідерський профіль», що дозволяє визначити рівень розвитку комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей. У дослідженні брали участь 37 осіб молодіжного віку від 21 до 26 років. Вибірка була сформована за принципом добровільної участі, із врахуванням активності та залученості учасників у колективні проєкти. Серед обстежених були представники як чоловічої, так і жіночої статі, що дозволяє отримати комплексну картину розвитку лідерських якостей у різних представників молоді.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження лідерських якостей

Сфера лідерських якостей	Низький рівень (1–10 балів)	Середній рівень (11–20 балів)	Високий рівень (21–30 балів)	Середній бал
Комунікативні здібності	5 (13,5%)	18 (48,6%)	14 (37,9%)	19,2
Організаційні здібності	7 (18,9%)	20 (54,1%)	10 (27,0%)	17,8
Мотиваційні здібності	4 (10,8%)	21 (56,8%)	12 (32,4%)	18,5

Аналіз результатів опитувальника показав, що більшість учасників (48,6%) продемонстрували середній рівень комунікативних здібностей. Це свідчить про наявність достатніх навичок ефективного спілкування, уміння слухати співрозмовника та передавати власну інформацію. Такі учасники можуть брати участь у командній роботі, підтримувати робочий процес та налагоджувати

контакт з колегами, проте їм інколи бракує впевненості у складних комунікативних ситуаціях або при необхідності переконати інших у своїй позиції.

Високий рівень комунікативних здібностей зафіксовано у 37,9% респондентів. Ці учасники характеризуються активністю, впевненістю у спілкуванні, вмінням мотивувати інших та підтримувати позитивну атмосферу у команді. Вони здатні ефективно керувати дискусіями, координувати колективні дії та виступати ініціаторами нових проєктів або змін.

Низький рівень комунікативних здібностей спостерігається у 13,5% учасників. Це вказує на труднощі у взаємодії з колегами, недостатній рівень самовираження та впливу на групу. Для таких осіб доцільним є спеціальне навчання комунікаційним навичкам, розвиток впевненості у спілкуванні та практичні тренінги з ведення переговорів та презентацій.

Загалом, результати свідчать про те, що у більшості молоді, яка брала участь у дослідженні, комунікативні навички сформовані на достатньому рівні, проте існує потреба у розвитку впевненості та ефективності у міжособистісному спілкуванні для досягнення високого рівня лідерського потенціалу.

Щодо організаційних здібностей, більшість респондентів (54,1%) показали середній рівень. Це свідчить про наявність базових навичок планування роботи, розподілу завдань та контролю за виконанням діяльності, але водночас демонструє, що у складних або динамічних ситуаціях ці навички можуть проявлятися неповноцінно. Учасники з середнім рівнем організаційних здібностей здатні підтримувати функціонування команди, однак потребують розвитку стратегічного мислення та навичок оптимізації робочих процесів.

Високий рівень організаційних здібностей спостерігається у 27,0% молоді. Ці особи демонструють високий рівень відповідальності, здатність ефективно управляти ресурсами, планувати роботу команди та координувати завдання таким чином, щоб досягти поставлених цілей у визначені терміни. Вони можуть

виступати лідерами проєктів, організовувати колективні дії та приймати зважені управлінські рішення.

Низький рівень організаційних здібностей зафіксовано у 18,9% учасників. Це вказує на потребу у розвитку навичок планування, системності у роботі та контролю за виконанням завдань. Для таких респондентів корисними є тренінги з тайм-менеджменту, постановки цілей та управління командними процесами.

Загалом, середній рівень організаційних здібностей у більшості респондентів свідчить про те, що молодь має базовий потенціал для лідерства, але потребує підтримки у розвитку навичок стратегічного планування та управління колективом.

Аналіз мотиваційних здібностей показав, що переважна частина вибірки (56,8%) має середній рівень. Це означає, що більшість учасників здатні надихати команду, підтримувати активність підлеглих та сприяти досягненню поставлених цілей, проте їхній вплив може бути непостійним або залежати від ситуаційних чинників. Середній рівень мотиваційних здібностей вказує на потенціал лідерства, який потребує розвитку навичок підтримки та підвищення ефективності мотивації.

Високий рівень мотиваційних здібностей спостерігається у 32,4% респондентів. Це молоді люди, здатні активно залучати команду до роботи, підтримувати її ентузіазм, формувати колективну відповідальність та впливати на результативність команди. Такі учасники демонструють ініціативність, лідерські амбіції та стійкість у мотиваційних процесах.

Низький рівень мотиваційних здібностей зафіксовано у 10,8% респондентів. Це свідчить про низьку готовність брати на себе відповідальність за колектив, недостатню здатність мотивувати інших та впливати на продуктивність команди. Для таких учасників доцільним є розвиток внутрішньої мотивації, навичок стимулювання підлеглих та тренінги з лідерства.

Загалом, результати демонструють, що молодь має достатній потенціал для розвитку лідерських навичок у сфері мотивації, але існує потреба у цілеспрямованому формуванні високого рівня мотиваційного впливу на команду.

Методика BFI дозволяє оцінити п'ять основних рис особистості, які мають прямий вплив на формування лідерських якостей: екстраверсію, відкритість до досвіду, доброзичливість, сумлінність та емоційну стабільність (низький рівень нейротизму).

Таблиця 2.2.

Рівень прояву особистісних рис у вибірці

Риси особистості	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середній бал
Екстраверсія	6 (16,2%)	20 (54,1%)	11 (29,7%)	18,6
Відкритість до досвіду	3 (8,1%)	19 (51,4%)	15 (40,5%)	19,8
Доброзичливість	2 (5,4%)	21 (56,8%)	14 (37,8%)	20,1
Сумлінність	5 (13,5%)	22 (59,5%)	10 (27,0%)	18,4
Емоційна стабільність	7 (18,9%)	19 (51,4%)	11 (29,7%)	17,9

Середній рівень екстраверсії спостерігається у 54,1% респондентів. Це свідчить про достатню соціальну активність учасників, здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми, ініціативність у колективних проектах та готовність брати участь у групових обговореннях. Проте деяким респондентам може бракувати впевненості у великих групах або складних комунікативних ситуаціях, що обмежує їхню здатність до впливу та організації команди.

Високий рівень екстраверсії (29,7%) характеризує учасників як активних, комунікабельних і здатних мотивувати колег, ефективно впливати на робочий процес та підтримувати позитивний психологічний клімат у команді. Такі особи

можуть виступати ініціаторами нових ідей та брати на себе відповідальність за координацію групових дій.

Низький рівень екстраверсії (16,2%) свідчить про більш замкнуту, індивідуалістичну поведінку. У таких учасників спостерігається обмежена активність у соціальних взаємодіях, що може зменшувати ефективність їхнього лідерського впливу та участі у колективних проєктах.

Високий рівень відкритості спостерігається у 40,5% респондентів. Це свідчить про схильність до креативності, гнучкість мислення, готовність до нових ідей та експериментів. Учасники з високою відкритістю легко адаптуються до змін у робочому середовищі, проявляють інноваційність у прийнятті рішень та здатні знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем.

Середній рівень (51,4%) дозволяє більшості учасників адекватно реагувати на зміни, брати участь у колективних проєктах та підтримувати командну взаємодію, але водночас вони можуть уникати радикальних змін або інноваційних рішень.

Низький рівень відкритості (8,1%) свідчить про консервативність, обмежену схильність до нововведень і менш гнучке мислення. Такі учасники можуть демонструвати обережність у прийнятті рішень, що іноді обмежує ефективність управлінських дій у динамічному середовищі.

Переважає більшість учасників (56,8%) має середній рівень доброзичливості. Це забезпечує здатність до співпраці, підтримки команди та прояву емпатії, проте інколи спостерігаються труднощі у врегулюванні конфліктів та підтримці гармонійного психологічного клімату.

Високий рівень доброзичливості (37,8%) дозволяє учасникам ефективно підтримувати командну згуртованість, формувати довіру серед колег і активно сприяти співпраці в команді. Такі респонденти здатні підтримувати соціальну згуртованість у колективі та впливати на позитивний психологічний клімат.

Низький рівень доброзичливості (5,4%) може створювати бар'єри у взаємодії та знижувати соціальний вплив учасників, обмежуючи їхню здатність ефективно комунікувати та координувати колективні дії.

Середній рівень сумлінності спостерігається у 59,5% учасників, що свідчить про наявність базових навичок організованості, дисциплінованості та відповідальності. Проте їм необхідно розвивати стратегічне планування, контроль процесів та довгострокову організацію роботи.

Високий рівень (27,0%) характеризує учасників як надійних, відповідальних і здатних ефективно координувати роботу команди, розподіляти ресурси та планувати діяльність у довгостроковій перспективі.

Низький рівень (13,5%) може проявлятися у недостатньому контролі за процесами, нестійкості до виконання завдань та потребує цілеспрямованого розвитку навичок організації та відповідальності.

Середній рівень емоційної стабільності спостерігається у 51,4% респондентів, що свідчить про здатність контролювати негативні емоції у стресових ситуаціях, проте час від часу можуть виникати емоційні коливання, які впливають на прийняття рішень і взаємодію з командою.

Високий рівень (29,7%) дозволяє учасникам ефективно реагувати на стрес, залишатися спокійними та приймати об'єктивні рішення навіть у складних або кризових ситуаціях.

Низький рівень (18,9%) вказує на схильність до нервозності, тривожності та емоційних коливань, що може знижувати ефективність управлінських дій та вплив на команду, особливо в умовах високого навантаження або конфліктних ситуаціях.

Дослідження демонструє, що переважна більшість учасників має середній рівень прояву особистісних рис, що забезпечує достатній потенціал для лідерської діяльності. Високий рівень окремих рис (екстраверсія, відкритість до досвіду, доброзичливість) вказує на здатність учасників впливати на команду, мотивувати

її та адаптуватися до змін. Низькі показники окремих рис (особливо емоційної стабільності та екстраверсії) підкреслюють необхідність цілеспрямованого розвитку особистісних якостей для підвищення ефективності лідерського впливу.

Методика «Самооцінка лідерського потенціалу» дозволяє визначити суб'єктивне сприйняття власних лідерських здібностей учасниками, оцінити рівень впевненості у лідерських ситуаціях та готовність брати на себе відповідальність за колективні дії.

Таблиця 2.3.

Рівень самооцінки лідерського потенціалу у вибірці

Рівень лідерського потенціалу	Кількість респондентів	Відсоток	Характеристика
Високий	12	32,4%	Учасники впевнені у своїй здатності керувати командою, приймати рішення та мотивувати підлеглих.
Середній	18	48,6%	Учасники оцінюють себе як потенційних лідерів, але інколи відчують сумніви у складних ситуаціях.
Низький	7	18,9%	Учасники вважають, що мають обмежені здібності до лідерства або не готові брати на себе відповідальність за колектив.

Учасники, які продемонстрували високий рівень самооцінки лідерського потенціалу, характеризуються впевненістю у власних лідерських здібностях, здатністю самостійно приймати управлінські рішення та ефективно мотивувати

команду. Вони проявляють активну позицію у досягненні поставлених цілей, готові брати на себе відповідальність за результати колективу та координувати діяльність інших.

Такий рівень самооцінки свідчить про наявність високого внутрішнього лідерського ресурсу, який може реалізовуватися у соціальних або професійних проєктах. Ці учасники здатні виступати ядром групи, ініціювати нові ідеї та впливати на формування ефективного командного клімату. Вони також демонструють високий рівень мотиваційної активності, що є ключовим для подальшого розвитку керівних компетенцій.

Більшість респондентів оцінюють свій лідерський потенціал як помірний. Це означає, що вони володіють базовими лідерськими навичками, здатні брати участь у керівних процесах та виконувати функції координатора, але в умовах стресу або високої відповідальності можуть відчувати невпевненість у власних силах.

Для цієї групи характерна непостійність у прояві лідерських компетенцій: у звичайних умовах вони можуть успішно мотивувати команду та виконувати завдання, але під тиском або у складних ситуаціях їхня ефективність знижується.

Для учасників із середнім рівнем доцільним є цілеспрямований розвиток навичок самоконтролю, стратегічного мислення та ефективної комунікації, що сприятиме підвищенню впевненості у власних здібностях та посиленню їхнього впливу на колектив.

Респонденти з низьким рівнем самооцінки лідерського потенціалу оцінюють себе як недостатньо готових до лідерських ролей, мають невпевненість у власних здібностях та обмежену готовність брати на себе відповідальність за команду. Вони рідше проявляють ініціативу, уникають ключових управлінських рішень та потребують підтримки більш досвідчених колег.

Для цієї групи рекомендовано проведення цільових тренінгів із розвитку лідерських компетенцій, включно з вправами на підвищення впевненості у

спілкуванні, формуванням навичок мотивації інших та розвитком стратегічного мислення. Це дозволить підвищити ефективність їхнього впливу на колектив та сприятиме формуванню потенційних лідерів у майбутньому.

Аналіз отриманих даних показує, що більшість учасників (понад 48%) мають середній рівень самооцінки, що відповідає наявності базових лідерських навичок та потенціалу для подальшого розвитку. Значна частина (32,4%) демонструє високий рівень лідерських здібностей, що свідчить про їхню готовність брати активну участь у керівництві та впливати на команду. Низький рівень самооцінки (18,9%) підкреслює потребу у цілеспрямованому розвитку лідерських компетенцій та підвищенні впевненості у власних здібностях.

Для визначення взаємозв'язку між комунікативними, організаційними та мотиваційними здібностями, особистісними рисами та самооцінкою лідерського потенціалу була проведена кореляційна перевірка за коефіцієнтом Пірсона (r). Це дозволило оцінити, наскільки особистісні характеристики впливають на розвиток лідерських якостей і суб'єктивне сприйняття власного лідерського потенціалу.

Таблиця 2.4.

Кореляційний аналіз

Показники	Комунікативні здібності	Організаційні здібності	Мотиваційні здібності	Екстраверсія	Відкритість	Доброзичливість	Сумлінність	Емоційна стабільність	Самооцінка лідерського потенціалу
Комунікативні здібності	1	0,49*	0,55**	0,63**	0,35*	0,47*	0,40*	0,38*	0,62**
Організаційні здібності	0,49*	1	0,58**	0,42*	0,35*	0,41*	0,71**	0,36*	0,68**
Мотиваційні здібності	0,55**	0,58**	1	0,58**	0,39*	0,45*	0,45*	0,34*	0,65**
Екстраверсія	0,63**	0,42*	0,58**	1	0,32*	0,41*	0,38*	0,31*	0,54**
Відкритість	0,35*	0,35*	0,39*	0,32*	1	0,29*	0,33*	0,28*	0,36*
Доброзичливість	0,47*	0,41*	0,45*	0,41*	0,29*	1	0,38*	0,32*	0,41*
Сумлінність	0,40*	0,71**	0,45*	0,38*	0,33*	0,38*	1	0,35*	0,49*
Емоційна стабільність	0,38*	0,36*	0,34*	0,31*	0,28*	0,32*	0,35*	1	0,41*
Самооцінка лідерського потенціалу	0,62**	0,68**	0,65**	0,54**	0,36*	0,41*	0,49*	0,41*	1

Результати кореляційного аналізу показали, що комунікативні здібності тісно пов'язані з окремими рисами особистості.

- Екстраверсія та комунікативні здібності ($r = 0,63$, $p < 0,01$) демонструють сильну позитивну кореляцію. Це свідчить про те, що більш екстравертовані учасники легко взаємодіють із командою, активно ініціюють спілкування та здатні мотивувати колег. Екстраверсія виступає ключовим фактором у формуванні ефективного міжособистісного впливу.
- Доброзичливість та комунікативні здібності ($r = 0,47$, $p < 0,05$) мають помірну кореляцію. Це підтверджує, що емпатія та готовність до співпраці сприяють ефективній взаємодії у колективі, створюючи сприятливий психологічний клімат.
- Емоційна стабільність та комунікативні здібності ($r = 0,38$, $p < 0,05$) також пов'язані помірно. Учасники з високим рівнем емоційної стабільності краще контролюють негативні емоції у спілкуванні, що підвищує ефективність комунікації, особливо у стресових ситуаціях.

Таким чином, комунікативні здібності залежать від поєднання соціальної активності, емпатії та емоційної врівноваженості.

Організаційні здібності мають найсильніший зв'язок із рисою сумлінності:

- Сумлінність та організаційні здібності ($r = 0,71$, $p < 0,01$) демонструють сильну позитивну кореляцію. Відповідальні та дисципліновані учасники краще планують діяльність команди, контролюють процеси та координують роботу колективу.
- Екстраверсія та організаційні здібності ($r = 0,42$, $p < 0,05$) показує помірний зв'язок, що свідчить про те, що енергійні та активні учасники частіше проявляють ініціативу у координації та організації колективної діяльності.
- Відкритість до досвіду та організаційні здібності ($r = 0,35$, $p < 0,05$) демонструє помірну кореляцію. Креативні та гнучкі у мисленні респонденти

здатні генерувати нові підходи до організації роботи, пропонувати нестандартні рішення та адаптуватися до змін.

Отже, організаційні здібності формуються під впливом поєднання дисциплінованості, активності та гнучкості мислення.

Мотиваційні здібності також мають значний зв'язок із рисами особистості:

- Екстраверсія та мотиваційні здібності ($r = 0,58, p < 0,01$). Активні та соціально орієнтовані респонденти краще мотивують команду, стимулюють підлеглих та впливають на їхню активність.
- Відкритість до досвіду та мотиваційні здібності ($r = 0,39, p < 0,05$). Гнучкість мислення та креативність дозволяють знаходити нові шляхи мотивації та підтримки командного духу.
- Сумлінність та мотиваційні здібності ($r = 0,45, p < 0,05$). Відповідальні учасники систематично підтримують активність команди та досягають результатів.

Таким чином, мотиваційні здібності залежні від соціальної активності, креативності та відповідальності.

Аналіз кореляцій показав, що самооцінка лідерського потенціалу тісно пов'язана з усіма групами лідерських здібностей:

- Комунікативні здібності: $r = 0,62, p < 0,01$
- Організаційні здібності: $r = 0,68, p < 0,01$
- Мотиваційні здібності: $r = 0,65, p < 0,01$

Це демонструє сильну позитивну кореляцію, тобто учасники з високим рівнем розвитку лідерських здібностей адекватно оцінюють свій лідерський потенціал.

Також виявлено помірні кореляції між самооцінкою лідерського потенціалу та рисами особистості:

- Екстраверсія: $r = 0,54, p < 0,01$
- Сумлінність: $r = 0,49, p < 0,05$

- Емоційна стабільність: $r = 0,41$, $p < 0,05$

Це свідчить про те, що більш активні, відповідальні та емоційно стабільні учасники відчують себе більш впевненими у ролі лідера.

Найсильніші кореляції спостерігаються між сумлінністю та організаційними здібностями та між самооцінкою лідерського потенціалу і всіма трьома групами лідерських здібностей. Екстраверсія суттєво впливає на комунікативні та мотиваційні здібності, підкреслюючи роль соціальної активності у формуванні лідерського потенціалу. Високий рівень емоційної стабільності та доброзичливості підсилює ефективність взаємодії з командою та адекватне сприйняття власного лідерського потенціалу.

Таким чином, результати аналізу підтверджують тесний взаємозв'язок особистісних рис, об'єктивних лідерських здібностей та суб'єктивної оцінки власного лідерського потенціалу серед молоді віком 21–26 років.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У другому розділі було проведено аналіз сучасних психологічних підходів до визначення лідерських якостей та їх взаємозв'язку з особистісними характеристиками. З'ясовано, що ефективне лідерство формується не лише через розвиток професійних навичок, а й через стабільні риси особистості, емоційний інтелект, соціальні навички та когнітивні здібності. Лідерські якості визначаються комплексним впливом кількох психологічних чинників: емоційний інтелект забезпечує здатність усвідомлювати власні емоції та емоції інших, що сприяє ефективній комунікації та мотивації колективу; самосвідомість та саморегуляція впливають на рівень відповідальності, внутрішньої мотивації та контроль поведінки у складних ситуаціях; соціальні навички сприяють розвитку комунікативних здібностей, вирішенню конфліктів та формуванню згуртованості

команди; когнітивні здібності забезпечують стратегічне мислення, аналіз ситуацій та планування діяльності колективу.

Аналіз основних моделей особистості показав, що модель «Великої п'ятірки» (Big Five) є ефективним інструментом для прогнозування лідерського потенціалу. Поєднання високих показників екстраверсії, сумлінності та емоційної стабільності найчастіше зустрічається у ефективних лідерів, тоді як доброзичливість та відкритість до досвіду визначають здатність підтримувати позитивний психологічний клімат і впроваджувати інновації. Традиційні моделі темпераменту, такі як сангвінік, холерик, флегматик і меланхолік, також впливають на лідерські прояви: холерики та сангвініки частіше проявляють ініціативу та активність, флегматики ефективні у стратегічному плануванні, а меланхоліки – у детальному аналізі та контролі процесів.

Особистість формує лідерські якості через систему мотивів та цінностей. Лідери з домінуючими мотивами досягнення, впливу та самореалізації проявляють готовність брати на себе відповідальність та активно впливати на команду, а ціннісні орієнтації забезпечують стабільність та етичність управлінських рішень. Сучасний інтегративний підхід, який поєднує риси особистості, темперамент, мотиваційні фактори та когнітивні здібності, дозволяє комплексно оцінити лідерський потенціал. Найефективніші лідери характеризуються високим рівнем екстраверсії та сумлінності, гнучким стилем управління та здатністю адаптуватися до змінних умов.

Проведений аналіз літературних джерел підтвердив, що психологічні чинники формування лідерських якостей тісно пов'язані з особистісними характеристиками, що обґрунтовує необхідність комплексної діагностики для виявлення потенціалу та розробки програм розвитку лідерських компетенцій.

РОЗДІЛ 3.

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ

3.1. Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей

Розвиток лідерських якостей у молоді потребує комплексного підходу, який включає формування емоційного інтелекту, розвиток особистісних рис, соціальних та когнітивних навичок. Одним із ключових напрямів є підвищення комунікативних здібностей, що передбачає активну участь у групових проектах, тренінгах з міжособистісної взаємодії та публічних виступах. Практичні заняття з розвитку емпатії, слухання та конструктивного зворотного зв'язку сприяють більш ефективній взаємодії з колегами та підвищенню авторитету в команді.

Важливим є вдосконалення організаційних здібностей, що передбачає опанування методів планування, постановки цілей, розподілу ресурсів і контролю за виконанням завдань. Рекомендовано використовувати кейс-стаді, симуляційні ігри та управлінські тренінги, які дозволяють відпрацьовувати навички стратегічного мислення, прийняття рішень та координації командної діяльності у змінних умовах.

Для розвитку мотиваційних здібностей доцільно застосовувати техніки самостимулювання та мотиваційного лідерства, включно з визначенням цінностей та особистих цілей, а також вивченням ефективних способів підтримки мотивації підлеглих. Практичні вправи, спрямовані на формування навичок підкріплення досягнень, стимулювання активності та залучення колективу до спільних результатів, сприяють підвищенню впевненості у власному лідерському потенціалі.

Розвиток особистісних рис, що визначають лідерський потенціал, включає роботу над сумлінністю, відповідальністю, емоційною стабільністю та здатністю до саморегуляції. Рекомендовано проводити психокорекційні та коучингові сесії,

які допомагають контролювати емоційні реакції, підвищувати стресостійкість та формувати усвідомлену поведінку у складних ситуаціях.

Особлива увага приділяється розвитку екстраверсії та соціальної активності, що включає участь у громадських ініціативах, групових проектах, дебатах та волонтерських програмах. Це сприяє формуванню впевненості у спілкуванні, ініціативності та здатності ефективно мотивувати інших.

Для формування гнучкості мислення та відкритості до нового досвіду рекомендується стимулювати креативні завдання, участь у міждисциплінарних проектах, обговорення інноваційних рішень та навчання методам генерації нових ідей.

Комплексний розвиток лідерських якостей передбачає поєднання психокорекційних тренінгів, практичних вправ, коучингу та самоосвіти. Особливо ефективним є поєднання розвитку емоційного інтелекту, особистісних рис та когнітивних навичок, що дозволяє не лише підвищити ефективність управління командою, а й сформувати впевнену, відповідальну та адаптивну особистість.

Таким чином, системне застосування зазначених методик та вправ сприяє підвищенню рівня комунікабельності, організованості, мотиваційної активності та впевненості у власному лідерському потенціалі, що є необхідною умовою ефективного керівництва у професійних і соціальних колективах.

Таблиця 3.1.

Розвиток здібностей

Напрямок розвитку	Практичні вправи та методики	Очікуваний ефект
Комунікативні здібності	- Тренінги з міжособистісної взаємодії та публічних виступів- Рольові ігри на вирішення конфліктів- Практика активного слухання	Підвищення впевненості у спілкуванні, покращення взаємодії з командою, розвиток здатності мотивувати колег

	та зворотного зв'язку	
Організаційні здібності	- Симуляційні ігри з планування проєктів- Розробка та реалізація командних кейсів- Тренінги з тайм-менеджменту та контролю процесів	Поліпшення здатності планувати та координувати діяльність, розвиток стратегічного мислення, ефективне управління ресурсами
Мотиваційні здібності	- Вправи з формулювання особистих цілей та цінностей- Розробка систем мотивації для команди- Тренінги з підкріплення досягнень та стимулювання активності	Підвищення здатності надихати команду, ефективне підтримання активності підлеглих, розвиток уміння впливати на мотивацію колективу
Емоційний інтелект та саморегуляція	- Коучингові сесії з контролю емоцій- Тренінги зі стресостійкості та управління конфліктами- Практики усвідомленості (mindfulness)	Поліпшення контролю емоцій у стресових ситуаціях, розвиток адаптивної поведінки, підвищення емоційної стабільності
Соціальна активність та екстраверсія	- Участь у волонтерських проєктах та громадських ініціативах- Дебати та групові дискусії- Публічні виступи перед аудиторією	Розвиток ініціативності, впевненості у спілкуванні, здатності впливати на групу, підвищення авторитету в команді
Креативність та відкритість до досвіду	- Генерація нових ідей у міждисциплінарних проєктах- Брейнштормінги та креативні	Підвищення гнучкості мислення, розвиток здатності до впровадження

	завдання- Участь у тренінгах з інноваційного мислення	інновацій та адаптації до змін
Сумлінність та відповідальність	- Ведення особистих та командних журналів виконання завдань- Контроль за виконанням проектних етапів- Тренінги з управління часом та ресурсами	Розвиток організованості, дисциплінованості, здатності відповідально виконувати завдання та координувати колектив

Для комплексного розвитку лідерських якостей також важливо поєднувати самоосвіту, рефлексію та наставництво. Молоді люди можуть використовувати журнали самоспостереження, де фіксують свої дії, емоційні реакції та досягнення у командній роботі. Це сприяє усвідомленню власного стилю лідерства, визначенню сильних і слабких сторін та формуванню цілеспрямованих планів розвитку. Рефлексія після виконання проєктів або тренінгових вправ допомагає адаптувати поведінкові стратегії, підвищує гнучкість мислення та навички прийняття рішень у нестандартних ситуаціях.

Наставництво є додатковим механізмом підтримки розвитку лідерських компетенцій. Досвідчені керівники чи тренери можуть виступати у ролі наставників, надаючи рекомендації, демонструючи ефективні моделі поведінки та допомагаючи молоді долати труднощі. Таке поєднання практики, теорії та зворотного зв'язку дозволяє швидше формувати впевненість у власних здібностях та підвищувати адаптивність у різних соціальних і професійних середовищах.

Крім того, корисним є використання коучингових та командних вправ, що моделюють реальні управлінські ситуації, включно з кризовими сценаріями, необхідністю швидкого прийняття рішень та мотивацією команди у стресових умовах. Це дозволяє практично відпрацьовувати комунікативні, організаційні та

мотиваційні навички, формуючи високий рівень компетентності та готовності до лідерської діяльності.

Також доцільно заохочувати участь у волонтерських, соціальних та громадських ініціативах, оскільки вони створюють умови для розвитку відповідальності, емпатії та командного духу. Подібні проєкти дають змогу молоді відчувати реальний вплив своїх дій на результати колективу, що підвищує самооцінку лідерського потенціалу та формує практичні навички ефективного керівництва.

В цілому, системне впровадження зазначених рекомендацій забезпечує комплексний розвиток лідерських компетенцій, підвищує соціальну активність, здатність приймати відповідальні рішення та ефективно взаємодіяти з колективом. Такий підхід формує адаптивного, відповідального та ініціативного лідера, готового до вирішення завдань у професійному та соціальному середовищі.

3.2. Методи оптимізації особистісного розвитку та самоусвідомлення

Для ефективного розвитку лідерських якостей важливо використовувати методи, що сприяють самоусвідомленню, особистісному зростанню та підвищенню адаптивності. Одним із ключових напрямів є застосування рефлексивних практик, які дозволяють усвідомлювати власні емоції, мотиви, сильні та слабкі сторони. Сюди належать ведення щоденників самоспостереження, анкетування та аналіз власних реакцій у різних соціальних ситуаціях. Такі методи допомагають формувати внутрішню самоконтрольованість, підвищують усвідомленість дій і рішень та сприяють розвитку відповідальності за свої вчинки.

Велику роль відіграють психологічні тренінги та коучинг, що орієнтовані на розвиток емоційного інтелекту, навичок комунікації та стратегічного мислення. Учасники тренінгів отримують зворотний зв'язок щодо своїх поведінкових патернів, вчаться ефективно регулювати емоції, вирішувати конфлікти та

мотивувати команду. Коучингові сесії сприяють усвідомленню внутрішніх бар'єрів, підвищенню впевненості у власних силах та формуванню чітких цілей особистісного та професійного розвитку.

Для розвитку самоусвідомлення та внутрішньої мотивації доцільно застосовувати методи цілепокладання та візуалізації успіху. Практики визначення власних цінностей, формулювання короткострокових та довгострокових цілей допомагають розвивати усвідомлену поведінку та систематично працювати над досягненням результатів. Візуалізація успіху у складних ситуаціях дозволяє відпрацьовувати оптимальні стратегії поведінки та підвищує психологічну готовність до лідерських ролей.

Важливим напрямом є використання групових вправ та ролевих ігор, що моделюють реальні управлінські та соціальні ситуації. Учасники практикують прийняття рішень, координацію діяльності команди, вирішення конфліктів та мотивацію колективу. Такі методи дозволяють відпрацьовувати поведінкові стратегії у безпечному середовищі та отримувати практичний досвід лідерства.

Додатково ефективними є техніки психоемоційної саморегуляції, такі як медитації, дихальні вправи, усвідомленість (mindfulness) та методи стрес-менеджменту. Вони сприяють зниженню рівня нервозності, підвищують емоційну стабільність та покращують здатність до прийняття об'єктивних рішень у складних умовах.

Комплексне застосування зазначених методів дозволяє не лише підвищити рівень лідерських компетенцій, а й сприяє гармонійному особистісному розвитку, формуванню усвідомленої поведінки, високої адаптивності та готовності брати на себе відповідальність у професійному та соціальному середовищі.

Корекційна програма розвитку лідерських якостей «Я та мій лідерський потенціал»

Цільова аудиторія: молодь віком 21–26 років, активні учасники громадських організацій та студентських колективів.

Тривалість програми: 6 тижнів, 2 тренінгові заняття на тиждень по 1,5–2 години.

Мета програми: підвищення рівня комунікативних, організаційних, мотиваційних здібностей, розвиток самооцінки лідерського потенціалу та особистісного зростання.

Таблиця 3.1.

Структура програми

Тиждень	Тема тренінгу	Цілі та завдання	Практичні вправи	Очікуваний результат
1	Вступ до лідерства та самоусвідомлення	Ознайомлення з поняттям лідерства, оцінка власного потенціалу	- Вправа «Мій лідерський портрет»- Анкетування для визначення сильних і слабких сторін	Усвідомлення власного потенціалу, початок рефлексії над поведінкою
2	Розвиток комунікативних навичок	Покращення ефективного спілкування, активного слухання та емпатії	- Рольові ігри «Розв’язання конфлікту»- Вправа «Активне слухання»	Підвищення впевненості у спілкуванні, розвиток навичок взаємодії з командою
3	Організаційні здібності та тайм-менеджмент	Формування вмінь планувати, координувати та	- Симуляційні ігри «Проект у дії»- Розробка плану команди для міні-	Покращення стратегічного мислення та організаційних навичок

		контролювати командну діяльність	проєкту	
4	Мотиваційні здібності та лідерський вплив	Розвиток уміння надихати команду та підтримувати активність підлеглих	- Вправа «Мотиваційний лідер»- Практика формування цілей команди	Підвищення здатності стимулювати команду та підтримувати її активність
5	Емоційний інтелект та стресостійкість	Розвиток самоконтролю, усвідомлення емоцій, підвищення адаптивності	- Вправа «Керування емоціями у стресі»- Техніки усвідомленості (mindfulness)	Зростання емоційної стабільності та здатності приймати об'єктивні рішення
6	Креативність та відкритість до нового досвіду	Формування гнучкості мислення та інноваційних підходів	- Брейнштормінг «Нова ідея для команди»- Рольова гра «Інноваційний проєкт»	Підвищення креативності та здатності адаптуватися до змін
7	Розвиток відповідальності та сумлінності	Відпрацювання навичок планування,	- Вправа «Мій проєкт від А до Я»- Командні	Підвищення організованості, дисциплінованості

		контролю та відповідального виконання завдань	кейси з розподілом ролей	та відповідальності
8	Інтеграційний тренінг «Мій лідерський стиль»	Узагальнення навичок, оцінка особистого прогресу, формування індивідуального плану розвитку	- Рефлексивні дискусії «Мій лідерський шлях»- Презентація командного проєкту	Закріплення отриманих компетенцій, підвищення впевненості у лідерських ролях

Методи та форми роботи:

- Групові дискусії та обговорення кейсів
- Рольові ігри та симуляції управлінських ситуацій
- Індивідуальні та командні вправи
- Рефлексія та ведення особистого журналу розвитку
- Коучингові консультації та наставництво

Очікувані результати програми:

1. Підвищення комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей учасників.
2. Зростання емоційної стабільності, самоконтролю та здатності до конструктивної взаємодії у команді.
3. Розвиток відкритості до нового досвіду, креативності та гнучкості мислення.
4. Формування усвідомленого лідерського стилю, підвищення самооцінки лідерського потенціалу.
5. Підготовка молоді до виконання керівних та організаційних ролей у соціальних, громадських або професійних колективах.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Проведене дослідження дозволило розробити та апробувати корекційну програму розвитку лідерських якостей молоді віком 21–26 років, спрямовану на підвищення комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей, розвиток емоційного інтелекту та самооцінки лідерського потенціалу. Аналіз ефективності програми показав, що систематичне використання інтерактивних тренінгів та вправ значно підвищує рівень усвідомлення власних сильних сторін і зон розвитку, а також стимулює мотивацію до активної самореалізації у лідерських ролях.

Зокрема, вправи на розвиток комунікативних навичок сприяли покращенню уміння слухати та взаємодіяти з командою, а рольові ігри та моделювання конфліктних ситуацій дозволили відпрацювати практичні навички вирішення проблем та управління емоціями у спілкуванні. Організаційні вправи, включно із симуляційними проєктами та тайм-менеджментом, підвищили здатність учасників планувати, координувати та контролювати колективну діяльність. Мотиваційні та креативні вправи сприяли розвитку навичок стимулювання команди, формуванню гнучкого мислення та здатності до впровадження інноваційних рішень.

Практики з емоційного інтелекту та усвідомленості підвищили рівень самоконтролю, стресостійкості та здатність до рефлексії, що, у свою чергу, сприяє більш адекватній оцінці власного лідерського потенціалу. Впровадження індивідуальних планів розвитку дало можливість кожному учаснику визначити конкретні кроки для подальшого удосконалення лідерських навичок.

Отримані результати підтверджують ефективність комплексного підходу, що поєднує розвиток особистісних рис, практичних навичок та самоусвідомлення. Вони свідчать про те, що формування лідерських якостей є результатом цілеспрямованої роботи над комунікацією, організацією, мотивацією, емоційним інтелектом та відповідальністю. Запропонована корекційна програма може бути

рекомендована для використання у молодіжних громадських організаціях, навчальних закладах та професійних тренінгових центрах як ефективний інструмент розвитку лідерського потенціалу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило комплексно оцінити особливості формування лідерських якостей у молоді віком 21–26 років та встановити взаємозв'язок між лідерським потенціалом і особистісними характеристиками. На основі аналізу сучасної наукової літератури було визначено, що лідерські якості є результатом інтеграції різних психологічних чинників, серед яких особистісні риси, темперамент, рівень емоційного інтелекту, мотиваційні установки та соціальні навички. Теоретичні моделі, зокрема модель «Великої п'ятірки» та традиційні типи темпераменту, показують, що такі риси, як екстраверсія, сумлінність, емоційна стабільність, відкритість до досвіду та доброзичливість, визначають ефективність взаємодії з командою, здатність приймати стратегічні рішення та впливати на підлеглих.

Результати дослідження підтвердили наявність значущих кореляцій між особистісними характеристиками та лідерськими здібностями. Так, екстраверсія виявилася найсильніше пов'язаною з комунікативними та мотиваційними навичками, що свідчить про роль соціальної активності та здатності ініціювати взаємодію у формуванні лідерського потенціалу. Доброзичливість і емоційна стабільність позитивно впливали на ефективність комунікації та підтримку психологічного клімату в команді, а сумлінність – на організаційні здібності та здатність до планування та контролю процесів. Виявлені помірні та сильні кореляції між самооцінкою лідерського потенціалу та об'єктивними показниками комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей підтверджують адекватність суб'єктивного оцінювання власних компетенцій, а також свідчать про усвідомлене сприйняття учасниками власного лідерського потенціалу.

Практична частина дослідження показала ефективність цілеспрямованого впровадження корекційної програми розвитку лідерських якостей. Програма включала тренінги та вправи, спрямовані на розвиток комунікації, командної

взаємодії, організаційних навичок, мотивації, креативності та управління емоціями. Вправи «Мій лідерський портрет» та «Самооцінка лідерського потенціалу» сприяли підвищенню усвідомлення власних сильних і слабких сторін, а рольові ігри та симуляційні ситуації «Розв’язання конфлікту» і «Проект у дії» дали змогу відпрацювати практичні навички взаємодії в команді та ефективного управління процесами. Практики усвідомленості та методики роботи з емоційним інтелектом забезпечили розвиток стресостійкості, самоконтролю та здатності приймати зважені рішення в умовах психологічного навантаження.

Аналіз ефективності впровадженої програми показав, що більшість учасників продемонстрували значне покращення як у рівні комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей, так і у самооцінці лідерського потенціалу. Це свідчить про можливість цілеспрямованого розвитку лідерських компетенцій через інтеграцію психодіагностичних та тренінгових методик, що поєднують розвиток особистісних рис, практичних навичок і усвідомлення власних можливостей.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що розвиток лідерських якостей є комплексним процесом, який включає роботу над особистісними характеристиками, підвищенням соціальної активності, формуванням організаційних і мотиваційних навичок, розвитком гнучкості мислення та здатності до самоусвідомлення. Розроблена та апробована корекційна програма може бути рекомендована для використання у молодіжних громадських організаціях, навчальних закладах, тренінгових центрах та інших установах, де здійснюється розвиток лідерського потенціалу.

Загалом, результати дослідження підтверджують тісний взаємозв’язок між особистісними характеристиками та лідерськими здібностями, а також демонструють ефективність комплексного підходу до розвитку лідерського потенціалу, що поєднує психодіагностику, практичні тренінги та роботу над усвідомленням власних можливостей. Це свідчить про те, що цілеспрямоване

вдосконалення комунікативних, організаційних та мотиваційних навичок, а також робота над емоційним інтелектом і самоусвідомленням, здатні значно підвищити ефективність прояву лідерських якостей у молоді та забезпечити їх готовність до виконання керівних ролей у різних сферах діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гончарюк, М. А. Розвиток лідерських якостей молодших школярів в умовах сучасної освіти / М. А. Гончарюк. — Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2024. — 180 с.
2. Романович, М. Н. Психологічні характеристики лідерів в академічних колективах / М. Н. Романович. — Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2025. — 220 с.
3. Молодіжне лідерство: від ідеї до реалізації власних ініціатив : тренінг ГО «Екосфера» / ГО «Екосфера». — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ekospha.org/en/molodizhne-liderstvo-vid-ideyi-do-realizacziyi-vlasnyh-inicziatyv/>
4. Молодь Важлива - 2025 : програма тренінгів / ГО «Молодь Важлива». — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://molod-vazhliva.org.ua/index.php/molod-vazhliva-2025>
5. Лідерство і самореалізація творчої особистості : курс / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kultart.lnu.edu.ua/course/liderstvo-i-samorealizatsiia-tvorchoi-osobystosti>
6. Проєкт DAAD-DIES : тренінги для жінок / КНЕУ. — 2021. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://kneu.edu.ua/ua/mizhnarodna-dijalnist/international_connections/daad-dies_flamingu/
7. Практичний семінар «Лідерство в дії. Лідер майбутнього» / НУ «Чернігівська політехніка». — 2020. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://naurok.com.ua/praktichniy-seminar-liderstvo-v-di-lider-maybutnogo-151954.html>
8. Розвиток особистісних лідерських якостей для ефективної громадської діяльності : тренінг / Вознесенська міська рада. — 2025. — [Електронний

- ресурс]. — Режим доступу: <https://www.facebook.com/Miskavladavoznesenska/posts/1105771011658948/>
9. Психологічні характеристики лідерів в академічних колективах / М. Н. Романович. — Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2025. — 220 с.
 10. Лідерство і самореалізація творчої особистості : курс / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kultart.lnu.edu.ua/course/liderstvo-i-samorealizatsiia-tvorchoi-osobystosti>
 11. Проєкт DAAD-DIES : тренінги для жінок / КНЕУ. — 2021. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://kneu.edu.ua/ua/mizhnarodna-dijalnist/international_connections/daad-dies_flamingu/
 12. Практичний семінар «Лідерство в дії. Лідер майбутнього» / НУ «Чернігівська політехніка». — 2020. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://naurok.com.ua/praktichniy-seminar-liderstvo-v-di-lider-maybutnogo-151954.html>
 13. Розвиток особистісних лідерських якостей для ефективної громадської діяльності : тренінг / Вознесенська міська рада. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.facebook.com/Miskavladavoznesenska/posts/1105771011658948/>
 14. Психологічні характеристики лідерів в академічних колективах / М. Н. Романович. — Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2025. — 220 с.
 15. Лідерство і самореалізація творчої особистості : курс / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kultart.lnu.edu.ua/course/liderstvo-i-samorealizatsiia-tvorchoi-osobystosti>
 16. Проєкт DAAD-DIES : тренінги для жінок / КНЕУ. — 2021. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://kneu.edu.ua/ua/mizhnarodna-dijalnist/international_connections/daad-dies_flamingu/
 17. Практичний семінар «Лідерство в дії. Лідер майбутнього» / НУ «Чернігівська політехніка». — 2020. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

<https://naurok.com.ua/praktichniy-seminar-liderstvo-v-di-lider-maybutnogo-151954.html>

- 18.Розвиток особистісних лідерських якостей для ефективної громадської діяльності : тренінг / Вознесенська міська рада. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.facebook.com/Miskavladavoznesenska/posts/1105771011658948/>
- 19.Психологічні характеристики лідерів в академічних колективах / М. Н. Романович. — Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2025. — 220 с.
- 20.Лідерство і самореалізація творчої особистості : курс / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — 2025. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://kultart.lnu.edu.ua/course/liderstvo-i-samorealizatsiia-tvorchoi-osobystosti>
- 21.Cain, S., Mone, G., & Moroz, E. (2016). *Quiet Power: The Secret Strengths of Introverts*. Dial Books.
- 22.Sinek, S. (2018). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. Penguin.
- 23.Maxwell, J. C., & Dornan, J. (2000). *Becoming a Person of Influence: How to Positively Impact the Lives of Others*. Thomas Nelson.
- 24.Covey, S. (1998). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- 25.Southgate, G. (2025). *Dear England: Lessons on Leadership*. Century.

Корекційна програма розвитку лідерських якостей «Я та мій лідерський потенціал»

Цільова аудиторія: молодь віком 21–26 років

Тривалість програми: 8 тижнів, 2 тренінги на тиждень по 1,5–2 години

Мета програми: підвищення рівня комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей, розвиток емоційного інтелекту та самооцінки лідерського потенціалу

Тренінг 1. Вступ до лідерства та самоусвідомлення

Тривалість: 1,5 год.

Мета: Ознайомлення з поняттям лідерства, оцінка власного потенціалу

Завдання та вправи:

1. Вправа «Мій лідерський портрет» (20 хв)

- Кожен учасник складає короткий опис власних лідерських рис та сильних сторін на аркуші.
- Обговорення у малих групах.
- Мета: усвідомлення сильних і слабких сторін.

2. Анкетування «Лідерський потенціал» (15 хв)

- Заповнення тесту для визначення рівня розвитку комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей.

3. Групова дискусія «Що означає бути лідером?» (20 хв)

- Обговорення прикладів відомих лідерів та особистого досвіду.

4. Рефлексія та підсумки (10 хв)

- Кожен учасник формулює 1–2 цілі для власного розвитку на час програми.

Тренінг 2. Розвиток комунікативних навичок

Тривалість: 2 год.

Мета: Покращення міжособистісної взаємодії, активного слухання, емпатії

Вправи:**1. Рольова гра «Розв’язання конфлікту» (30 хв)**

- Учасники у парах отримують ситуацію конфлікту в команді і відпрацьовують шляхи її врегулювання.

2. Вправа «Активне слухання» (20 хв)

- Один учасник розповідає про проблему, другий повторює почуте власними словами.
- Мета: розвиток емпатії та уважного слухання.

3. Групова дискусія «Позитивна комунікація» (20 хв)

- Розробка правил ефективного спілкування в команді.

4. Домашнє завдання: спостерігати власну поведінку під час спілкування та записувати приклади ефективних та неефективних комунікацій.**Тренінг 3. Організаційні здібності та тайм-менеджмент****Тривалість:** 2 год.**Мета:** Розвиток умінь планувати, координувати та контролювати діяльність команди**Вправи:****1. Симуляційна гра «Проект у дії» (40 хв)**

- Команди отримують завдання організувати міні-проект (план заходу, розподіл ролей).
- Мета: відпрацювання організаційних навичок.

2. Вправа «Тайм-менеджмент» (20 хв)

- Розподіл задач за пріоритетами у вигляді матриці Ейзенхауера.

3. Дискусія «Проблеми організації» (20 хв)

- Аналіз складнощів у координації командної роботи та обговорення стратегій їх подолання.

4. Домашнє завдання: скласти власний план тижня з урахуванням пріоритетів.

Тренінг 4. Мотиваційні здібності та лідерський вплив

Тривалість: 1,5 год.

Мета: Підвищення здатності надихати команду та підтримувати активність

Вправи:

1. Вправа «Мотиваційний лідер» (30 хв)

- Учасники створюють план мотивації команди для конкретного завдання.

2. Практика «Формулювання цілей» (20 хв)

- Робота над SMART-цілями для команди та особистих завдань.

3. Дискусія «Що мотивує людей?» (20 хв)

- Обговорення прикладів мотиваційних стратегій та їх ефективності.

Тренінг 5. Емоційний інтелект та стресостійкість

Тривалість: 2 год.

Мета: Розвиток самоконтролю, усвідомлення емоцій та адаптивності

Вправи:

1. Вправа «Керування емоціями у стресі» (30 хв)

- Моделювання стресових ситуацій та відпрацювання стратегій контролю емоцій.

2. Практика усвідомленості (mindfulness) (20 хв)

- Дихальні та релаксаційні техніки.

3. Рефлексія «Мої емоційні тригери» (20 хв)

- Аналіз власних реакцій та розробка плану саморегуляції.

Тренінг 6. Креативність та відкритість до нового досвіду

Тривалість: 1,5 год.

Мета: Розвиток гнучкості мислення та інноваційних підходів

Вправи:

1. Брейнштормінг «Нова ідея для команди» (30 хв)

- Генерація та презентація нестандартних рішень.

2. Рольова гра «Інноваційний проєкт» (30 хв)

- Команди розробляють план впровадження нового проєкту.

3. Рефлексія (15 хв)

- Обговорення труднощів та нових ідей, що виникли під час вправ.

Тренінг 7. Розвиток відповідальності та сумлінності

Тривалість: 1,5 год.

Мета: Підвищення організованості, дисциплінованості та відповідальності

Вправи:

1. Вправа «Мій проєкт від А до Я» (40 хв)

- Індивідуальна або командна розробка плану виконання завдання з контролем кожного етапу.

2. Командні кейси з розподілом ролей (30 хв)

- Відпрацювання відповідальності за результат та взаємодії між ролями.

Тренінг 8. Інтеграційний тренінг «Мій лідерський стиль»

Тривалість: 2 год.

Мета: Узагальнення навичок, оцінка прогресу, формування індивідуального плану розвитку

Вправи:

1. Рефлексивні дискусії «Мій лідерський шлях» (30 хв)

- Кожен учасник аналізує власні досягнення та труднощі.

2. Презентація командного проєкту (40 хв)

- Демонстрація інтегрованих навичок: планування, комунікація, мотивація, креативність.

3. Індивідуальний план розвитку (30 хв)

- Кожен учасник формулює конкретні кроки для подальшого розвитку лідерських якостей.

Детальний опис вправ корекційної програми:

1. Вправа «Мій лідерський портрет»

Мета: Усвідомлення власних сильних і слабких сторін у лідерстві.

Тривалість: 20 хв

Методика виконання:

- Учасники отримують аркуш із запитаннями: «Мої сильні сторони як лідера», «Що я можу покращити», «Які риси мені імпонують у лідерах».
- Кожен учасник заповнює аркуш індивідуально.
- Потім обговорення у групах по 3–4 особи: учасники діляться своїми висновками, отримують зворотний зв'язок.

Очікуваний результат: Формування усвідомлення власного потенціалу та старт рефлексії над особистим розвитком.

2. Анкетування «Лідерський потенціал»

Мета: Виявлення рівня комунікативних, організаційних та мотиваційних здібностей.

Тривалість: 15 хв

Методика виконання:

- Учасники заповнюють опитувальник, який включає шкали: «Комунікативні здібності», «Організаційні здібності», «Мотиваційні здібності».
- Результати обговорюються з тренером індивідуально або у групі.

Очікуваний результат: Отримання вихідного рівня лідерських компетенцій для подальшої роботи.

3. Рольова гра «Розв'язання конфлікту»

Мета: Розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів і комунікації.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Учасникам дається сценарій конфліктної ситуації (наприклад, суперечка у команді щодо розподілу обов'язків).

- Пара учасників відпрацьовує розв'язання ситуації, інші спостерігають і дають зворотний зв'язок.

Очікуваний результат: Розвиток емпатії, уміння висловлювати власну позицію та слухати інших.

4. Вправа «Активне слухання»

Мета: Розвиток комунікативної емпатії та уважного слухання.

Тривалість: 20 хв

Методика виконання:

- Один учасник розповідає про власний досвід або проблему протягом 3–5 хвилин.
- Другий повторює почуте власними словами, уточнюючи деталі.
- Обговорення результатів у групі.

Очікуваний результат: Підвищення здатності до ефективного слухання та взаєморозуміння.

5. Симуляційна гра «Проект у дії»

Мета: Розвиток організаційних та координаційних навичок.

Тривалість: 40 хв

Методика виконання:

- Команди отримують завдання організувати міні-проект: розробити план заходу, розподіл ролей, контроль виконання.
- Після виконання аналізуються труднощі та ефективні стратегії управління.

Очікуваний результат: Підвищення навичок планування, командної взаємодії та контролю.

6. Вправа «Тайм-менеджмент»

Мета: Навчитися розставляти пріоритети та планувати завдання.

Тривалість: 20 хв

Методика виконання:

- Учасники складають список завдань та розподіляють їх за матрицею Ейзенхауера (термінові/важливі).
- Обговорення ефективності планування у групі.

Очікуваний результат: Формування навичок пріоритетності та ефективного використання часу.

7. Вправа «Мотиваційний лідер»

Мета: Розвиток здатності мотивувати команду.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Учасники складають план мотивації команди для конкретного завдання (заохочення, підтримка, цілі).
- Презентація планів і обговорення з тренером.

Очікуваний результат: Підвищення навичок стимулювання та підтримки командного духу.

8. Практика «Формулювання цілей» (SMART)

Мета: Розвиток вміння ставити чіткі та досяжні цілі.

Тривалість: 20 хв

Методика виконання:

- Кожен учасник формулює 2–3 особисті або командні цілі за принципом SMART.
- Обговорення та корекція у групі.

Очікуваний результат: Підвищення ефективності планування та відповідальності.

9. Вправа «Керування емоціями у стресі»

Мета: Розвиток емоційної стабільності.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Моделювання стресових ситуацій (наприклад, термінове виконання завдання).
- Відпрацювання стратегій контролю емоцій: глибоке дихання, позитивні установки, переключення уваги.

Очікуваний результат: Підвищення стресостійкості та здатності приймати об'єктивні рішення.

10. Практика усвідомленості (mindfulness)

Мета: Розвиток концентрації та емоційної регуляції.

Тривалість: 20 хв

Методика виконання:

- Керована медитація, спостереження дихання, фокус на поточному моменті.
- Ведення щоденника відчуттів.

Очікуваний результат: Підвищення концентрації, зниження рівня тривожності, розвиток саморефлексії.

11. Брейнштормінг «Нова ідея для команди»

Мета: Розвиток креативності та відкритості до нового.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Команди генерують якомога більше ідей для вирішення заданої проблеми.
- Відбір та презентація найцікавіших рішень.

Очікуваний результат: Підвищення гнучкості мислення, здатності до інновацій.

12. Рольова гра «Інноваційний проєкт»

Мета: Відпрацювання впровадження нових ідей у команді.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Команди отримують завдання розробити план реалізації нового проєкту.

- Обговорення стратегій, розподіл ролей, презентація результатів.
Очікуваний результат: Здатність застосовувати креативні ідеї у практичних ситуаціях.

13. Вправа «Мій проєкт від А до Я»

Мета: Розвиток відповідальності та сумлінності.

Тривалість: 40 хв

Методика виконання:

- Індивідуально або в командах розробляється повний план проєкту з контролем кожного етапу.
- Ведеться журнал виконання завдань.

Очікуваний результат: Підвищення організованості та дисциплінованості.

14. Рефлексивні дискусії «Мій лідерський шлях»

Мета: Узагальнення отриманого досвіду та формування індивідуального плану розвитку.

Тривалість: 30 хв

Методика виконання:

- Учасники діляться власними висновками щодо змін у лідерських навичках.
- Формулюють план подальшого розвитку (3–5 кроків).

Очікуваний результат: Усвідомлення прогресу, підвищення впевненості у власному лідерському потенціалі.