

Державний торговельно-економічний університет

Факультет ФЕМП Кафедра Психологія
Спеціальність 053 Практична психологія

Затверджую
Зав. кафедри Миронець С.М.
« 19 » вересня 2025 р.

Завдання
на кваліфікаційну роботу студентів Філіппова Олександра Костянтинівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

- Тема кваліфікаційної роботи
Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студента закладу вищої освіти
Затверджена наказом ректора ДТЕУ від « 14 » 11 2025 р. №
3721
- Строк здачі студентом закінченої роботи 27.01.2026
- Цільова установка та вихідні дані до роботи

Мета роботи

Теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти та надати практичні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді

Об'єкт дослідження

Лідерський потенціал особистості

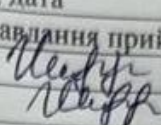
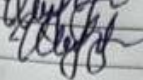
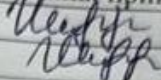
Предмет дослідження

Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти

- Перелік графічного матеріалу

Таблиці, рисунки, додатки.

5. Консультанти по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Шатілова О.С		
	Шатілова О.С		

6. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження лідерського потенціалу студентів.

1.1. Поняття лідерського потенціалу в психологічній науці.

1.2. Структура, компоненти та критерії розвитку лідерського потенціалу особистості.

1.3. Психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентів.

Висновки до розділу 1.

Розділ 2. Етапи та процедура проведення дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів.

2.1. Вибірка, етапи та організація дослідження.

2.2. Методичний інструментарій дослідження.

Висновки до розділу 2.

Розділ 3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження розвитку лідерського потенціалу студентів.

3.1. Аналіз сформованості лідерського потенціалу студентів.

3.2. Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу у студентів різних спеціальностей.

3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді.

Висновки до розділу 3.

Загальні висновки.

Список використаних джерел.

Додатки.

7. Календарний план виконання роботи

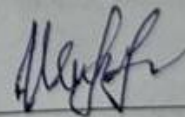
№ пор.	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	19.09.2025	19.09.2025
2	Огляд літератури за темою дослідження	02.10.2025	02.10.2025
3	Узгодження змісту та формування вступної частини кваліфікаційної роботи	01.11.2025	01.11.2025
4	Підготовка першого розділу	03.11.2025	03.11.2025
5	Практична підготовка на базі практики	17.11.2025- 05.12.2025	17.11.2025- 05.12.2025
6	Обробка статистичних результатів дослідження	07.12.2025	07.12.2025
7	Написання другого розділу	12.12.2025	12.12.2025
8	Формування висновків і пропозицій	10.01.2026	10.01.2026
9	Оформлення джерел, титулу, завершення написання роботи	13.01.2026	13.01.2026
10	Термін подачі на кафедру	27.01.2026	27.01.2026
11	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.01.2026	14.01.2026
12	Кваліфікаційні іспити		
13	Захист кваліфікаційної роботи		

8. Дата видачі завдання «19» вересня 2025 р.

9. Науковий керівник кваліфікаційної роботи

Шатілова О.С.

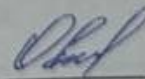
(прізвище, ініціали, підпис)



10. Гарант освітньої програми

Овдієнко І.М.

(прізвище, ініціали, підпис)



11. Завдання прийняв до виконання студент Філіппова О.К.

(прізвище, ініціали, підпис)

Відмітка про попередній захист _____ ПІБ, підпис, дата)

13. Висновок про кваліфікаційну роботу

Гарант освітньої програми Овдієнко О.С
(прізвище, ініціали, підпис) 

Завідувач кафедри Миронець С.М
(підпис, прізвище, ініціали)

«19» вересня 202 5 р.

АНОТАЦІЯ

Філіппова О. К. "Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студента закладу вищої освіти". – Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня бакалавра: 053 «Психологія» спеціалізації «Практична психологія» – Державний торговельно-економічний університет. Київ, 2026.

У кваліфікаційній роботі досліджено психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти. Метою дослідження було теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення структури лідерського потенціалу студентів з розробкою практичних рекомендацій щодо його розвитку. У дослідженні взяли участь 40 студентів-бакалаврів економічних спеціальностей віком 18-23 роки.

У першому розділі проаналізовано наукові підходи до визначення лідерського потенціалу, розглянуто його структурні компоненти (мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, комунікативний, організаційний, рефлексивний) та психологічні чинники розвитку. У другому розділі обґрунтовано методичний інструментарій: авторська анкета, опитувальник К. Левіна, тест Жарікова-Крушельницького, методика Дембо-Рубінштейн, КОС-2. Представлено характеристики вибірки та процедуру дослідження.

У третьому розділі проаналізовано результати діагностики. Виявлено середній рівень лідерського потенціалу ($111,6 \pm 17,4$ бали) з найбільш розвиненим комунікативним компонентом (73,3%) та найменш розвиненим емоційно-вольовим (67,0%). Встановлено домінування демократичного стилю лідерства (65%).

Ключові слова: лідерський потенціал, студенти, структура лідерства, стилі лідерства, комунікативні схильності, організаторські схильності, самооцінка, професійна підготовка, психологічний розвиток.

ANNOTATION

Filippova O. K. "Psychological Features of Leadership Potential Development in Higher Education Students." – Qualification Thesis for the Bachelor's Degree: 053 "Psychology" Specialization "Practical Psychology" – State University of Trade and Economics. Kyiv, 2026.

The qualification thesis investigates psychological features of leadership potential development in higher education students. The purpose of the study was theoretical substantiation and empirical examination of students' leadership potential structure with development of practical recommendations for its enhancement. A total of 40 bachelor students of economic specialties aged 18-23 years participated in the study.

The first chapter analyzes scientific approaches to defining leadership potential, examines its structural components (motivational, cognitive, emotional-volitional, communicative, organizational, reflexive) and psychological factors of development. The second chapter substantiates the methodological toolkit: author's questionnaire, K. Lewin's questionnaire, Zharikov-Krushelnitsky test, Dembo-Rubinstein method, KOS-2. Sample characteristics and research procedure are presented.

The third chapter analyzes diagnostic results. A medium level of leadership potential (111.6 ± 17.4 points) was identified with the most developed communicative component (73.3%) and the least developed emotional-volitional (67.0%).

Keywords: leadership potential, students, leadership structure, leadership styles, communicative abilities, organizational abilities, self-assessment, professional training, psychological development.

Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студента
закладу вищої освіти»

студентки 5 курсу, 23 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми
«Практична психологія»



підпис студента

Філіппова
Олександра
Костянтинівна

Науковий керівник
доктор філософії за спеціальністю
«Психологія»,
доцент кафедри психології



підпис керівника

Шатілова Олександра
Сергіївна

Гарант освітньої програми
«Практична психологія»,
кандидат психологічних наук,
доцент



підпис гаранта

Овдієнко Ірина
Михайлівна

Київ – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ.....	11
1.1. Поняття лідерського потенціалу в психологічній науці.....	11
1.2. Структура, компоненти та критерії розвитку лідерського потенціалу особистості.....	15
1.3. Психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентів	20
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ.....	27
2.1. Вибірка, етапи та організація дослідження	27
2.2. Методичний інструментарій дослідження	31
Висновки до розділу 2.....	38
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ.....	40
3.1. Аналіз сформованості лідерського потенціалу студентів.....	40
3.2. Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу у студентів різних спеціальностей.....	47
3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді	54
Висновки до розділу 3.....	58
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку вищої освіти в Україні характеризується зростанням суспільного запиту на підготовку фахівців, здатних ефективно керувати колективами, ініціювати інноваційні зміни та приймати відповідальні рішення в умовах невизначеності. Лідерські якості випускників закладів вищої освіти стають ключовим фактором конкурентоспроможності на ринку праці та успішності професійної кар'єри. У контексті євроінтеграційних процесів та реформування освітньої системи особливої актуальності набуває проблема цілеспрямованого розвитку лідерського потенціалу студентської молоді як важливої складової професійної компетентності майбутніх фахівців. Психологічні особливості становлення лідерських якостей у студентському віці, механізми їх формування та умови ефективного розвитку потребують ґрунтовного наукового осмислення для розробки дієвих освітніх програм та психологічних технологій супроводу професійної підготовки.

Аналіз рівня розробленості теми. Аналіз рівня розробленості теми. Проблема лідерського потенціалу особистості досліджувалась у працях вітчизняних науковців А. Жукової [21; 22; 23; 24], Д. Волківської [11; 12], Д. Бибик [4; 5], Г. Митрофанової [42], Т. Ємчук [58], Л. Заграй [25], М. Кононець [34], О. Шевякової [54], а також зарубіжних дослідників S. Bouland-van Dam [60], Z. Liu [63], A. Palanović [66], T. Reitan [67]. Дослідження, присвячені професійному розвитку, психологічній готовності, стресостійкості та мотиваційним аспектам, представлено також у працях О. Шатілової [53], С. Миронця та О. Тімченка [43], М. Корольчука, В. Корольчука та співавторів [36], матеріалах Енциклопедії Сучасної України [36], дисертаційному дослідженні І. Юника [55], науковій статті В. Осьодла [46] та роботі Л. Вербицької, І. Овдієнко [8]. Ними було розкрито сутність феномену лідерства, виокремлено структурні компоненти лідерської компетентності, проаналізовано чинники розвитку організаторських здібностей та визначено педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів. Водночас у науковій літературі недостатньо висвітлені психологічні особливості

розвитку лідерського потенціалу саме у студентському віці з урахуванням специфіки професійної підготовки. Потребують подальшого дослідження питання диференціації рівнів сформованості лідерського потенціалу студентів різних спеціальностей, а також розробки комплексних програм психологічного супроводу його розвитку в умовах закладу вищої освіти.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти та надання практичних рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді.

Об'єкт дослідження: лідерський потенціал особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до визначення поняття лідерського потенціалу в психологічній науці.
2. Підібрати та обґрунтувати методичний інструментарій дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів.
3. Проаналізувати рівні сформованості лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти.
4. Виявити психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу у студентів різних спеціальностей.
5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді.

Методи дослідження. Для дослідження використано теоретичні методи (аналіз, узагальнення, систематизація наукових підходів до проблеми лідерства) та чотири емпіричні інструменти: опитувальник «Стиль лідерства» К. Левіна для визначення домінуючого стилю, тест «Лідерський потенціал особистості» Жарікова–Крушельницького для оцінки ключових компонентів потенціалу, методику Дембо–Рубінштейн (у модифікації А. Прихожан) для визначення

самооцінки й рівня домагань, а також тест КОС-2 Синявського–Федоришина для оцінки комунікативних та організаторських схильностей студентів.

Науково-практична новизна отриманих результатів. У роботі поглиблено наукові уявлення про психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти через виявлення специфіки його прояву залежно від профілю професійної підготовки. Уточнено структуру лідерського потенціалу особистості шляхом конкретизації змістовного наповнення його компонентів у контексті студентського віку. Систематизовано психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентської молоді з урахуванням специфіки освітнього середовища сучасного університету. Практична значущість дослідження полягає у розробці науково обґрунтованих рекомендацій щодо психологічного супроводу розвитку лідерського потенціалу студентів, які можуть бути впроваджені у діяльність психологічних служб закладів вищої освіти, використані кураторами академічних груп та фахівцями, що займаються організацією студентського самоврядування.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 69 сторінок, з яких основний текст викладено на 60 сторінках. Робота містить 14 таблиць та 8 рисунків. У додатках представлено методичний інструментарій дослідження та первинні результати емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

1.1. Поняття лідерського потенціалу в психологічній науці

Лідерський потенціал як психологічний конструкт набуває дедалі більшого значення в контексті підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти. Сучасні дослідження акцентують увагу на багатовимірності цього феномену, що охоплює особистісні риси, компетентності та здатність до впливу на оточення.

У науковому дискурсі спостерігається неоднозначність тлумачення сутності лідерського потенціалу, що зумовлено різноманітністю теоретичних підходів. Розуміння природи цього явища є фундаментальною передумовою для розробки ефективних програм розвитку лідерських якостей студентської молоді.

Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчує існування кількох концептуальних підходів до визначення лідерського потенціалу особистості. Дослідники розглядають це поняття крізь призму різних психологічних теорій, що обумовлює варіативність у розумінні його структурних компонентів. Простежується тенденція до інтеграції різних наукових позицій у цілісну модель лідерського потенціалу.

Вітчизняні науковці зосереджують увагу на соціально-психологічних аспектах формування лідерського потенціалу в умовах освітнього середовища. За твердженням А. Жукової, лідерська компетенція являє собою інтегративну характеристику особистості, що поєднує мотиваційні, когнітивні та поведінкові складові [21, с. 174].

Дослідниця наголошує на важливості цілеспрямованого розвитку лідерських здібностей під час професійної підготовки майбутніх фахівців.

Підходи дослідників до визначення лідерського потенціалу особистості наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи дослідників до визначення лідерського потенціалу особистості

Автор	Визначення	Ключові характеристики
О. Шевяков	Сукупність внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечують здатність до організаційного впливу	Інтегративність, динамічність, ресурсність
Д. Волківська	Комплекс психологічних властивостей, що детермінують можливість ефективного керівництва групою	Багатокомпонентність, розвитковий характер
Д. Бибик	Система особистісних якостей та компетентностей, спрямованих на соціальне лідерство	Соціальна спрямованість, професійна орієнтованість
С. Калашнікова	Латентна здатність до трансформаційного впливу в організаційному середовищі	Трансформаційність, контекстуальність
Г. Митрофанова	Мотиваційно-особистісний конструкт, що забезпечує досягнення успіху у керівній діяльності	Мотиваційна основа, результативність

Джерело: розроблено на основі [1-10]

Зарубіжні дослідження пропонують альтернативні концептуалізації лідерського потенціалу, акцентуючи на його предиктивній функції щодо майбутніх лідерських досягнень. Науковці розглядають цей конструкт як сукупність індивідуальних характеристик, що прогнозують ефективність у керівних позиціях. Значна увага приділяється операціоналізації поняття та розробці валідних інструментів його вимірювання. Порівняльний аналіз вітчизняних та зарубіжних підходів виявляє спільність у розумінні багатовимірності феномену при відмінностях у методологічних акцентах [12].

Дослідження кар'єрних траєкторій та чинників професійного розвитку, проведене О. Шатіловою, виявило ключову роль мотиваційних механізмів у побудові успішної професійної траєкторії [53, с. 138]. Ці механізми є складовою мотиваційно-ціннісного компонента лідерського потенціалу. Розуміння чинників кар'єрного зростання допомагає визначити напрями цілеспрямованого розвитку лідерських якостей студентів.

Психологічна природа лідерського потенціалу розкривається через аналіз його структурних елементів та механізмів актуалізації. Сучасні теорії підкреслюють взаємозв'язок когнітивних, емоційних та вольових компонентів у

формуванні лідерської спроможності. Важливим аспектом є розуміння динамічного характеру потенціалу, що передбачає можливість його цілеспрямованого розвитку. Постають перспективи для створення ефективних освітніх програм, орієнтованих на культивування лідерських якостей студентів.

Дослідження психосемантичних конструкцій лідерства у свідомості молоді, проведене Л. Заграй та О. Федорук, виявило гендерні особливості сприйняття лідерського потенціалу [25, с. 92]. Автори констатують, що уявлення про характеристики ефективного лідера варіюються залежно від статі респондентів, що має важливе значення для розробки диференційованих підходів до розвитку лідерства. Результати емпіричного дослідження підтверджують необхідність врахування соціокультурних чинників у процесі формування лідерського потенціалу студентської молоді.

Особливості трактування лідерського потенціалу у вітчизняній та зарубіжній науці представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Особливості трактування лідерського потенціалу у вітчизняній та зарубіжній науці

Критерій порівняння	Вітчизняний підхід	Зарубіжний підхід
Концептуальна основа	Соціально-психологічна парадигма, акцент на колективному характері лідерства	Індивідуально-психологічна парадигма, фокус на особистісних якостях
Структурні компоненти	Мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний	Когнітивні здібності, особистісні риси, міжособистісні навички
Методологія дослідження	Якісні методи, діагностика у природних умовах	Психометричні інструменти, лонгітюдні дослідження
Контекст розвитку	Освітнє середовище, студентське самоврядування	Організаційне середовище, асесмент-центри
Критерії оцінювання	Соціальна активність, організаторські здібності	Прогностична валідність щодо кар'єрного успіху

Джерело: розроблено на основі [13]

Феноменологія лідерського потенціалу охоплює як актуальні, так і латентні характеристики особистості, що можуть проявлятися за певних умов. Науковці виокремлюють різні рівні розвитку цього конструкту – від потенційної можливості до повної реалізації в лідерській практиці. Трансформація потенціалу в актуальні

лідерські компетентності відбувається через механізми навчання, соціального досвіду та рефлексивного самопізнання. Розуміння цих механізмів є ключовим для проектування ефективних інтервенцій у освітньому процесі.

Інтегративний характер лідерського потенціалу відображається у взаємодії різних психологічних систем особистості. Мотиваційна сфера забезпечує спрямованість на лідерську активність та прийняття відповідальності за результати групової діяльності.

У дослідженнях кар'єрного розвитку, зокрема у праці О. Shatilova, акцентується на багатофакторності становлення професійного успіху у сфері торгівлі [68, с. 513]. Виявлені чинники корелюють із компонентами лідерського потенціалу. Ці дані підтверджують універсальність структурних елементів лідерської спроможності незалежно від галузі професійної діяльності.

Когнітивні процеси обумовлюють здатність до аналізу ситуацій, прийняття рішень та стратегічного планування. Емоційно-вольова регуляція визначає стійкість до стресових факторів та здатність підтримувати високий рівень мотивації у послідовників. Комунікативні компетентності уможливають ефективну взаємодію з іншими людьми та побудову довірчих відносин у колективі.

Концептуалізація лідерського потенціалу у психологічній науці продовжує еволюціонувати, інкорпорує нові емпіричні дані та теоретичні моделі. Сучасні дослідження спрямовані на виявлення предикторів розвитку лідерських можливостей та розробку валідних діагностичних інструментів. Особливої актуальності набуває вивчення контекстуальних чинників, що модерують прояв лідерського потенціалу в різних ситуаціях.

Подальший розвиток наукових уявлень про цей феномен створює підґрунтя для вдосконалення практики підготовки майбутніх лідерів у системі вищої освіти. Зокрема, це відкриває можливості для оновлення змісту освітніх програм, упровадження компетентнісно орієнтованих підходів та використання сучасних методів формування лідерського потенціалу студентської молоді з урахуванням викликів соціально-економічного розвитку. Зазначений підхід орієнтує систему

вищої освіти на цілеспрямоване формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

1.2. Структура, компоненти та критерії розвитку лідерського потенціалу особистості

Структурна організація лідерського потенціалу особистості становить предмет наукових дискусій у сучасній психологічній літературі. Різні дослідники пропонують власні моделі, що відрізняються кількістю та змістовим наповненням компонентів. Системний підхід до аналізу цього феномену передбачає виділення взаємопов'язаних елементів, що у сукупності забезпечують лідерську спроможність індивіда. Розуміння внутрішньої будови потенціалу є необхідною умовою для розробки методів його діагностики та розвитку.

Більшість науковців схиляються до багатокомпонентної моделі лідерського потенціалу, що охоплює різні психологічні сфери особистості. Мотиваційно-ціннісний компонент відображає систему спонукань до лідерської активності та ієрархію життєвих пріоритетів.

Когнітивний компонент включає інтелектуальні здібності, креативність та стратегічне мислення. Діяльнісно-поведінковий аспект представлений організаторськими навичками та вміннями управління груповими процесами. Рефлексивно-оцінний компонент забезпечує здатність до самоаналізу та корекції власної поведінки.

С. Миронець та О. Тімченко у дослідженні негативних психічних станів фахівців в екстремальних умовах встановили критичне значення емоційно-вольової стійкості для збереження працездатності [35, с. 127]. Ця стійкість є одним із ключових показників емоційно-вольового компонента лідерського потенціалу. Здатність зберігати психологічну рівновагу у стресових ситуаціях визначає ефективність лідера в умовах невизначеності.

Емпіричне дослідження М. Єрбоменка виявило статистично значущі кореляції між рівнем прояву лідерських якостей та соціально-психологічними особливостями студентів [59, с. 22].

Структурні компоненти лідерського потенціалу особистості охарактеризовано в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Структурні компоненти лідерського потенціалу особистості

Компонент	Зміст	Психологічні показники	Методи розвитку
Мотиваційно-ціннісний	Спрямованість на лідерство, ціннісні орієнтації	Мотивація досягнення, потреба у владі, соціальна відповідальність	Тренінги мотивації, коучинг
Когнітивний	Інтелектуальні здібності та креативність	Аналітичне мислення, стратегічне планування, генерація ідей	Розвиток критичного мислення
Емоційно-вольовий	Саморегуляція та стресостійкість	Емоційний інтелект, витримка, рішучість	Психологічні тренінги
Комунікативний	Навички взаємодії та впливу	Переконливість, емпатія, публічні виступи	Ораторське мистецтво
Організаційний	Здатність до координації діяльності	Планування, делегування, контроль	Проектна робота
Рефлексивний	Самопізнання та самовдосконалення	Критична самооцінка, навчання на досвіді	Рефлексивні практики

Джерело: розроблено на основі [15]

Операціоналізація компонентів лідерського потенціалу вимагає чіткого визначення критеріїв та індикаторів їх прояву. Критерії розвитку дозволяють оцінити міру сформованості кожного структурного елемента та динаміку його зростання.

М. Корольчук та співавтори у фундаментальній праці з психології праці обґрунтували необхідність розвитку специфічних психологічних якостей для ефективної діяльності у звичайних та екстремальних умовах [67].

Структура, компоненти та критерії розвитку лідерського потенціалу представлено на рисунку 1.1.

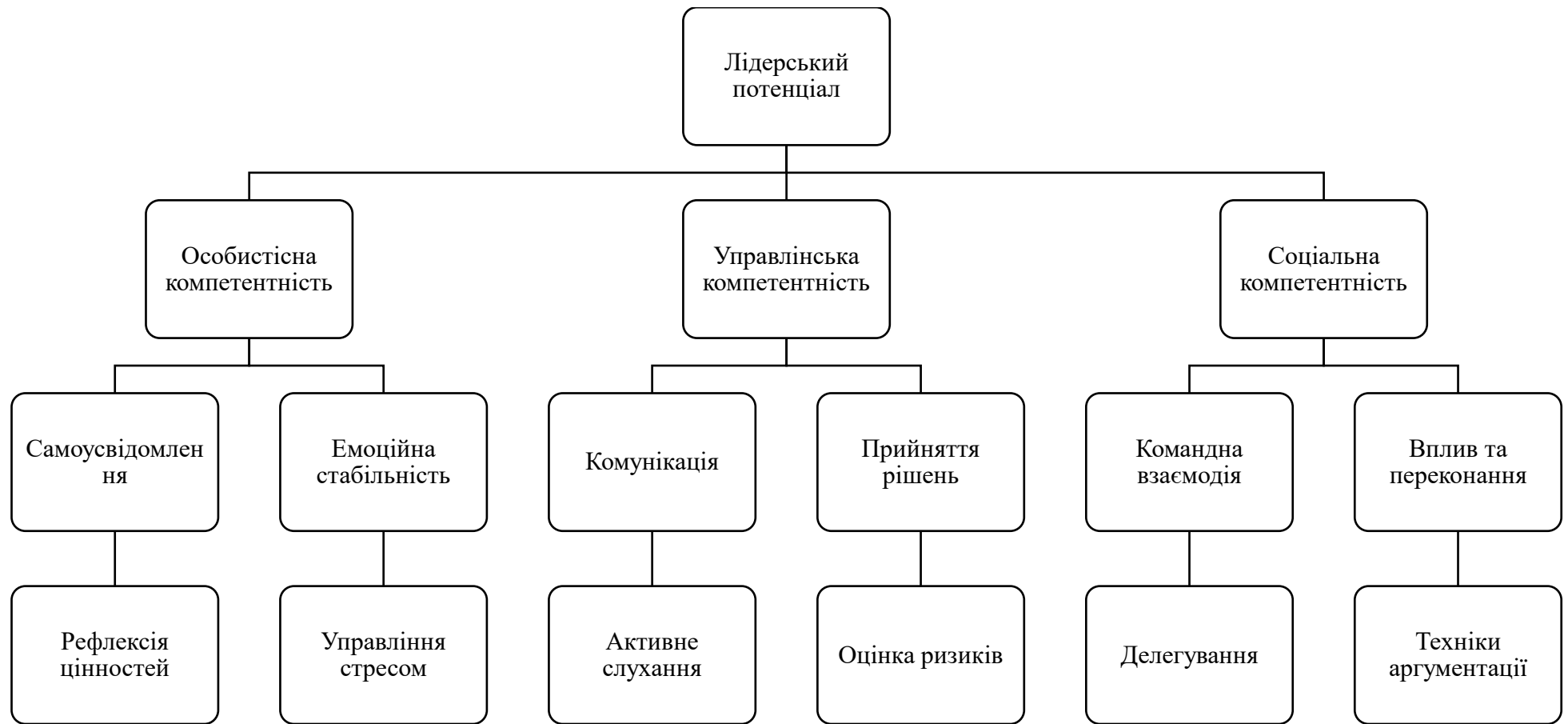


Рис. 1.1. Структура, компоненти та критерії розвитку лідерського потенціалу

Джерело: розроблено на основі [1-10]

Система критеріального оцінювання має бути комплексною та враховувати специфіку контексту, в якому реалізується лідерський потенціал.

Диференціація рівнів розвитку лідерського потенціалу базується на ступені вираженості його структурних компонентів.

Низький рівень характеризується фрагментарним проявом окремих лідерських якостей без їх системної інтеграції. Середній рівень передбачає наявність базових компетентностей при недостатній їх реалізації в практичній діяльності.

Високий рівень відзначається гармонійним розвитком усіх компонентів та їх ефективною актуалізацією у різноманітних ситуаціях.

І. Юник у дисертаційному дослідженні встановив закономірності формування фахових когнітивних умінь у процесі професійної підготовки перекладачів [55, с. 94]. Розвиток когнітивних умінь безпосередньо впливає на когнітивний компонент лідерського потенціалу. Аналітичне мислення та здатність до опрацювання інформації є необхідними передумовами ефективного лідерства.

Дослідження Т. Ємчук та М. Заячук встановило специфічні особливості формування лідерських якостей у студентів різних спеціальностей [58, с. 397]. Науковці констатують, що студенти природничих спеціальностей демонструють вищі показники аналітичного мислення, тоді як представники гуманітарних напрямів виявляють переваги у комунікативних навичках.

За результатами досліджень В. Осьодла, індивідуально-психологічні властивості особистості визначають стратегії подолання стресових ситуацій та рівень адаптивності [46, с. 76]. Ці властивості виступають базовими чинниками розвитку лідерського потенціалу. Врахування індивідуальних особливостей студентів дозволяє проектувати персоналізовані програми формування лідерських якостей.

Інтегративний підхід до розуміння структури лідерського потенціалу підкреслює взаємозалежність його компонентів. Розвиток одного елемента позитивно впливає на інші складові, створюючи синергетичний ефект. Водночас

дисбаланс у розвитку окремих компонентів може гальмувати загальну динаміку формування лідерської спроможності.

Критерії та рівні розвитку лідерського потенціалу студентів наведено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Критерії та рівні розвитку лідерського потенціалу студентів

Критерій	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Мотиваційна готовність	Відсутність інтересу до лідерства, уникнення відповідальності	Ситуативна готовність до лідерських ролей	Стійка мотивація, активне прагнення до лідерства
Когнітивна компетентність	Шаблонне мислення, труднощі в аналізі ситуацій	Володіння базовими аналітичними навичками	Стратегічне мислення, креативність у вирішенні проблем
Комунікативна ефективність	Обмежені навички взаємодії, конфліктність	Адекватна комунікація у знайомому середовищі	Переконливість, здатність надихати інших
Організаторські здібності	Неспроможність координувати групову роботу	Виконання організаційних функцій за підтримки	Самостійне ефективне управління проектами
Рефлексивна зрілість	Відсутність самоаналізу, захисна позиція	Періодична рефлексія власних дій	Системне самопізнання, навчання на помилках

Джерело: розроблено на основі [18]

Емоційно-вольовий компонент відіграє особливу роль у структурі лідерського потенціалу, забезпечуючи психологічну стійкість та здатність до саморегуляції. Емоційний інтелект дозволяє лідеру розуміти власні емоційні стани та емпатично сприймати переживання інших людей. Вольові якості забезпечують наполегливість у досягненні цілей та подолання перешкод. Розвинена емоційно-вольова сфера є критичним фактором ефективності лідера в стресових та конфліктних ситуаціях, що часто виникають у груповій діяльності [5].

Критеріальна оцінка розвитку лідерського потенціалу має враховувати не лише кількісні показники, але й якісні трансформації особистості. До якісних критеріїв належать зміни у ціннісних орієнтаціях, розширення репертуару поведінкових стратегій, поглиблення рефлексивних здібностей. Кількісні критерії включають психометричні показники тестів та опитувальників, частоту прояву

лідерської поведінки, результативність у групових завданнях. Комплексне використання різних типів критеріїв забезпечує об'єктивну та всебічну оцінку динаміки розвитку лідерського потенціалу [10].

Перспективи подальших досліджень структури та критеріїв лідерського потенціалу пов'язані з уточненням його компонентного складу та розробкою валідних діагностичних процедур. Особливої уваги потребує вивчення механізмів трансформації потенційних можливостей в актуальні лідерські компетентності. Важливим напрямом є дослідження факторів, що сприяють або перешкоджають повноцінній реалізації лідерського потенціалу у різних видах діяльності. Систематизація наукових знань про структурно-критеріальні характеристики цього феномену створює теоретичне підґрунтя для розробки ефективних технологій розвитку лідерства у студентському середовищі.

1.3. Психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентів

Розвиток лідерського потенціалу студентської молоді детермінується складною системою психологічних чинників, що діють на різних рівнях організації особистості. Внутрішні чинники включають індивідуально-психологічні особливості, мотиваційну спрямованість та ціннісні орієнтації майбутніх фахівців. Зовнішні детермінанти представлені особливостями освітнього середовища, характером міжособистісної взаємодії та соціокультурним контекстом. Розуміння механізмів впливу цих чинників є фундаментальною основою для проектування ефективних програм формування лідерських компетентностей у закладах вищої освіти [8].

Особистісні характеристики студентів виступають базовими передумовами розгортання їхнього лідерського потенціалу у процесі професійної підготовки. Темпераментальні особливості визначають енергетичний ресурс та стиль лідерської поведінки індивіда.

Характерологічні риси, зокрема відповідальність, наполегливість та комунікабельність, створюють сприятливе підґрунтя для реалізації організаторських функцій. Здібності до аналітичного мислення та креативності забезпечують ефективність у вирішенні нестандартних завдань. Самооцінка та рівень домагань модерують готовність студента приймати лідерські ролі у групових активностях.

Мотиваційна сфера особистості відіграє ключову роль у процесі актуалізації лідерського потенціалу студентів. За результатами дослідження Г. Митрофанової, мотивація досягнення успіху виступає провідним предиктором формування лідерських якостей у майбутніх керівників [42, с. 91]. Високий рівень цієї мотивації спонукає студентів активно включатися у різноманітні форми суспільної діяльності та прагнути до вдосконалення власних компетентностей.

Психологічні чинники розвитку лідерського потенціалу студентів наведено в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Психологічні чинники розвитку лідерського потенціалу студентів

Група чинників	Конкретні чинники	Механізм впливу	Можливості посилення
Індивідуально-психологічні	Темперамент, характер, здібності	Визначають стиль та ефективність лідерської поведінки	Психологічна діагностика, індивідуальне консультування
Мотиваційно-ціннісні	Мотивація досягнення, ціннісні орієнтації	Спрямовують активність на розвиток лідерських якостей	Мотиваційні тренінги, наставництво
Когнітивні	Інтелект, креативність, рефлексія	Забезпечують ефективність прийняття рішень	Розвиток критичного мислення
Емоційно-вольові	Емоційний інтелект, стресостійкість	Регулюють поведінку у складних ситуаціях	Тренінги емоційної компетентності
Комунікативні	Навички спілкування, емпатія	Уможливають ефективну взаємодію з групою	Соціально-психологічні тренінги
Соціально-психологічні	Статус у групі, соціальний досвід	Створюють можливості для лідерської практики	Включення у студентське самоврядування

Джерело: розроблено на основі [23]

Освітнє середовище закладу вищої освіти створює специфічні умови для розкриття та розвитку лідерського потенціалу студентської молоді. Організаційна культура університету, що цінує ініціативність та інноваційність, стимулює прояв лідерських якостей. Можливості участі у студентському самоврядуванні, наукових гуртках та проектній діяльності надають практичний досвід реалізації організаторських функцій. Підтримка з боку викладацького складу та адміністрації посилює впевненість студентів у власних лідерських спроможностях. Конкурентне середовище, за умови його конструктивної організації, мотивує до постійного самовдосконалення.

Психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентів наведено на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Психологічні чинники та умови розвитку лідерського потенціалу студентів

Джерело: розроблено на основі [28]

Міжособистісна взаємодія у студентській групі виступає важливим контекстом для становлення лідерського потенціалу майбутніх фахівців. Групова

динаміка створює природні ситуації, що вимагають прояву організаторських та комунікативних навичок.

Можливість займати різні позиції у групі – від виконавця до ініціатора – забезпечує різноплановий досвід соціальної взаємодії. Конструктивний зворотний зв'язок від однолітків та викладачів сприяє формуванню адекватної самооцінки лідерських якостей. Атмосфера психологічної безпеки у колективі знижує страх перед можливими помилками та заохочує до експериментування з новими формами лідерської поведінки.

Дослідження Д. Волківської виявило, що соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу включають організацію спеціальних тренінгових програм, залучення до проектної діяльності та створення ситуацій успіху [11, с. 31]. Авторка наголошує на важливості системного підходу до формування лідерських якостей студентського активу університету.

Ефективність розвитку потенціалу значно зростає за умови координованої взаємодії різних структурних підрозділів закладу вищої освіти. Умови розвитку лідерського потенціалу у закладі вищої освіти окреслено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Умови розвитку лідерського потенціалу у закладі вищої освіти

Тип умов	Конкретні умови	Очікувані ефекти	Форми реалізації
Організаційні	Система студентського самоврядування	Набуття практичного досвіду лідерства	Студентські ради, комітети
Дидактичні	Інтерактивні методи навчання	Розвиток комунікативних навичок	Дискусії, кейс-методи, проекти
Психолого-педагогічні	Психологічний супровід розвитку	Підвищення самопізнання	Тренінги, коучинг, консультування
Соціальні	Міжособистісна взаємодія у групі	Формування соціальних навичок	Командні завдання, групові проекти
Культурно-дозвіллеві	Позанавчальна діяльність	Розширення досвіду лідерства	Клуби, гуртки, волонтерство
Професійно-орієнтовані	Практична підготовка	Інтеграція лідерства у професійний контекст	Стажування, практики

Джерело: розроблено на основі [26]

Ціннісні орієнтації студентів суттєво впливають на спрямованість розвитку їхнього лідерського потенціалу та вибір стилю лідерства. Орієнтація на

гуманістичні цінності сприяє формуванню демократичного стилю управління та уваги до потреб членів команди.

Цінності самореалізації та професійного зростання мотивують до постійного вдосконалення лідерських компетентностей. Соціальна відповідальність як ціннісний пріоритет визначає етичну складову лідерської поведінки. Узгодженість особистісних цінностей з організаційною культурою університету підсилює ефективність розвитку лідерського потенціалу [31].

Рефлексивні здібності студентів виступають важливим механізмом самостійного розвитку лідерського потенціалу через осмислення власного досвіду. Здатність до критичного аналізу своєї поведінки у лідерських ситуаціях дозволяє виявляти сильні сторони та зони розвитку.

Л. Вербицька та І. Овдієнко звертають увагу на ризики професійної деформації фахівців медичної сфери внаслідок специфіки трудової діяльності [8, с. 131]. Це підкреслює важливість збалансованого розвитку всіх компонентів лідерського потенціалу.

Однобічний розвиток окремих лідерських якостей може призводити до дисгармонії особистості та зниження загальної ефективності.

Рефлексія сприяє усвідомленню власних мотивів, емоційних реакцій та паттернів взаємодії з оточенням. Навички рефлексивного мислення можуть цілеспрямовано розвиватися через спеціальні психологічні практики та супервізію. Інтеграція рефлексивних процедур у навчальний процес посилює усвідомленість студентів щодо динаміки розвитку їхніх лідерських якостей.

Соціокультурний контекст суспільства створює макрорівневі умови для формування лідерського потенціалу студентської молоді. Культурні норми та очікування щодо лідерської поведінки визначають соціально прийнятні форми її прояву. Суспільний запит на інноваційних лідерів стимулює заклади вищої освіти до модернізації програм підготовки фахівців. Доступність інформаційних ресурсів та можливостей для самоосвіти розширює шляхи розвитку лідерських компетентностей.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз наукової літератури засвідчує багатоаспектність феномену лідерського потенціалу особистості, що розглядається вітчизняними та зарубіжними дослідниками як інтегративна характеристика, що поєднує мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та поведінкові компоненти.

Порівняння підходів до визначення цього конструкту виявило спільність у розумінні його багатовимірності при відмінностях у методологічних акцентах: вітчизняна наука традиційно орієнтується на соціально-психологічну парадигму з акцентом на колективному характері лідерства, тоді як зарубіжні дослідження зосереджені на індивідуально-психологічних предикторах лідерської ефективності.

Узагальнення різних наукових позицій дозволило сформулювати робоче визначення лідерського потенціалу студента як системи внутрішніх ресурсів особистості, що включають мотиваційну готовність, когнітивні здібності, комунікативні навички та організаторські компетентності, які за сприятливих умов можуть трансформуватися в актуальні лідерські якості.

Структурний аналіз лідерського потенціалу виявив шість основних компонентів, що перебувають у системній взаємодії: мотиваційно-ціннісний (спрямованість на лідерство, ієрархія цінностей), когнітивний (інтелектуальні здібності, стратегічне мислення), емоційно-вольовий (саморегуляція, стресостійкість), комунікативний (навички взаємодії та впливу), організаційний (здатність до координації діяльності) та рефлексивний (самопізнання, навчання на досвіді).

Операціоналізація цих компонентів через систему критеріїв дозволила диференціювати три рівні розвитку лідерського потенціалу студентів: низький рівень характеризується фрагментарним проявом окремих якостей без системної інтеграції, середній – наявністю базових компетентностей при недостатній їх реалізації у практичній діяльності, високий – гармонійним розвитком усіх компонентів та їх ефективною актуалізацією у різноманітних ситуаціях.

Систематизація психологічних чинників та умов розвитку лідерського потенціалу студентів виявила їх багаторівневий характер: індивідуально-психологічні чинники (темперамент, характер, здібності) визначають стиль та базову ефективність лідерської поведінки; мотиваційно-ціннісні детермінанти (мотивація досягнення, ціннісні орієнтації) спрямовують активність на вдосконалення лідерських якостей; соціально-психологічні фактори (статус у групі, характер міжособистісної взаємодії) створюють можливості для практичної реалізації потенціалу.

Особливого значення набувають умови освітнього середовища закладу вищої освіти, зокрема: наявність системи студентського самоврядування, використання інтерактивних методів навчання, психологічний супровід розвитку, організація проектної діяльності та позанавчальних активностей. Інтеграція цих умов у цілісну систему педагогічних впливів забезпечує оптимальні можливості для розкриття та розвитку лідерського потенціалу студентської молоді у процесі професійної підготовки.

РОЗДІЛ 2.

ЕТАПИ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

2.1. Вибірка, етапи та організація дослідження

Емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти проводилось на базі Державного національного торговельно-економічного університету в період з вересня по грудень 2025 року. Вибір даного закладу вищої освіти як бази дослідження обумовлений його статусом провідного економічного університету України, що забезпечує підготовку майбутніх фахівців у сферах, де лідерські компетентності мають особливе значення для професійного успіху.

Вибірка дослідження. До вибірки увійшло 40 студентів-бакалаврів денної форми навчання, які здобувають освіту за різними спеціальностями економічного та управлінського профілю. Формування вибірки здійснювалось методом доступної вибірки з урахуванням принципу добровільності участі у дослідженні. Критеріями включення до вибірки були: навчання на денній формі здобуття освіти, відсутність академічної заборгованості.

Серед досліджуваних було 14 осіб чоловічої статі (35,0%) та 26 осіб жіночої статі (65,0%), що відповідає загальному гендерному розподілу студентів економічних спеціальностей у вітчизняних закладах вищої освіти. Вік студентів варіювався у діапазоні від 18 до 23 років, при цьому середній вік становив $M=19,8$ років, $SD=1,42$. Такий віковий діапазон є типовим для студентів бакалаврату та відповідає періоду пізньої юності, що характеризується активним становленням особистості та професійним самовизначенням.

За курсом навчання вибірка розподілилась наступним чином: студенти першого курсу становили 22,5% (9 осіб), другого курсу - 30,0% (12 осіб), третього курсу - 27,5% (11 осіб) та четвертого курсу - 20,0% (8 осіб). Така представленість

усіх курсів навчання дозволяє простежити особливості розвитку лідерського потенціалу на різних етапах професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Розподіл досліджуваних за спеціальностями охоплював широкий спектр економічних напрямів підготовки. Найбільш численною групою були студенти спеціальності «Менеджмент» (12 осіб, 30,0%), що цілком природно, оскільки саме ця спеціальність передбачає формування управлінських та лідерських компетентностей як базових у професійній підготовці. Студенти спеціальності «Маркетинг» становили 22,5% вибірки (9 осіб), «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» - 20,0% (8 осіб), «Фінанси, банківська справа та страхування» - 15,0% (6 осіб), «Облік і оподаткування» - 12,5% (5 осіб).

Характеристики вибірки дослідження представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристики вибірки дослідження

Характеристика	Категорія	Кількість (n)	Відсоток (%)
Стать	Чоловіча	14	35,0
	Жіноча	26	65,0
Курс навчання	1 курс	9	22,5
	2 курс	12	30,0
	3 курс	11	27,5
	4 курс	8	20,0
Спеціальність	Менеджмент	12	30,0
	Маркетинг	9	22,5
	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	8	20,0
	Фінанси, банківська справа та страхування	6	15,0
	Облік і оподаткування	5	12,5
Досвід участі в студентських організаціях	Так	18	45,0
	Ні	22	55,0
Досвід участі в студентських проєктах	Так	23	57,5
	Ні	17	42,5
Загальна кількість		40	100,0

Джерело: складено автором на основі результатів дослідження

Додатковим показником, що характеризує досліджувану вибірку, є наявність досвіду участі у різних формах студентської активності. Так, 45,0% студентів (18

осіб) мали досвід участі в студентських організаціях, таких як рада студентів, профком, студентські наукові товариства. Досвід участі в студентських проєктах, включаючи волонтерську діяльність, організацію заходів, наукові проєкти, мали 57,5% респондентів (23 особи). Серед тих, хто мав такий досвід, 8 осіб виконували роль учасників, 9 осіб - організаторів, 6 осіб займали позицію лідера команди.

Етапи дослідження. Емпіричне дослідження здійснювалось у три послідовні етапи, кожен з яких мав специфічні завдання та методи їх реалізації. Перший, підготовчий етап (вересень 2025 року) передбачав теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми лідерського потенціалу, уточнення мети та завдань дослідження, формування вибірки та підготовку діагностичного інструментарію. На цьому етапі було проведено пілотне тестування методик на невеликій групі студентів (5 осіб) з метою перевірки зрозумілості інструкцій та виявлення можливих труднощів при заповненні опитувальників.

Другий, основний етап (жовтень - листопад 2025 року) був присвячений безпосередньому збору емпіричних даних шляхом проведення психологічного тестування студентів за обраними методиками. Тривалість одного сеансу тестування становила приблизно 40-45 хвилин, що забезпечувало можливість якісного заповнення всіх методик без надмірного втомлення респондентів.

Третій, заключний етап (грудень 2025 року) включав обробку та аналіз отриманих даних, інтерпретацію результатів дослідження, формулювання висновків та розробку практичних рекомендацій.

На цьому етапі використовувались методи математико-статистичної обробки даних, якісний аналіз відповідей на відкриті питання анкети, порівняльний аналіз показників у різних підгрупах досліджуваних. Проведений аналіз дозволив визначити рівні сформованості досліджуваного феномену серед студентів. Якісний аналіз відповідей на відкриті питання анкети виявив провідні чинники, що впливають на розвиток лідерського потенціалу у процесі навчання. Порівняльний аналіз показників у різних підгрупах досліджуваних засвідчив наявність статистично значущих відмінностей. Отримані результати слугували підґрунтям

для подальшого узагальнення емпіричних висновків і формування рекомендацій для освітньої практики.

Етапи дослідження та їх зміст представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Етапи дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів

Етап	Період	Зміст роботи	Методи та процедури
1. Підготовчий	Вересень 2025	Теоретичний аналіз проблеми, формування вибірки, підготовка діагностичного інструментарію	Аналіз літератури, підбір методик, пілотне тестування
2. Основний	Жовтень - листопад 2025	Проведення емпіричного дослідження, збір даних	Анкетування, психологічне тестування, діагностика
3. Заключний	Грудень 2025	Обробка даних, аналіз результатів, формулювання висновків	Математико-статистична обробка, якісний аналіз, інтерпретація

Джерело: складено автором

Організація дослідження. Тестування проводилось серед студентів Державного торговельно-економічного університету в онлайн форматі. Участь у дослідженні брали групи чисельністю від 8 до 12 осіб, що дозволяло забезпечити комфортні умови для заповнення опитувальників та можливість зверненню до дослідника при виникненні запитань.

Дослідник здійснював супровід під час проведення тестування дистанційно, що дозволяло контролювати процедуру дослідження, надавати необхідні роз'яснення та забезпечувати однакові умови для всіх респондентів. Перед початком анкетування студентам надавалась детальна інформація про мету дослідження, конфіденційність отриманих даних та можливість відмовитись від участі на будь-якому етапі. Усі учасники дослідження надали електронну інформовану згоду на участь у дослідженні та обробку їхніх персональних даних у узагальненому вигляді.

Дослідження було повністю анонімним, що підвищувало щирість відповідей респондентів та знижувало вплив соціальної бажаності на результати. Кожному учаснику присвоювався унікальний код, який використовувався для ідентифікації бланків відповідей при обробці даних. Анкети та опитувальники надавались у

електронній формі та містили чіткі інструкції та зручну форму для позначення відповідей. Порядок пред'явлення методик був однаковим для всіх респондентів: спочатку демографічний блок та авторська анкета, потім стандартизовані психодіагностичні методики у фіксованій послідовності.

Під час тестування дотримувались всі етичні принципи проведення психологічних досліджень, включаючи повагу до особистості респондента, конфіденційність, добровільність участі та право на отримання зворотного зв'язку щодо результатів дослідження. Після завершення обробки даних усім бажаним надавалась можливість ознайомитись із узагальненими результатами дослідження та отримати індивідуальні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу. Жоден студент не відмовився від участі у дослідженні, що свідчить про високу мотивацію респондентів та їхню зацікавленість у проблематиці лідерства.

2.2. Методичний інструментарій дослідження

Для комплексного вивчення психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів було використано систему взаємодоповнюючих діагностичних методів та методик. Підбір методичного інструментарію здійснювався відповідно до мети та завдань дослідження, а також з урахуванням структури лідерського потенціалу особистості, що включає мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, комунікативний, організаційний та рефлексивний компоненти. Використання стандартизованих психодіагностичних методик забезпечило надійність та валідність отриманих результатів.

Авторська анкета. Для збору первинної інформації про досліджуваних та виявлення їхніх уявлень про власний лідерський потенціал було розроблено спеціалізовану анкету «Анкета для дослідження лідерського потенціалу студентів». Анкета складається з трьох блоків: демографічного, основного та рефлексивного. Демографічний блок містить питання щодо статі, віку, спеціальності, курсу навчання, досвіду участі в студентських організаціях та проєктах. Основний блок спрямований на вивчення проявів лідерського потенціалу

у навчальній діяльності та міжособистісній взаємодії. Рефлексивний блок дозволяє виявити уявлення студентів про природу лідерства, мотиви прийняття лідерських ролей та досвід прояву лідерських якостей.

Анкета включає як закриті питання з варіантами відповідей, так і відкриті питання, що дозволяють респондентам вільно висловити свої думки та описати власний досвід. Зокрема, студенти оцінюють за 5-бальною шкалою такі якості, як уміння переконувати інших, відповідальність, ініціативність, самоконтроль, комунікативність та здатність працювати в команді. Відкриті питання стосуються уявлень про головні риси лідера, факторів розвитку лідерського потенціалу та конкретних ситуацій прояву лідерських якостей. Використання анкети дозволяє отримати як кількісні, так і якісні дані про лідерський потенціал студентів та контекст його розвитку.

Опитувальник «Стиль лідерства» (К. Левін, Р. Ліппіт, Р. Уайт). Першою стандартизованою методикою у дослідженні є опитувальник «Стиль лідерства», розроблений на основі класичної типології стилів керівництва К. Левіна. Метою цієї методики є визначення домінуючого стилю лідерства - авторитарного, демократичного або ліберального. Опитувальник містить 24 твердження, що описують різні варіанти поведінки лідера у процесі керівництва групою. Респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою від «зовсім не відповідає» до «повністю відповідає», що дозволяє визначити міру вираженості кожного стилю.

Методика базується на припущенні, що стиль лідерства відображає базові установки особистості щодо розподілу влади, прийняття рішень та організації взаємодії в групі. Авторитарний стиль характеризується централізацією повноважень, одноособовим прийняттям рішень та жорстким контролем за виконанням. Демократичний стиль передбачає колегіальність у прийнятті рішень, делегування повноважень та орієнтацію на розвиток ініціативи членів групи. Ліберальний стиль відзначається мінімальним втручанням лідера у діяльність групи та наданням членам команди максимальної свободи дій. Обробка результатів

передбачає підрахунок суми балів за кожним стилем, при цьому стиль з найвищою сумою балів вважається домінуючим.

Вибір даної методики обґрунтований її широким застосуванням у психологічних дослідженнях лідерства, простотою процедури проведення та інтерпретації результатів, а також можливістю виявити переважаючі тенденції у стилі керівництва ще на етапі формування лідерського потенціалу. Для студентського середовища особливо актуальним є виявлення демократичного стилю, який розглядається як найбільш сприятливий для розвитку лідерських якостей та ефективної командної роботи в умовах університету.

Тест «Лідерський потенціал особистості» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Другою методикою у дослідженні є спеціалізований тест, розроблений для виявлення рівня розвитку лідерських якостей та визначення провідних компонентів лідерського потенціалу. Ця методика має особливу цінність для нашого дослідження, оскільки безпосередньо спрямована на діагностику саме потенціалу, а не лише актуальних лідерських проявів. Тест містить 32 твердження, розподілені на чотири шкали, що відповідають основним компонентам лідерського потенціалу: мотиваційному, когнітивному, емоційно-вольовому та комунікативному.

Мотиваційний компонент (8 питань) оцінює прагнення до лідерства, потребу в керуванні іншими, задоволення від організаторської роботи та готовність брати відповідальність. Когнітивний компонент (8 питань) діагностує здатність до аналізу ситуацій, пошуку нестандартних рішень, передбачення наслідків, планування та обробки інформації. Емоційно-вольовий компонент (8 питань) виявляє стресостійкість, наполегливість, самоконтроль, рішучість та здатність долати труднощі. Комунікативний компонент (8 питань) оцінює навички встановлення контактів, переконання, емпатії, розв'язання конфліктів та публічних виступів.

Респонденти оцінюють кожне твердження за 5-бальною шкалою від «зовсім не відповідає» до «повністю відповідає». Обробка результатів передбачає підрахунок суми балів окремо за кожним компонентом (максимум 40 балів) та

загального показника лідерського потенціалу (максимум 160 балів). За кожним компонентом виділяється три рівні розвитку: високий (32-40 балів), середній (24-31 бал) та низький (8-23 бали). Загальний лідерський потенціал також інтерпретується за трьома рівнями: високий (128-160 балів), середній (96-127 балів) та низький (32-95 балів).

Використання цієї методики дозволяє не лише встановити загальний рівень лідерського потенціалу, але й виявити профіль його розвитку, визначити сильні сторони та зони розвитку у структурі лідерських якостей студентів. Це має важливе значення для розробки диференційованих програм розвитку лідерського потенціалу з урахуванням індивідуальних особливостей студентів. Методика володіє задовільними психометричними характеристиками та широко застосовується у вітчизняних психологічних дослідженнях.

Методика діагностики самооцінки та рівня домагань (Дембо–Рубінштейн, у модифікації А. Прихожан). Третьою методикою у дослідженні є модифікований варіант класичної методики Дембо–Рубінштейн, адаптований А. Прихожан для роботи з підлітками та юнаками. Метою цієї методики є визначення рівня самооцінки та домагань студентів як важливих складових внутрішньої впевненості й мотивації до лідерства. Методика базується на техніці шкалування, коли досліджувані оцінюють себе за певними якостями на вертикальних шкалах, що символізують континуум від найнижчого до найвищого рівня розвитку якості.

У нашому дослідженні використовувалось 10 шкал для оцінювання: здоров'я, розумові здібності, характер, авторитет у однолітків, уміння багато робити своїми руками, зовнішність, впевненість у собі, лідерські якості, активність та організаторські здібності. Особлива увага приділялась шкалам, безпосередньо пов'язаним з лідерським потенціалом: «лідерські якості», «активність», «організаторські здібності», «впевненість у собі» та «авторитет у однолітків». На кожній шкалі респонденти позначають два показники: рівень розвитку якості на даний момент (самооцінка) та бажаний рівень розвитку (рівень домагань).

У модифікованій версії методики шкали представлені у числовому форматі від 0 до 10 балів, що спрощує процедуру обробки результатів порівняно з

класичним варіантом. Самооцінка інтерпретується наступним чином: 1-3 бали - низька самооцінка, 4-7 балів - адекватна середня самооцінка, 8-10 балів - висока самооцінка. Рівень домагань оцінюється за тією ж шкалою: 1-3 бали - низький, 4-7 балів - середній, 8-10 балів - високий. Додатково аналізується розбіжність між рівнем домагань і самооцінкою, що дозволяє виявити реалістичність уявлень студента про себе та свої можливості.

Методика Дембо–Рубінштейн була обрана для дослідження, оскільки адекватна самооцінка та оптимальний рівень домагань є важливими психологічними передумовами розвитку лідерського потенціалу. Завищена самооцінка може призводити до переоцінки власних можливостей та нереалістичних очікувань, а занижена - до уникнення лідерських ролей та невпевненості у власних силах. Оптимальна розбіжність між самооцінкою та рівнем домагань (2-3 бали) свідчить про здорову мотивацію до саморозвитку та вдосконалення. Методика характеризується простотою процедури проведення, високою інформативністю результатів та можливістю виявити особливості самосприйняття у контексті різних якостей особистості.

Тест «Комунікативні та організаторські схильності» (КОС-2, В. Синявський, Б. Федоришин). Четвертою методикою є тест КОС-2, що призначений для визначення рівня сформованості комунікативних та організаторських умінь студентів, які становлять основу ефективного лідерства. Ця методика є однією з найбільш поширених у вітчизняній психодіагностичній практиці та характеризується високою надійністю і валідністю. Тест містить 40 питань, які відображають різні аспекти комунікативної та організаторської діяльності у повсякденному житті та навчанні.

Питання тесту розподілені на дві шкали: комунікативні схильності (20 питань) та організаторські схильності (20 питань). Шкала комунікативних схильностей діагностує здатність встановлювати і підтримувати контакти з людьми, легкість у спілкуванні, прагнення до розширення кола знайомств, комфортність у соціальних ситуаціях. Шкала організаторських схильностей

виявляє здатність організовувати спільну діяльність, брати на себе ініціативу, переконувати інших, координувати зусилля групи для досягнення спільної мети.

Респонденти відповідають на кожне питання «так» або «ні», що забезпечує простоту та швидкість заповнення опитувальника. Обробка результатів здійснюється за ключем, при цьому за кожну відповідь, що збігається з ключем, нараховується 1 бал. Максимальна кількість балів за кожною шкалою становить 20. За отриманими балами визначається рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей: дуже низький (0-3 бали), низький (4-7 балів), середній (8-12 балів), високий (13-16 балів) та дуже високий (17-20 балів).

Вибір методики КОС-2 обумовлений тим, що комунікативні та організаторські здібності є базовими складовими лідерського потенціалу, які безпосередньо впливають на ефективність лідера у груповій взаємодії. Без розвинених комунікативних навичок неможливе встановлення контакту з послідовниками, формування довіри та взаєморозуміння. Без організаторських здібностей лідер не зможе ефективно координувати діяльність групи, розподіляти завдання та контролювати їх виконання. Методика дозволяє виявити як гармонійний розвиток обох видів схильностей, так і їх дисбаланс, що має важливе значення для розробки індивідуальних програм розвитку.

Процедура проведення діагностики. Усі методики пред'являлись респондентам у паперовій формі у вигляді спеціально підготовлених буклетів, що містили чіткі інструкції, бланки для відповідей та шкали оцінювання. Порядок пред'явлення методик був фіксованим для всіх досліджуваних: спочатку анкета (демографічний блок та основні питання), потім опитувальник «Стиль лідерства», далі тест «Лідерський потенціал особистості», методика Дембо–Рубінштейн та завершував діагностичний комплекс тест КОС-2. Така послідовність забезпечувала поступове включення респондентів у процес самопізнання - від простих питань до більш глибокої рефлексії.

Перед початком заповнення кожної методики дослідник зачитував інструкцію та надавав необхідні роз'яснення, після чого студенти самостійно заповнювали бланки відповідей. Час на заповнення не обмежувався, однак у

середньому на весь комплекс методик респонденти витрачали 40-45 хвилин. При виникненні запитань під час роботи студенти мали можливість звернутись до дослідника за роз'ясненнями, що забезпечувало правильне розуміння інструкцій та коректність відповідей. Після завершення тестування дослідник перевіряв заповнені бланки на предмет пропущених відповідей та просив респондентів доповнити їх у разі необхідності.

Характеристики використаних психодіагностичних методик представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Характеристики психодіагностичних методик дослідження

Назва методики	Автори	Мета	Кількість питань/шкал	Тип відповідей	Компоненти, що діагностуються
Анкета для дослідження лідерського потенціалу студентів	Авторська	Виявлення уявлень про лідерський потенціал та досвід лідерства	19 питань / 3 блоки	Змішаний тип	Демографічні дані, прояви лідерства, рефлексія
Опитувальник «Стиль лідерства»	К. Левін, Р. Ліппіт, Р. Уайт	Визначення домінуючого стилю лідерства	24 питання / 3 шкали	5-бальна шкала Лікерта	Авторитарний, демократичний, ліберальний стилі
Тест «Лідерський потенціал особистості»	Є. Жаріков, Є. Крушельницький	Оцінка рівня лідерського потенціалу та його компонентів	32 питання / 4 шкали	5-бальна шкала Лікерта	Мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, комунікативний компоненти
Методика Дембо–Рубінштейн	Т. Дембо, С. Рубінштейн, модиф. А. Прихожан	Діагностика самооцінки та рівня домагань	10 шкал	Числова шкала 0-10	Самооцінка та рівень домагань за різними якостями
Тест КОС-2	В. Синявський, Б. Федоришин	Виявлення комунікативних та організаторських схильностей	40 питань / 2 шкали	Дихотомічний (так/ні)	Комунікативні та організаторські схильності

Джерело: складено автором

Обраний комплекс методик забезпечує всебічне вивчення лідерського потенціалу студентів через діагностику різних його компонентів та проявів. Поєднання загальної анкети з стандартизованими психодіагностичними інструментами дозволяє отримати як об'єктивні кількісні показники, так і суб'єктивні уявлення студентів про власний лідерський потенціал. Використання методик з різними форматами відповідей (шкали Лікерта, дихотомічний вибір, числові шкали, відкриті питання) знижує ймовірність впливу стереотипу відповідей та підвищує достовірність результатів.

Усі використані методики мають задовільні психометричні характеристики, широко застосовуються у вітчизняних психологічних дослідженнях та адаптовані для роботи з україномовними респондентами. Стандартизовані процедури проведення та обробки результатів забезпечують можливість порівняння отриманих даних з результатами інших досліджень. Комплексне використання обраних методик дозволяє реалізувати поставлені завдання дослідження та отримати валідні дані про психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти.

Висновки до розділу 2

У другому розділі кваліфікаційної роботи представлено методологічне забезпечення емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів. Дослідження проводилось на базі Державного торговельно-економічного університету в період з вересня по грудень 2025 року. До вибірки увійшло 40 студентів-бакалаврів денної форми навчання різних курсів та спеціальностей економічного профілю, що забезпечило репрезентативність даних та можливість виявлення особливостей розвитку лідерського потенціалу на різних етапах професійної підготовки.

Для комплексної діагностики лідерського потенціалу було використано систему взаємодоповнюючих методів та методик: авторська анкета для виявлення уявлень студентів про лідерство та їхній досвід лідерської діяльності, опитувальник

«Стиль лідерства» К. Левіна для визначення домінуючого стилю керівництва, тест «Лідерський потенціал особистості» Є. Жарікова та Є. Крушельницького для оцінки ключових компонентів потенціалу, методика Дембо–Рубінштейн для визначення самооцінки й рівня домагань, а також тест КОС-2 В. Синявського та Б. Федоришина для оцінки комунікативних та організаторських схильностей. Усі методики мають задовільні психометричні характеристики та адаптовані для україномовних респондентів.

Організація дослідження відповідала вимогам проведення психодіагностичних процедур: тестування здійснювалось в онлайн-форматі, було анонімним та добровільним, всі учасники надали електронну інформовану згоду. Дотримання етичних принципів, стандартизованої процедури проведення діагностики та фіксованого порядку пред'явлення методик забезпечило валідність та надійність отриманих емпіричних даних. Обраний методичний інструментарій дозволяє всебічно дослідити структуру лідерського потенціалу студентів, виявити рівні його розвитку та особливості прояву у представників різних спеціальностей, що відповідає меті та завданням дослідження.

РОЗДІЛ 3.

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

3.1. Аналіз сформованості лідерського потенціалу студентів

Емпіричне дослідження лідерського потенціалу студентів розпочалося з аналізу результатів авторської анкети. Анкетування дозволило виявити первинні уявлення студентів про власні лідерські якості. Також було встановлено рівень залученості респондентів до студентської активності. Ці дані створили підґрунтя для подальшого психодіагностичного обстеження.

Результати демографічного блоку анкети засвідчили неоднорідність досвіду лідерської практики у вибірці. Майже половина студентів мала досвід організаційної діяльності в університеті. Водночас більшість респондентів ніколи не займала формальних лідерських позицій. На рисунку 3.1 наведено розподіл студентів за досвідом участі в студентських активностях.

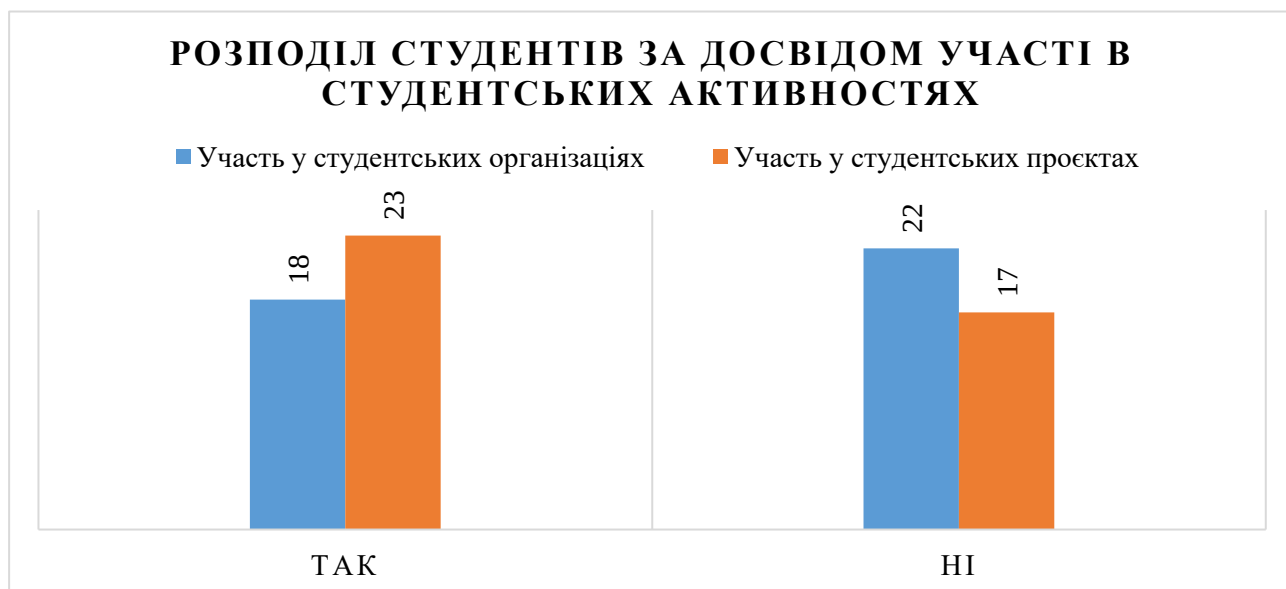


Рис. 3.1. Розподіл студентів за досвідом участі в студентських активностях (n=40)

Джерело: складено автором

Як видно на рисунку 3.1, більше половини студентів мають досвід проєктної діяльності. Проте лише 45% респондентів брали участь у роботі студентських організацій. Це свідчить про переважання неформального лідерського досвіду над формальним. Студенти частіше реалізують лідерські функції в тимчасових проєктних командах.

Серед тих, хто мав досвід організаційної діяльності, розподіл за виконуваними ролями був нерівномірним. З 23 студентів, які брали участь у проєктах, 8 осіб виконували роль учасників. Організаторами виступили 9 респондентів, а лідерами команд – 6 студентів. Це вказує на те, що близько третини активних студентів мають реальний досвід керівної роботи.

Аналіз самооцінних показників виявив диференціацію у сприйнятті власних лідерських якостей. Основні особливості зображено в таблиці 3.1, де представлено середні бали за ключовими характеристиками. Студенти оцінювали шість найважливіших лідерських якостей за 5-бальною шкалою.

Таблиця 3.1

Середні показники самооцінки лідерських якостей студентів за даними анкети (n=40)

Лідерська якість	Середній бал (M±SD)	Мінімум	Максимум	Медіана
Уміння переконувати інших	3,45±0,82	2	5	3
Відповідальність	4,28±0,65	3	5	4
Ініціативність	3,63±0,91	2	5	4
Самоконтроль	3,85±0,74	2	5	4
Комунікативність	4,12±0,69	3	5	4
Здатність працювати в команді	4,35±0,58	3	5	4

Примітка: шкала оцінювання від 1 до 5 балів

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.1, найвищі показники самооцінки студенти продемонстрували за шкалами командної роботи та відповідальності. Середні значення для цих характеристик перевищили 4,2 бали з максимальних 5. Найнижчі оцінки отримало вміння переконувати інших (3,45±0,82 бали). Це вказує на усвідомлення студентами недостатнього розвитку навичок впливу та аргументації.

Показники ініціативності та самоконтролю перебувають на середньому рівні розвитку. Комунікативність оцінюється студентами досить високо (4,12±0,69

бали). Загалом самооцінка лідерських якостей у досліджуваних тяжіє до вище середніх значень. Це може свідчити як про реальний розвиток цих характеристик, так і про певну переоцінку власних можливостей.

Для визначення домінуючих стилів лідерства було застосовано опитувальник К. Левіна. Розподіл студентів за переважаючими стилями управління представлено на рисунку 3.2. Методика дозволила виявити базові установки респондентів щодо організації групової діяльності. Аналіз проводився шляхом підрахунку суми балів за кожним стилем окремо.

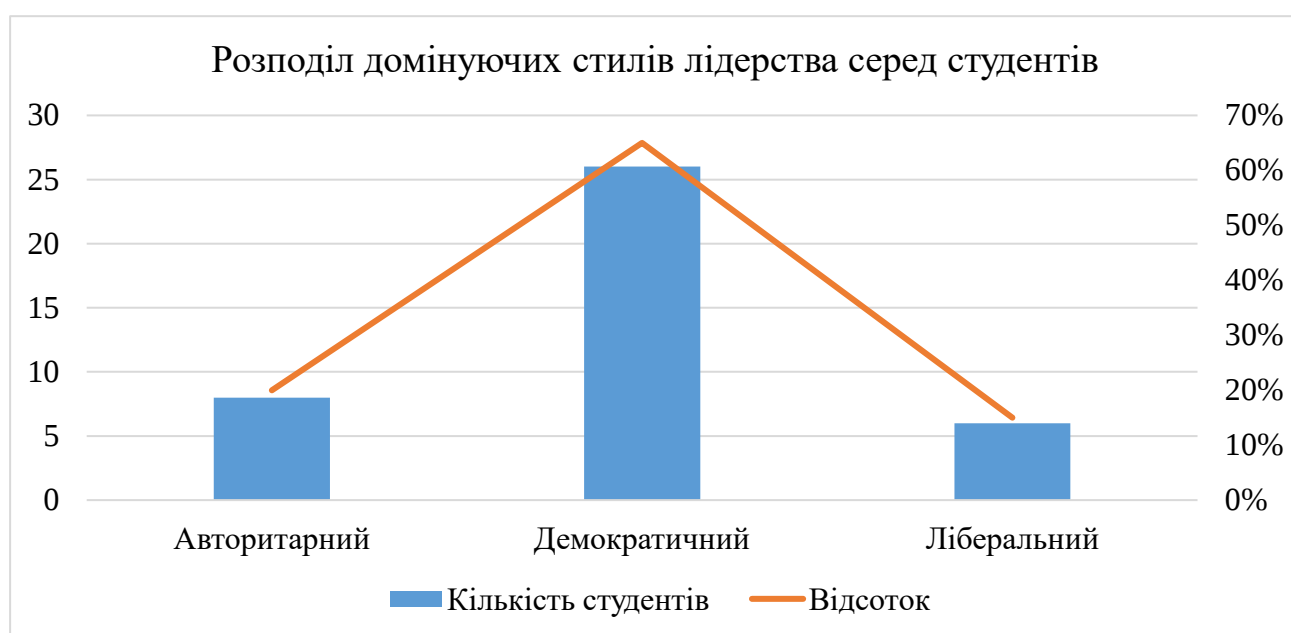


Рис. 3.2. Розподіл домінуючих стилів лідерства серед студентів за методикою К. Левіна (n=40)

Джерело: складено автором

Як видно на рисунку 3.2, переважна більшість студентів демонструє схильність до демократичного стилю лідерства. Цей стиль виявлено у 65% досліджуваних, що відповідає сучасним тенденціям управління. Авторитарні установки притаманні кожному п'ятому респонденту. Ліберальний стиль є найменш поширеним у вибірці (15%).

Домінування демократичних орієнтацій узгоджується з освітнім середовищем університету. В академічних групах заохочується колегіальність та врахування думки всіх учасників. Наявність авторитарних тенденцій у 20%

студентів може пояснюватися специфікою окремих спеціальностей. Низький відсоток прихильників ліберального стилю свідчить про розуміння необхідності активної позиції лідера.

Діагностика лідерського потенціалу за методикою Жарікова-Крушельницького виявила структурні особливості його розвитку. Основні результати представлено в таблиці 3.2, де наведено розподіл студентів за рівнями розвитку кожного компонента. Методика дозволяє оцінити чотири ключові компоненти лідерського потенціалу за 40-бальною шкалою кожен.

Таблиця 3.2

Рівні розвитку компонентів лідерського потенціалу студентів за методикою Жарікова-Крушельницького (n=40)

Компонент	Низький рівень (8-23)		Середній рівень (24-31)		Високий рівень (32-40)		M±SD
	п	%	п	%	п	%	
Мотиваційний	7	17,5	21	52,5	12	30,0	28,4±5,2
Когнітивний	9	22,5	23	57,5	8	20,0	27,1±4,8
Емоційно-вольовий	11	27,5	19	47,5	10	25,0	26,8±5,6
Комунікативний	6	15,0	20	50,0	14	35,0	29,3±5,1
Загальний показник ЛП	8	20,0	24	60,0	8	20,0	111,6±17,4

Примітка: максимальний бал за кожним компонентом – 40, загальний показник ЛП – 160

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.2, більшість студентів демонструють середній рівень розвитку всіх компонентів лідерського потенціалу. Найбільш розвиненим виявився комунікативний компонент (29,3±5,1 бали). Високий рівень за цією шкалою мають 35% респондентів. Найнижчі показники зафіксовано для емоційно-вольового компонента (26,8±5,6 бали).

Мотиваційний компонент розвинений дещо краще за когнітивний. Кожен третій студент має високу мотивацію до лідерства. Проте 17,5% досліджуваних демонструють низьку мотиваційну готовність брати на себе організаторські функції. Загальний показник лідерського потенціалу (111,6±17,4 бали) відповідає середньому рівню розвитку.

Для наочного представлення профілю лідерського потенціалу побудовано рисунок 3.3. На ньому зображено середні значення за кожним структурним компонентом у відсотках від максимуму. Така візуалізація дозволяє побачити сильні та слабкі сторони у структурі потенціалу. Порівняння компонентів дає змогу визначити пріоритети для розвивальної роботи.

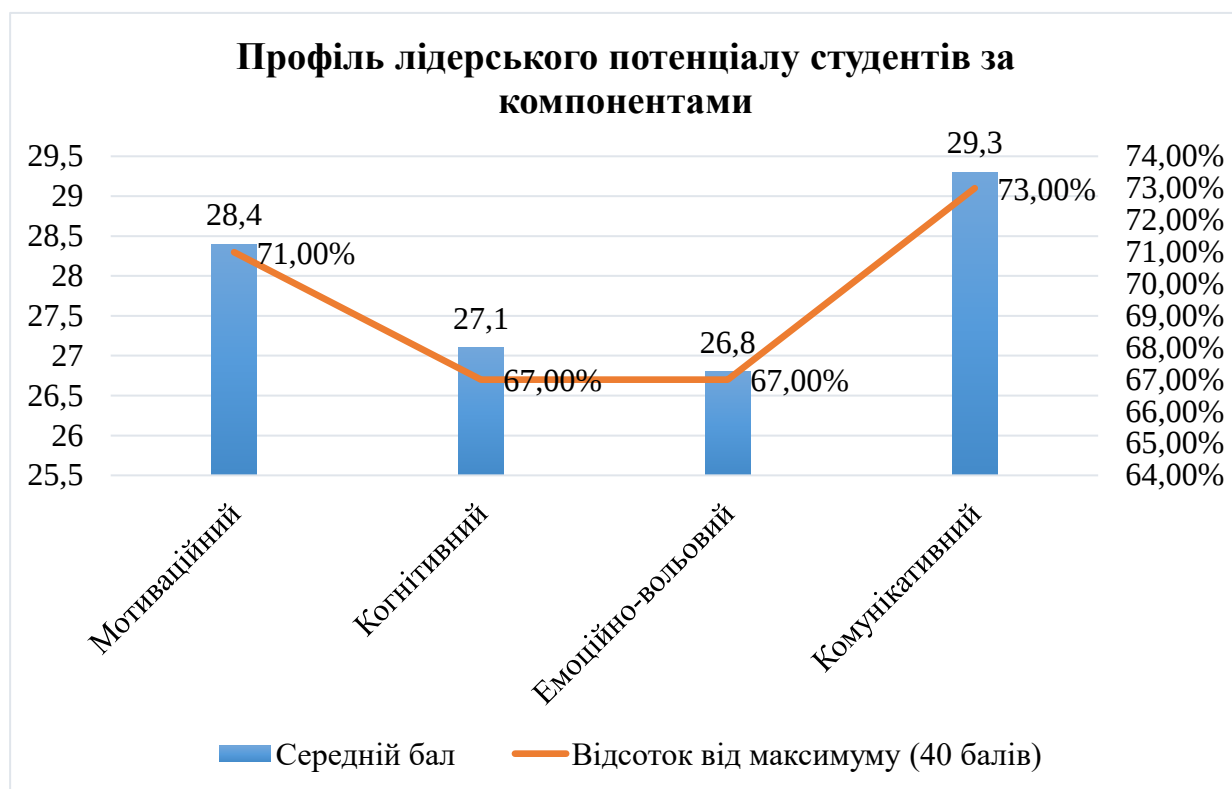


Рис. 3.3. Профіль лідерського потенціалу студентів за компонентами (n=40)

Джерело: складено автором

Як видно на рисунку 3.3, профіль лідерського потенціалу студентів є відносно гармонійним. Усі компоненти розвинені приблизно на рівні 67-73% від максимально можливого. Найвищі значення характерні для комунікативного компонента. Найнижчий рівень розвитку демонструє емоційно-вольова сфера, що потребує цілеспрямованої роботи.

Невеликий розкид показників (2,5 бали) свідчить про збалансований розвиток потенціалу. Відсутність яскраво виражених провалів є позитивним прогностичним фактором. Водночас жоден компонент не досягає оптимального

рівня розвитку (80% і вище). Це вказує на значні резерви для подальшого зростання лідерських можливостей студентів.

Дослідження самооцінки та рівня домагань проводилося за методикою Дембо-Рубінштейн. Основні особливості зображено в таблиці 3.3, де представлено показники за шкалами, релевантними лідерському потенціалу. Студенти оцінювали себе за 10-бальною шкалою за п'ятьма характеристиками. Окремо фіксувався актуальний рівень (самооцінка) та бажаний рівень (рівень домагань).

Таблиця 3.3

Показники самооцінки та рівня домагань за лідерськими якостями за методикою Дембо-Рубінштейн (n=40)

Шкала	Самооцінка (M±SD)	Рівень домагань (M±SD)	Розбіжність (M±SD)	Інтерпретація розбіжності
Лідерські якості	6,35±1,42	8,72±0,95	2,37±1,18	Оптимальна
Активність	6,58±1,38	8,55±1,02	1,97±1,06	Оптимальна
Організаторські здібності	6,12±1,51	8,48±1,08	2,36±1,25	Оптимальна
Впевненість у собі	6,45±1,47	8,65±0,98	2,20±1,15	Оптимальна
Авторитет у однолітків	6,73±1,33	8,38±1,12	1,65±0,98	Оптимальна

Примітка: шкала оцінювання від 0 до 10 балів; оптимальна розбіжність – 1,5-3,0 бали

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.3, студенти демонструють адекватну самооцінку лідерських якостей на рівні дещо вище середнього. Показники самооцінки коливаються від 6,12 до 6,73 бали при максимальних 10. Найвищу самооцінку студенти виявляють за шкалою авторитету серед однолітків (6,73±1,33). Найнижчі значення характерні для організаторських здібностей (6,12±1,51).

Рівень домагань за всіма шкалами є високим (8,38-8,72 бали). Це свідчить про наявність мотивації до розвитку лідерських якостей. Розбіжність між рівнем домагань і самооцінкою становить 1,65-2,37 бали. Такі значення відповідають оптимальному діапазону та вказують на реалістичність життєвих цілей студентів.

Найменша розбіжність спостерігається за шкалою авторитету (1,65±0,98 бали). Це може свідчити про задоволеність студентів своїм статусом у групі. Найбільший розрив виявлено для лідерських якостей та організаторських

здібностей (понад 2,3 бали). Студенти усвідомлюють необхідність розвитку цих характеристик для досягнення бажаного рівня.

Завершальним етапом діагностики стало вивчення комунікативних та організаторських схильностей за методикою КОС-2. Результати представлено в таблиці 3.4, де відображено розподіл студентів за рівнями розвитку обох типів схильностей. Методика містить 40 питань, по 20 на кожну шкалу. Максимальний бал за кожною шкалою становить 20 балів.

Таблиця 3.4

Рівні розвитку комунікативних та організаторських схильностей студентів за методикою КОС-2 (n=40)

Рівень (діапазон балів)	Комунікативні схильності (КС)		Організаторські схильності (ОС)	
	п	%	п	%
Дуже низький (0-3)	2	5,0	3	7,5
Низький (4-7)	5	12,5	8	20,0
Середній (8-12)	18	45,0	19	47,5
Високий (13-16)	11	27,5	8	20,0
Дуже високий (17-20)	4	10,0	2	5,0
Середній бал (M±SD)	11,3±4,2		10,1±4,6	
Медіана	11,0		10,0	

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.4, комунікативні схильності розвинені у студентів дещо краще за організаторські. Середній рівень комунікативності має 45% досліджуваних, що становить найчисельнішу групу. Високі та дуже високі показники виявлено у 37,5% респондентів. Лише 17,5% студентів демонструють низький розвиток навичок спілкування.

Організаторські схильності характеризуються подібним розподілом за рівнями. Майже половина вибірки (47,5%) має середній рівень розвитку організаторських здібностей. Кожен четвертий студент демонструє високі організаторські здібності (25%). Проте низькі показники виявлено у 27,5% досліджуваних, що перевищує аналогічний показник для комунікативності.

Узагальнюючи результати діагностики лідерського потенціалу студентів, можна констатувати середній рівень його розвитку. Більшість показників перебувають у діапазоні 65-73% від максимально можливих значень.

3.2. Психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу у студентів різних спеціальностей

Порівняльний аналіз лідерського потенціалу студентів різних спеціальностей виявив певні відмінності у його структурі. Специфіка професійної підготовки накладає відбиток на розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців.

Найбільш виражені відмінності спостерігаються між студентами управлінських та економічних напрямів. Основні особливості зображено в таблиці 3.5, де представлено середні показники за всіма використаними методиками.

Таблиця 3.5

Порівняльна характеристика лідерського потенціалу студентів різних спеціальностей (середні показники)

Спеціальність	n	Загальний ЛП*	Мотив.	Когніт.	Ем-вол.	Комун.	КС**	ОС***
Менеджмент	12	118,4±15,2	30,1±4,8	28,6±4,5	28,3±5,2	31,4±4,6	12,8±3,9	11,9±4,2
Маркетинг	9	114,2±16,8	29,2±5,1	27,8±4,9	26,4±5,8	30,8±5,3	12,1±4,5	10,6±4,8
Підприємництво	8	110,8±18,4	28,6±5,6	26,2±5,2	27,1±5,9	29,1±5,1	11,2±4,3	10,8±4,9
Фінанси	6	105,2±19,1	26,8±5,9	26,5±4,7	25,3±6,1	26,6±5,4	10,2±4,6	8,5±5,1
Облік	5	102,6±17,6	25,4±5,2	25,9±5,0	24,8±5,7	26,5±5,6	9,8±4,2	8,2±4,8

Примітка: ЛП – лідерський потенціал (методика Жарікова-Крушельницького); КС** – комунікативні схильності; ОС*** – організаторські схильності (методика КОС-2)

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.5, студенти спеціальності "Менеджмент" демонструють найвищі показники лідерського потенціалу за всіма компонентами. Загальний показник становить 118,4±15,2 бали, що на 15,8 бали перевищує показники

студентів обліку. Найбільш виражена перевага менеджерів спостерігається за комунікативним компонентом ($31,4 \pm 4,6$ бали). Організаторські схильності у цієї групи також найрозвиненіші ($11,9 \pm 4,2$ бали).

Для наочного порівняння загального лідерського потенціалу за спеціальностями побудовано рисунок 3.4. На ньому зображено середні бали за методикою Жарікова-Крушельницького для кожної групи. Графічне представлення дозволяє чіткіше побачити ієрархію спеціальностей за рівнем розвитку лідерського потенціалу.

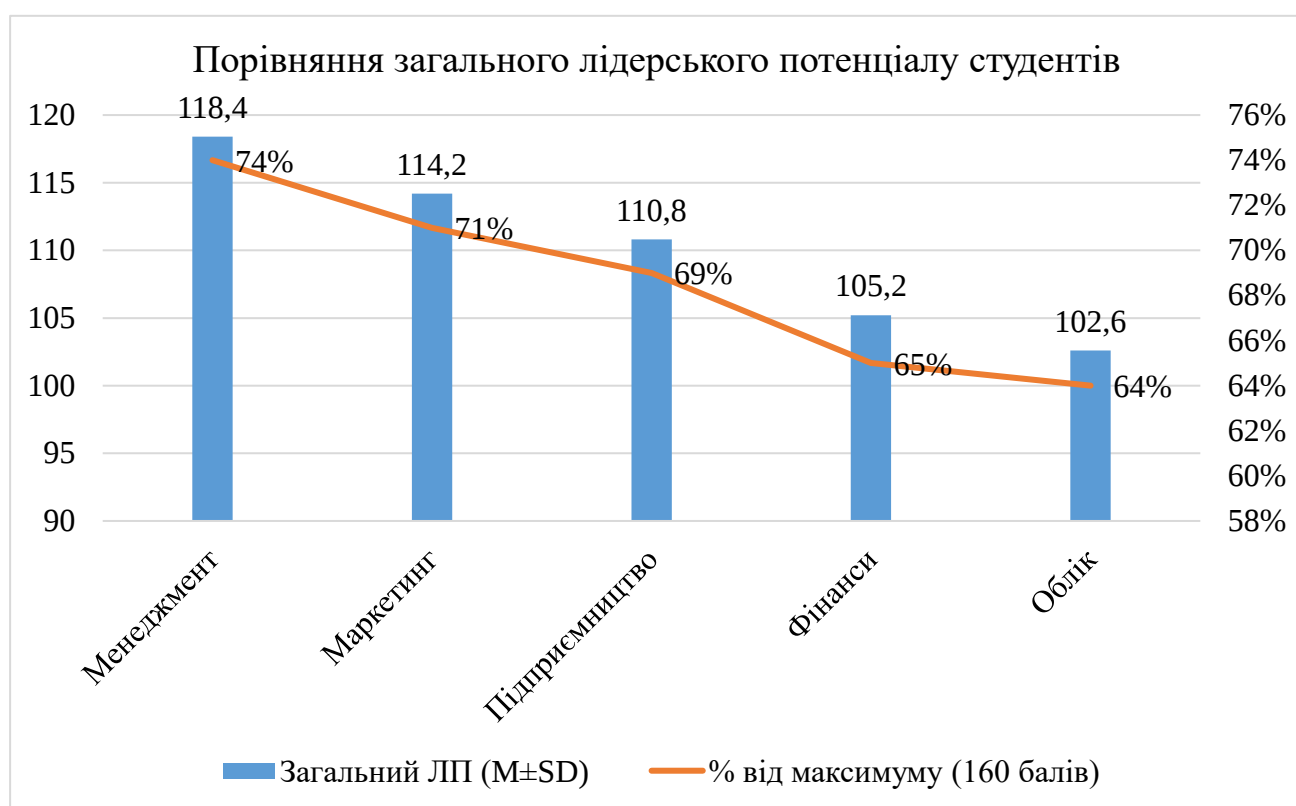


Рис. 3.4. Порівняння загального лідерського потенціалу студентів за спеціальностями (n=40)

Джерело: складено автором

Студенти маркетингу займають друге місце за рівнем лідерського потенціалу ($114,2 \pm 16,8$ бали). Їхні показники близькі до менеджерів, особливо за комунікативними характеристиками. Майбутні фахівці з підприємництва мають дещо нижчі показники ($110,8 \pm 18,4$ бали). Найнижчі значення характерні для студентів фінансових спеціальностей та обліку, що може бути пов'язано зі специфікою майбутньої професійної діяльності.

Як видно на рисунку 3.4, простежується чітка тенденція до зниження показників лідерського потенціалу від управлінських до економічних спеціальностей. Різниця між крайніми групами становить 15,8 бали або майже 10 відсоткових пунктів. Студенти менеджменту наближаються до високого рівня розвитку потенціалу (74% від максимуму). Натомість майбутні бухгалтери демонструють показники на межі середнього рівня (64,1%).

Для виявлення взаємозв'язків між показниками анкети та компонентами лідерського потенціалу проведено кореляційний аналіз. Обчислювався коефіцієнт рангової кореляції Спірмена за формулою:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad (3.1)$$

де d_i – різниця рангів для кожної пари значень,

n – обсяг вибірки.

Основні результати представлено в таблиці 3.6, де наведено статистично значущі кореляції.

Таблиця 3.6

Кореляційні зв'язки між показниками анкети та компонентами лідерського потенціалу (r-Спірмена, n=40)

Показник анкети	Мотив.	Когніт.	Ем-вол.	Комун.	Загальний ЛП	КС	ОС
Уміння переконувати	0,42**	0,38*	0,31*	0,56***	0,48**	0,51**	0,44**
Відповідальність	0,48**	0,41**	0,52***	0,39*	0,53***	0,36*	0,47**
Ініціативність	0,58***	0,49**	0,43**	0,47**	0,61***	0,44**	0,54***
Самоконтроль	0,35*	0,42**	0,61***	0,38*	0,52***	0,33*	0,41**
Комунікативність	0,41**	0,36*	0,29	0,68***	0,55***	0,72***	0,48**
Робота в команді	0,37*	0,31*	0,34*	0,59***	0,49**	0,54***	0,43**
Досвід орг. діяльності	0,46**	0,39*	0,41**	0,52***	0,54***	0,49**	0,58***

Примітка: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.6, виявлено численні статистично значущі зв'язки між самооцінкою якостей та об'єктивними показниками. Найсильніша кореляція спостерігається між самооцінкою комунікативності та комунікативними

схильностями за КОС-2 ($r=0,72$, $p<0,001$). Ініціативність демонструє помірний зв'язок із загальним лідерським потенціалом ($r=0,61$, $p<0,001$).

Самоконтроль найбільше корелює з емоційно-вольовим компонентом ($r=0,61$, $p<0,001$), що відповідає теоретичним уявленням. Досвід організаційної діяльності пов'язаний із організаторськими схильностями ($r=0,58$, $p<0,001$). Найслабші кореляції характерні для взаємозв'язків між комунікативністю та емоційно-вольовим компонентом ($r=0,29$, $p>0,05$).

Основні особливості зображено в таблиці 3.7, де представлено коефіцієнти кореляції Спірмена.

Таблиця 3.7

**Матриця кореляційних зв'язків між показниками методик дослідження
(r -Спірмена, $n=40$)**

Показник	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Мотиваційний	1,00								
2. Когнітивний	0,54** *	1,00							
3. Емоційно-вольовий	0,48**	0,51** *	1,00						
4. Комунікативний	0,59** *	0,46**	0,42**	1,00					
5. Загальний ЛП	0,83** *	0,79** *	0,76** *	0,81** *	1,00				
6. КС (КОС-2)	0,52** *	0,44**	0,38*	0,74** *	0,64** *	1,00			
7. ОС (КОС-2)	0,61** *	0,53** *	0,49**	0,57** *	0,69** *	0,66** *	1,00		
8. Самооцінка ЛЯ	0,46**	0,39*	0,52** *	0,58** *	0,57** *	0,61** *	0,54** *	1,00	
9. Рівень домагань	0,41**	0,36*	0,29	0,44**	0,45**	0,47**	0,43**	0,71** *	1,00

Примітка: * – $p<0,05$; ** – $p<0,01$; *** – $p<0,001$; ЛЯ – лідерські якості (за Дембо-Рубінштейн)

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.7, найсильніші кореляційні зв'язки виявлено між компонентами лідерського потенціалу та його загальним показником. Коефіцієнти кореляції перевищують $r=0,76$ для всіх компонентів, що підтверджує внутрішню

узгодженість методики. Комунікативний компонент тісно пов'язаний із комунікативними схильностями за КОС-2 ($r=0,74$, $p<0,001$).

Для візуалізації системи кореляційних зв'язків побудовано кореляційну плеяду, представлену на рисунку 3.5.

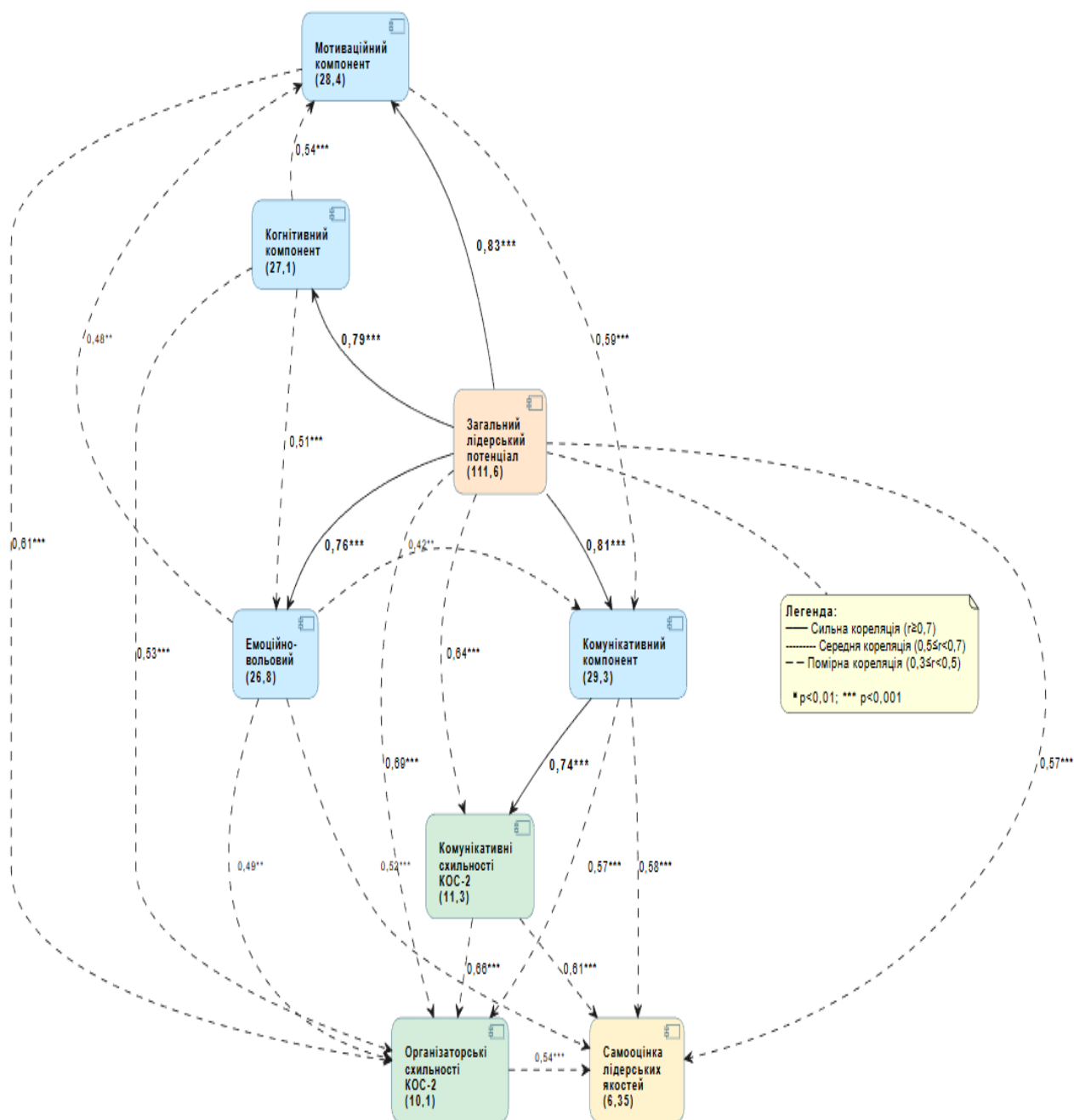


Рис. 3.5. Кореляційна плеяда взаємозв'язків показників лідерського потенціалу студентів

Примітка: ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$; ЛЯ – лідерські якості

Джерело: складено автором

Як видно на рисунку 3.5, центральне місце у структурі займає загальний лідерський потенціал. Він має сильні зв'язки ($r=0,76-0,83$) з усіма чотирма компонентами за методикою Жарікова-Крушельницького. Найтісніший зв'язок спостерігається з мотиваційним компонентом ($r=0,83$).

Комунікативний компонент утворює окремих вузол зв'язків із комунікативними схильностями ($r=0,74$). Організаторські схильності мають середні кореляції з мотиваційним компонентом та загальним потенціалом. Самооцінка лідерських якостей пов'язана з комунікативними та організаторськими схильностями. Емоційно-вольовий компонент демонструє найслабші зв'язки з іншими показниками, що вказує на його відносну автономність.

На ній зображено структуру взаємозв'язків між ключовими показниками лідерського потенціалу. Товщина ліній відповідає силі кореляційного зв'язку: суцільні лінії – сильна кореляція ($r \geq 0,7$), пунктирні – середня ($0,5 \leq r < 0,7$), тонкі – помірна ($0,3 \leq r < 0,5$)

.Організаторські схильності демонструють помірні кореляції з усіма компонентами потенціалу ($r=0,49-0,61$). Найтісніший зв'язок спостерігається з мотиваційним компонентом ($r=0,61$, $p < 0,001$).

Самооцінка лідерських якостей корелює з об'єктивними показниками на рівні $r=0,39-0,58$. Найслабші зв'язки характерні для рівня домагань, особливо з емоційно-вольовим компонентом ($r=0,29$, $p > 0,05$).

Студенти спеціальності менеджмент характеризуються високою ініціативністю та самостійністю. Проте їм бракує системності в організації групової діяльності. Майбутні фінансисти мають добре розвинений когнітивний компонент при слабкій комунікативності.

Студенти обліку демонструють найнижчу мотивацію до лідерства та схильність уникати організаторських ролей. Перевага надається чітко регламентованим видам роботи з визначеними функціями та мінімальним рівнем відповідальності за колективний результат.

Аналіз специфічних особливостей розвитку лідерського потенціалу за спеціальностями представлено в таблиці 3.8. У ній виокремлено найбільш характерні риси кожної групи студентів.

Таблиця 3.8

Специфічні особливості лідерського потенціалу студентів різних спеціальностей

Спеціальність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Домінуючий стиль	Специфіка
Менеджмент (073)	Комунікативність (31,4), організаторські здібності (11,9), високий загальний ЛП	Емоційно-вольовий компонент потребує розвитку	Демократичний (75%)	Збалансований розвиток всіх компонентів, орієнтація на командну роботу
Маркетинг (075)	Комунікативні схильності (12,1), мотивація до лідерства (29,2)	Емоційно-вольова стійкість (26,4)	Демократичний (67%)	Креативність у комунікації, гнучкість стилю
Підприємництво та торгівля (076)	Ініціативність, самостійність, помірна мотивація (28,6)	Організаторські схильності (10,8), системність	Змішаний (50% дем., 25% авт.)	Індивідуалізм, схильність до самостійних рішень
Фінанси (072)	Когнітивний компонент (26,5), аналітичність	Комунікативність (26,6), організаторські здібності (8,5)	Авторитарний (33%)	Орієнтація на раціональність, слабка командна взаємодія
Облік і оподаткування (071)	Відповідальність, виконавська дисципліна	Низька мотивація до лідерства (25,4), слабкі ОС (8,2)	Ліберальний (40%)	Уникнення активних лідерських ролей, виконавча позиція

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.8, кожна спеціальність має унікальний профіль лідерського потенціалу. Студенти менеджменту демонструють найбільш гармонійний розвиток усіх компонентів. Їхня перевага особливо виражена у комунікативній та організаторській сферах. Майбутні маркетологи мають високі комунікативні здібності при дещо нижчих організаторських схильностях.

Виявлені відмінності можна пояснити як процесами професійної селекції, так і впливом освітнього середовища. Студенти обирають спеціальність відповідно до своїх схильностей та інтересів. Водночас специфіка навчальних дисциплін та форм організації освітнього процесу формує певні компетентності. На управлінських спеціальностях більше уваги приділяється розвитку лідерських якостей через проектну роботу та тренінги

Узагальнюючи результати порівняльного аналізу, можна констатувати суттєвий вплив спеціальності на розвиток лідерського потенціалу студентів. Найбільш сприятливі умови для формування лідерських якостей створюються на спеціальності "Менеджмент". Найменш виражений лідерський потенціал характерний для студентів економічних спеціальностей, орієнтованих на індивідуальну аналітичну роботу.

3.3. Практичні рекомендації щодо розвитку лідерського потенціалу студентської молоді

На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено систему практичних рекомендацій щодо розвитку лідерського потенціалу студентів. Для визначення пріоритетних напрямів корекційно-розвивальної роботи обчислено індекс потреби у розвитку (ІПР) для кожного компонента. Формула розрахунку:

$$\text{ІПР} = \frac{(M_{\text{макс}} - M_{\text{факт}})}{M_{\text{макс}}} \times 100\% \quad (3.2)$$

де $M_{\text{макс}}$ – максимально можливе значення показника;

$M_{\text{факт}}$ – фактичне середнє значення у вибірці.

Ефективність впровадження рекомендацій оцінена за формулою:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n (M_{\text{після},i} - M_{\text{до},i})}{n \times M_{\text{макс}}} \times 100\% \quad (3.3)$$

де n – кількість компонентів;

$M_{\text{після},i}$ та $M_{\text{до},i}$ – показники після та до впровадження програми.

Результати розрахунків представлено в таблиці 3.9, де визначено пріоритетність роботи з кожним компонентом.

Таблиця 3.9

Індекси потреби у розвитку компонентів лідерського потенціалу студентів

Компонент	$M_{\text{факт}}$	$M_{\text{макс}}$	ІПР, %	Пріоритет	Рекомендований обсяг роботи
Емоційно-вольовий	26,8	40	33,0	1	Високий (40%)
Когнітивний	27,1	40	32,3	2	Високий (30%)
Мотиваційний	28,4	40	29,0	3	Середній (20%)
Комунікативний	29,3	40	26,8	4	Середній (10%)
Організаторські схильності	10,1	20	49,5	1*	Високий (35%)

Примітка: найвищий пріоритет для окремої методики

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.9, найбільша потреба у розвитку виявлена для організаторських схильностей (ІПР=49,5%). Серед компонентів лідерського потенціалу пріоритетним є емоційно-вольовий (ІПР=33,0%). Найменше потребує уваги комунікативний компонент, що вже розвинений на рівні 73,2%.

На основі виявлених дефіцитів розроблено комплексну систему рекомендацій. Основні особливості зображено в таблиці 3.10, де представлено конкретні методи роботи з кожним компонентом.

Таблиця 3.10

Система рекомендацій щодо розвитку компонентів лідерського потенціалу студентів

Компонент	Індивідуальна робота	Групові форми	Інституційні заходи
Емоційно-вольовий	Щоденники емоцій, дихальні практики, аутотренінг	Тренінги стресостійкості, рольові ігри, дебрифінг	Доступ до психолога, кабінет релаксації, майстер-класи
Когнітивний	Рішення кейсів, читання біографій лідерів, аналіз ситуацій	Мозкові штурми, дискусійні клуби, бізнес-симуляції	Конкурси стартапів, наукові конференції, проектна робота
Мотиваційний	Визначення цілей, планування кар'єри, візуалізація успіху	Зустрічі з успішними випускниками, коучинг, менторство	Система стипендій за лідерство, конкурси, нагороди

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.10, для кожного компонента пропонується триступенева система розвитку. Індивідуальна робота забезпечує базове усвідомлення та самостійний тренінг навичок. Групові форми дозволяють відпрацювати компетентності у безпечному навчальному середовищі. Інституційні заходи створюють системні умови для практичного застосування лідерських якостей.

Для практичної реалізації рекомендацій розроблено програму тренінгових вправ. Основні особливості зображено в таблиці 3.11, де описано конкретні вправи для розвитку кожного компонента. Вправи підібрано з урахуванням доступності та ефективності для студентської аудиторії.

Таблиця 3.11

Програма тренінгових вправ для розвитку лідерських якостей студентів

№	Назва вправи	Компонент	Тривалість	Мета вправи
1	"Стресова презентація"	Емоційно-вольовий	20 хв	Розвиток стійкості до критики та стресу
2	"Переговори у кризі"	Емоційно-вольовий	30 хв	Тренування саморегуляції у складних ситуаціях
3	"Стратег"	Когнітивний	40 хв	Розвиток стратегічного мислення
4	"Аналіз кейсу лідера"	Когнітивний	25 хв	Формування аналітичних навичок
5	"Моя мета через 5 років"	Мотиваційний	15 хв	Визначення лідерських амбіцій
6	"Історія успіху"	Мотиваційний	20 хв	Посилення мотивації до лідерства
7	"Переконай скептика"	Комунікативний	15 хв	Розвиток навичок аргументації
8	"Активне слухання"	Комунікативний	20 хв	Тренування емпатії та розуміння
9	"Організуй подію"	Організаторський	45 хв	Практика планування та координації
10	"Розподіл ролей"	Організаторський	20 хв	Навички делегування та контролю

Примітка: вправи розраховані на групу 8-12 осіб

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.11, тривалість вправ варіює від 15 до 45 хвилин. Оптимальна тривалість тренінгового заняття становить 2-2,5 години з урахуванням перерв. За один сеанс рекомендується виконувати 3-4 вправи з різних блоків. Повна програма розрахована на 12-15 занять протягом семестру.

З урахуванням специфіки спеціальностей розроблено диференційовані рекомендації. Основні особливості зображено в таблиці 3.12, де конкретизовано пріоритети для кожної групи студентів.

Таблиця 3.12

Диференційовані рекомендації для студентів різних спеціальностей

Спеціальність	Пріоритет 1	Пріоритет 2	Пріоритет 3	Рекомендована форма
Менеджмент	Емоційний інтелект	Стратегічне мислення	Антикризове управління	Бізнес-симуляції, кейси
Маркетинг	Емоційна стійкість	Креативність	Презентаційні навички	Творчі проєкти, конкурси
Підприємництво	Системність	Командна робота	Фінансова грамотність	Стартап-акселератори
Фінанси	Комунікативність	Організаторські навички	Публічні виступи	Тренінги спілкування, дебати
Облік	Мотивація до лідерства	Ініціативність	Комунікація	Участь у самоврядуванні

Джерело: складено автором

Як видно з таблиці 3.12, для студентів менеджменту пріоритетним є розвиток емоційного інтелекту та стратегічного мислення. Майбутнім фінансистам необхідно посилити комунікативні навички та організаторські здібності. Студентам обліку критично важливо підвищити мотивацію до прийняття лідерських ролей. Таке диференціювання забезпечує максимальну ефективність розвивальних програм.

Для впровадження рекомендацій на рівні закладу вищої освіти запропоновано комплексну модель. Вона включає чотири основні напрями: навчальний процес, позааудиторна робота, психологічний супровід та моніторинг результатів. У навчальному процесі рекомендовано інтегрувати модуль "Розвиток лідерства" обсягом 30 годин для всіх спеціальностей.

Психологічний супровід здійснюється через індивідуальні консультації та групові тренінги. Моніторинг результатів проводиться двічі на рік з використанням стандартизованих методик.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти. Аналіз даних здійснювався послідовно за результатами авторської анкети та чотирьох стандартизованих психодіагностичних методик.

Результати анкетування засвідчили, що 57,5% студентів мають досвід участі в проєктній діяльності, проте лише 45% залучені до роботи студентських організацій. Самооцінка лідерських якостей виявилася диференційованою: найвищі показники отримали здатність до командної роботи ($4,35 \pm 0,58$) та відповідальність ($4,28 \pm 0,65$), найнижчі – уміння переконувати інших ($3,45 \pm 0,82$).

Діагностика за методикою К. Левіна виявила домінування демократичного стилю лідерства у 65% досліджуваних. Авторитарні тенденції притаманні 20% студентів, ліберальні – 15%. Методика Жарікова-Крушельницького показала середній рівень розвитку лідерського потенціалу ($111,6 \pm 17,4$ бали з 160 можливих). Найбільш розвиненим є комунікативний компонент ($29,3 \pm 5,1$), найменш – емоційно-вольовий ($26,8 \pm 5,6$). За методикою Дембо-Рубінштейн встановлено адекватну самооцінку лідерських якостей ($6,35 \pm 1,42$) при високому рівні домагань ($8,72 \pm 0,95$). Оптимальна розбіжність ($2,37 \pm 1,18$) свідчить про реалістичність життєвих цілей студентів.

Кореляційний аналіз виявив численні статистично значущі зв'язки між показниками. Найсильніша кореляція спостерігається між самооцінкою комунікативності та комунікативними схильностями ($r=0,72$, $p<0,001$). Компоненти лідерського потенціалу тісно пов'язані з його загальним показником ($r=0,76-0,83$). Ініціативність корелює із загальним потенціалом на рівні $r=0,61$ ($p<0,001$). Досвід організаційної діяльності пов'язаний з організаторськими схильностями ($r=0,58$, $p<0,001$).

На основі результатів дослідження розроблено систему практичних рекомендацій.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Мета кваліфікаційної роботи, що полягала у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів закладу вищої освіти, була досягнута через послідовне виконання дослідницьких завдань.

1. Теоретичний аналіз наукової літератури дозволив встановити, що лідерський потенціал досліджувався як багатовимірний конструкт. Узагальнення підходів визначило лідерський потенціал студента як систему внутрішніх ресурсів особистості, що включає шість компонентів: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-вольовий, комунікативний, організаційний та рефлексивний на основі праць науковців: А. Жукової, Д. Волківської, М. Кононець, О. Шевякової та інших.

2. Для емпіричного дослідження підібрано валідний методичний інструментарій: авторська анкета, опитувальник "Стиль лідерства" К. Левіна, тест "Лідерський потенціал особистості" Жарікова-Крушельницького, методика Дембо-Рубінштейн у модифікації А. Прихожан та тест КОС-2 Синявського-Федоришина. Дослідження проведено на базі Державного торговельно-економічного університету з вибіркою 40 студентів п'яти економічних спеціальностей.

3. Аналіз сформованості лідерського потенціалу виявив середній рівень розвитку у більшості студентів (60%). Загальний показник становить $111,6 \pm 17,4$ бали з 160 можливих (69,8% від максимуму). Найбільш розвинений комунікативний компонент ($29,3 \pm 5,1$ бали, 73,3%), найменш – емоційно-вольовий ($26,8 \pm 5,6$ бали, 67,0%). Домінує демократичний стиль лідерства (65% студентів). Комунікативні схильності розвинені краще ($11,3 \pm 4,2$) за організаторські ($10,1 \pm 4,6$).

4. Порівняльний аналіз засвідчив суттєві відмінності за спеціальностями: студенти менеджменту демонструють найвищі показники ($118,4 \pm 15,2$), обліку – найнижчі ($102,6 \pm 17,6$). Кореляційний аналіз виявив сильні зв'язки між компонентами потенціалу та загальним показником ($r=0,76-0,83$, $p<0,001$). Управлінські спеціальності переважають за комунікативним та організаторським компонентами, економічні – мають слабшу мотивацію до лідерства.

5. Розроблено систему практичних рекомендацій, що включає: триступеневу модель розвитку (індивідуальна робота, групові форми, інституційні заходи), програму з 10 тренінгових вправ для пріоритетного розвитку емоційно-вольового компонента (ІПР=33,0%) та організаторських схильностей (ІПР=49,5%), диференційовані рекомендації для різних спеціальностей з урахуванням їхньої професійної специфіки та виявлених дефіцитів розвитку.

6. Отримані результати підтвердили доцільність поєднання кількісних і якісних методів у дослідженні лідерського потенціалу студентської молоді, що дозволило комплексно охарактеризувати його структуру та рівень розвитку в умовах освітнього середовища закладу вищої освіти. Такий підхід забезпечив цілісне розуміння психологічних чинників формування лідерства на етапі професійного становлення.

7. Виявлені відмінності між спеціальностями засвідчили вплив професійної спрямованості навчання на формування лідерського потенціалу студентів, що обумовлює необхідність диференційованого підходу до його розвитку в освітньому процесі. Управлінські та економічні напрями потребують різних акцентів у психологічному супроводі підготовки майбутніх фахівців.

8. Практичне значення проведеного дослідження полягає у можливості використання отриманих висновків і розроблених рекомендацій у діяльності психологічної служби та викладачів закладу вищої освіти з метою підвищення ефективності програм розвитку лідерського потенціалу студентів і вдосконалення освітніх стратегій підготовки конкурентоспроможних фахівців.

9. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням вибірки, залученням студентів інших галузей підготовки та аналізом динаміки розвитку лідерського потенціалу впродовж навчання, що сприятиме поглибленню наукових уявлень і підвищенню ефективності психологічного супроводу професійного становлення студентської молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Ukrainian Educational Journal*. 2023. № 4. С. 121–130. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130> (дата звернення: 29.11.2025).
2. Бабич А., Яндола К. Оцінка лідерських якостей курсантів. *Наукові записки педагогічного факультету*. 2021. № 49. С. 7–15. URL: <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2021-49-01> (дата звернення: 29.11.2025).
3. Байрамова О. В., Андрончик Ю. М., Йохна М. А. Роль ефективного лідера у сучасному менеджменті: навички та властивості. *Ефективна економіка*. 2024. № 1. URL: <https://nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/2878/2914> (дата звернення: 29.11.2025).
4. Бирик Д. Д. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік*. Київ, 2020. С. 29–33.
5. Бирик Д. Модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. *Social work and education*. 2020. № 4. С. 483–496.
6. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 197. С. 17–20.
7. Вавдіюк Н. С. Удосконалення вибору стилів лідерства в ситуаційному менеджменті. *Економічний форум*. 2021. № 2. С. 62–74.
8. Вербицька Л., Овдієнко І. Професійна деформація працівників медичних закладів: психологічний аспект // *Молодий вчений*. 2024. № 1. С. 129–133. DOI: 10.32839/2304-5809/2024-1-125-13.
9. Вербовицька В., Липчанський В. Керівництво та лідерство: соціально психологічний аспект. 2016. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/4156> (дата звернення: 29.11.2025).

10. Вінс В. А., Заболотна Ю. В. Типологія стилів лідерства та психологічні особливості реалізації лідерського потенціалу керівного складу організації. Габітус. 2022. Вип. 43. С. 195–199.
11. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2014. № 115. С. 45–47.
12. Волківська Д. А. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна. 2016. Вип. 26. С. 27–36.
13. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ : Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223–233.
14. Гриженко Л. Лідерство як соціальний феномен. Київ : «Грані», 2014. С. 48–52.
15. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. Інвестиції: практика та досвід. Київ : Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78–81.
16. Грищенко І. Типологія лідерства. Наукові розвідки з державного та муніципального управління. Київ : Видавничий дім «Слово», 2015. С. 22–34.
17. Двек К. Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху. Київ : Видавництво «Наш Формат», 2017. 296 с.
18. Демченко О. Лідерство: сутність, структура, стилі. Київ : Видавничий дім «Слово», 2014. 416 с.
19. Десятов Т. Лідерство як принцип управління. 2022. № 4. URL: <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2022-4-11-18> (дата звернення: 29.11.2025).
20. Жорнова М. Психологія лідерства у студентській академічній групі. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2022. С. 256–260. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v6i.7352> (дата звернення: 29.11.2025).
21. Жукова А. Компетенції. Лідерська компетенція. Наукові інновації та передові технології. Серія: Державне управління; Серія: Право; Серія: Економіка;

Серія: Психологія; Серія: Педагогіка. 2021. № 1. С. 172–180. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1\(1\)-172-180](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2021-1(1)-172-180) (дата звернення: 29.11.2025).

22. Жукова А. Р. Виховання лідерської компетентності у контексті національно-патріотичного виховання у студентів коледжу. Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2022. Вип. 21. С. 40–52. URL: [https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21\(50\)-40-52](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2022-21(50)-40-52) (дата звернення: 29.11.2025).

23. Жукова А. Сучасні концепції та підходи до формування лідерських компетенцій у закладах фахової передвищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. 2022. Вип. 36. С. 78–84. URL: <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2022.36.11554> (дата звернення: 29.11.2025).

24. Жукова А. Р. Теоретико-методологічні аспекти формування лідерської компетенції у студентів. Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2021. № 5(5). С. 902. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-310-322](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-310-322) (дата звернення: 29.11.2025).

25. Заграй Л. Д., Федорук О. В. Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. Психологія та соціальна робота. 2020. № 1 (51). С. 86–101.

26. Заяць М. Добірка тренінгових вправ для розвитку лідерських якостей та формування навичок лідерства. 2022. URL: <https://vseosvita.ua/blogs/dobirka-treninhovykh-vprav-dlia-rozvytku-liderskykh-iakostei-ta-formuvannia-navychok-liderstva-75462.html> (дата звернення: 29.11.2025).

27. Зачосова Н., Носань Н., Брайко К. Роль соціальних (м'яких) навиків і мотиваційних механізмів для розвитку лідерського потенціалу управлінського персоналу підприємств. Економіка та суспільство. 2025. № 74. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-56> (дата звернення: 29.11.2025).

28. Іванова І. Лідерство та «спадковість» у студентському самоврядуванні. 2009. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/> (дата звернення: 29.11.2025).

29. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти : навч. посіб. Київ : Пріоритети, 2016. 44 с.

30. Кислинська Д. Феномен лідерства. 2016. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/21906> (дата звернення: 29.11.2025).

31. Кожушко Л. Ф., Фроленкова Н. А. Лідерство як необхідна складова сучасного менеджменту: стратегія розвитку лідерського потенціалу. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2021. Вип. 4. С. 36–48.

32. Кожушко Л. Ф., Щербакова А. С. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2020. Вип. 4. С. 85–95.

33. Комарова К. В., Коляда С. П. Лідерство : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2017. 430 с.

34. Кононець М. О. Психологія лідерства : навч. посіб. / за заг. ред. канд. психол. наук, проф. О. В. Винославської. Київ : КВІЦ, 2020. 251 с.

35. Корольчук М., Корольчук В., Миронець С., Тімченко О., Осьодло В., Ржевський Г., Максименко К. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2015. DOI: 10.31617/np.knute.2015-678

36. Корольчук М. С. / С. М. Миронець // Енциклопедія Сучасної України. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2014. Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-512>

37. Куш В. Феномен трансформаційного лідерства. 2018. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/66945> (дата звернення: 29.11.2025).

38. Лекції з вибіркової навчальної дисципліни «Лідерство» підготовки фахівців ступеня вищої освіти «Магістр» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» / укл. С. П. Коляда. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2018. 95 с.

39. Мазницький Б. Ю., Хаврова К. С. Лідерство та менеджмент: спільне та відмінне. Ефективна економіка. 2024. № 9. URL:

<https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/4624/4663>

(дата звернення:

29.11.2025).

40. Малишева О. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців: педагогічний аспект. Харків : Видавництво «Харківська державна академія фізичної культури», 2019. 246 с.

41. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. Економічний простір. 2020. № 159. С. 88–91.

42. Митрофанова Г. Я., Євтушенко О. А., Глухий А. О. Роль мотивації досягнення успіху у процесі професійного становлення потенційних керівників-лідерів. European vector of economic development. 2023. № 2. С. 84–100.

43. Миронець С. М., Тімченко О. В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія. Київ : Август Трейд, 2008. 249 с.

44. Нестуля О. О., Карманенко В. В. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. Київ : Знання, 2013. 287 с.

45. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Основи лідерства. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.

46. Осьодло В. І. Вплив індивідуально-психологічних властивостей особистості на подолання стресових ситуацій / В. І. Осьодло // Психологічний журнал. 2019. Вип. 3. С. 71–83. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psj_2019_3_9

47. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан та ін. / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

48. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. Вінниця : Вінницький національний технічний університет, 2016. 150 с.

49. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : монографія / за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків : ФОП Мезіна В. В., 2017. 292 с.

50. Розвиток лідерства / Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О. та ін. / за заг. ред. І. Ібрагімової. Київ, 2012. 400 с.

51. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 296 с.
52. Фроленкова Н. А. Комунікативна компетентність лідера в управлінні командою та кадровому менеджменті. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2023. Вип. 2. С. 349–358.
53. Шатілова О. С. Психологічні аспекти розбудови кар'єри в секторі тіньової економіки України / О. С. Шатілова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2021. Вип. 2. С. 134–143. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2021_2_18
54. Шевяков О. Моделювання лідерського потенціалу фахівця. Challenges and Issues of Modern Science. 2024. Vol. 2. С. 349–352.
55. Юник І. Д. Формування фахових когнітивних умінь перекладачів у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / наук. керівник Левченко Т. І. Київ : Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, 2016. 287 с.
56. Ягунов В. Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців: методологічний аспект. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 70(6). С. 207–219. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-70-6-207-219> (дата звернення: 29.11.2025).
57. Ємельянова М. Н. Погляд педагогів на розвиток лідерського потенціалу. Управління дошкільним освітнім закладом. 2009. № 7. С. 112–123.
58. Ємчук Т. В., Заячук М. Д. Особливості формування лідерських якостей у студентів географічних факультетів. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2022. № 207. С. 394–401.
59. Єрмоменко М. С. Зв'язок між рівнем прояву лідерських якостей та соціально-психологічними особливостями студентів. Інноваційні проекти для післявоєнного відновлення та розвитку України. Київ, 2022. С. 21–23.
60. Bouland-van Dam, S. I. M., Oostrom, J. K., De Kock, F. S., Schlechter, A. F., & Jansen, P. G. W. (2020). Unravelling leadership potential: conceptual and

measurement issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–19.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1787503>

61. Holiardyk, N. (2023). CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF DEVELOPMENT LEADERSHIP POTENTIAL OF CADETS. *Sworld-Us Conference Proceedings*, (usc22-01), 173–175. <https://doi.org/10.30888/2709-2267.2024-22-00-043>

62. Krotiuk, V. A., Kyslyi, V. D., Zorkin, R. Yu., & Yandola, K. O. (2018). Formation of leadership competence during training in higher education institutions. *Bulletin of Education*, 9(37). https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/30092018/6140

63. Liu, Z., Rattan, A., & Savani, K. (2023). Reducing Gender Bias in the Evaluation and Selection of Future Leaders: The Role of Decision-Makers' Mindsets About the Universality of Leadership Potential. *Journal of Applied Psychology*, 108(12), 1924–1951. <https://doi.org/10.1037/apl0001112>

64. McCarthy, C. (2023). Uncover superpower, unlock leadership potential. *College Athletics and the Law*, 20(6), 6–6. <https://doi.org/10.1002/catl.31220>

65. Neradovskaya, O. R., & Starodubtsev, V. A. (2024). Teacher's Agency as an Indicator of Leadership Potential Development. *Siberian Pedagogical Journal*, (1), 114–122. <https://doi.org/10.15293/1813-4718.2401.10>

66. Palanović, A., Parmač Kovačić, M., & Galić, Z. (2023). LEADERSHIP IS THE KEY TO GOOD MANAGEMENT - REVIEW OF THE PSYCHOLOGICAL MANAGERIAL COMPETENCY MODELS. *Ekonomski Pregled*, 74(2), 249–274. <https://doi.org/10.32910/ep.74.2.4>

67. Reitan, T., & Stenberg, S. Å. (2025). We (All) Want You? Perceived Military Leadership Potential and Actual Leadership Role Occupancy in Working Life: A Longitudinal Study of a Swedish Cohort. *Armed Forces and Society*, 51(3), 959–978. <https://doi.org/10.1177/0095327X241228845>

68. Shatilova O. Career in Trade: Factors of Development // *Grail of Science*. 2021. № 4. P. 511–517. Режим доступа: <https://ssrn.com/abstract=4174504>

69. Suyudi, M., & Mahmudah, U. (2023). Model of Democratic/Authoritative Parking of Lecturers in Developing Student Academic-Leadership Potentials.

Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme, 5(2), 69–80.
<https://doi.org/10.37680/scaffolding.v5i2.282>

70. Wang, Y., & Beltagui, A. (2023). Does intergenerational leadership hinder the realization of innovation potential? A resource orchestration perspective. *Journal of Small Business Management*, 61(4), 1704–1735.
<https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1866764>

71. Zhukova A. R. Leadership in the student collective. *University Library at a New Stage of Social Communications Development : Conference Proceedings : UniLibNSD-2021*. 2021. No. VI. P. 139–144. URL:
https://doi.org/10.15802/unilib/2021_248504 (дата звернення: 29.11.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

I. Демографічний блок

1. Ваша стать: ☐ Чоловіча ☐ Жіноча
2. Вік: _____ років
3. Спеціальність: _____
4. Курс навчання: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ Магістратура
5. Чи маєте досвід участі в студентських організаціях (рада студентів, тощо)? ☐ Так ☐ Ні
6. Чи маєте досвід участі в студентських проєктах (волонтерство, тощо)? ☐ Так ☐ Ні
7. Якщо так, яку роль Ви виконували? ☐ Учасник ☐ Організатор ☐ Лідер команди ☐ Інше (вказіть) _____

II. Основний блок - вивчення проявів лідерського потенціалу

8. Чи часто Ви самі пропонуєте створити або очолити груповий проєкт у навчанні? ☐ Так ☐ Ні ☐ Важко відповісти
9. Чи легко Вам брати на себе відповідальність за спільний результат? ☐ Так ☐ Ні ☐ Важко відповісти
10. Як Ви зазвичай поведетеся в групі, коли потрібно ухвалити рішення? ☐ Пропоную свої ідеї і координую інших ☐ Висловлюю думку, але не наполягаю ☐ Підтримую більшість без ініціативи ☐ Уникаю участі
11. Що, на Вашу думку, є головною рисою лідера?
12. Які особисті якості Ви вважаєте у себе найбільш розвиненими для ролі лідера?
13. Оцініть за 5-бальною шкалою (1 - дуже низький рівень, 5 - дуже високий):
 • Уміння переконувати інших: 1 2 3 4 5 • Відповідальність: 1 2 3 4 5 • Ініціативність: 1 2 3 4 5 • Самоконтроль: 1 2 3 4 5 • Комунікативність: 1 2 3 4 5 • Здатність працювати в команді: 1 2 3 4 5
14. Який стиль керівництва Вам ближчий? ☐ Авторитарний ☐ Демократичний ☐ Ліберальний
15. Чи прагнете Ви в майбутньому займати керівну або організаційну посаду? ☐ Так ☐ Не впевнений(а) ☐ Ні
16. Які фактори, на Вашу думку, найбільше впливають на розвиток лідерського потенціалу студента?

III. Рефлексивний блок

17. Як Ви вважаєте, чи можна навчитися бути лідером, чи це природна якість? ☐ Можна навчитися ☐ Це природне ☐ Поєднання обох факторів
18. Що мотивує Вас брати на себе лідерські ролі?
☐ Самореалізація ☐ Бажання допомогти іншим ☐ Визнання, статус ☐ Інше (вказіть) _____
19. Опишіть ситуацію, у якій Ви проявили лідерські якості.

Дякуємо за участь у дослідженні!

