

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

ННІ психології та соціальної роботи

Кафедра загальної, вікової та соціальної психології імені М. А. Скока

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Освітнього ступеня «магістр»

на тему:

ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Виконала:

магістр 2 року навчання, 61 групи

Гомбалевська Ольга Володимирівна

Науковий керівник:

Гірченко Олена Леонідівна

Кандидат психол.наук, доцент

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів

2024

Студентка

Підпис

П.І.Б.

Наук. керівник

Підпис

П.І.Б.

Рецензент

Підпис

П.І.Б.

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри загальної, вікової та соціальної психології, протокол №____ від «____»_____ 2024 року.
Студентка допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

АНОТАЦІЯ

Гомбалеvська О. В. **Особистісні чинники лідерства студентської молоді.**
– Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 «Психологія» Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка – Чернігів, 2024.

У роботі розглядаються теоретичні підходи до розуміння лідерства як соціально-психологічного феномену, аналізуються основні стилі лідерства та їх прояви в студентському середовищі.

Особлива увага приділяється емпіричному дослідженню особистісних характеристик, які визначають ефективність лідера, а також гендерним особливостям лідерства. Практична значущість роботи полягає у визначенні шляхів розвитку лідерських якостей через освітні та позанавчальні форми діяльності, зокрема, в межах студентського самоврядування.

Результати роботи можуть бути використані для вдосконалення програм розвитку лідерського потенціалу студентів у закладах вищої освіти.

SUMMARY

Hombalevska O. V. **Personal Factors of Student Youth Leadership.** – Manuscript. Qualification thesis for obtaining the Master's degree in specialty 053 "Psychology." T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium» – Chernihiv, 2024.

The study explores theoretical approaches to understanding leadership as a socio-psychological phenomenon and analyzes the main leadership styles and their manifestations in the student environment.

Particular attention is paid to empirical research on personal characteristics that determine leader effectiveness, as well as gender-specific features of leadership. The practical significance of the work lies in identifying pathways for developing leadership qualities through educational and extracurricular activities, particularly within student self-governance structures.

The research results can be applied to improve programs that foster students' leadership potential in higher education institutions.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	8
1.1 Лідерство як соціально-психологічний феномен і його сутність у студентському середовищі.....	8
1.2. Домінантність концепції харизматичного лідерства в студентському середовищі.	16
1.3. Характеристика типів і стилі лідерства серед здобувачів вищої освіти.	20
Висновки до розділу I.	26
РОЗДІЛ II. ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	27
2.1. Самоактуалізаційні, особистісні та емпатійні якості студентів-лідерів.	27
2.2. Гендерні особливості лідерства серед студентів.	37
2.3. Студентське самоврядування як додаткова можливість формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.	41
Висновки до розділу II.....	43
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ЛІДЕРСТВА В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ	46
3.1. Прояви ефективності студентського лідерства.....	46
3.2. Порівняльний аналіз гендерних особливостей лідерства в студентському середовищі.	54
Висновки до розділу III.....	57
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	65

ВСТУП

Актуальність теми. Лідерство студентської молоді є важливою частиною процесу формування майбутніх лідерів, здатних ефективно впливати на різноманітні аспекти соціального, політичного та економічного життя. Молодь, яка демонструє лідерські якості під час навчання у закладах вищої освіти, має значний потенціал стати рушійною силою трансформацій, що відбуваються у суспільстві. В умовах сучасного світу, який характеризується високою динамікою змін, нестабільністю та необхідністю швидкої адаптації до нових викликів, попит на лідерів, які володіють розвиненими особистісними якостями, стає надзвичайно актуальним.

Лідерство студентської молоді відіграє ключову роль у створенні умов для розвитку відповідальності, ініціативності, здатності до інноваційного мислення та стратегічного планування. У процесі формування лідерських якостей студенти набувають навичок управління собою, ефективної комунікації, прийняття рішень та роботи в команді. Ці характеристики є важливими не лише для професійного зростання, але й для участі у суспільно-політичному житті. У студентському середовищі формується специфічний соціальний простір, де молоді люди можуть реалізувати свій потенціал, експериментувати з новими підходами до розв'язання проблем і розвивати навички, необхідні для успішного лідерства.

Особливої значущості тема дослідження лідерства набуває в контексті глобалізаційних викликів та суспільних змін, які відбуваються в Україні. Сучасні виклики, зокрема потреба в модернізації системи управління, соціальної згуртованості та стійкості, вимагають активного залучення молодих лідерів. Здатність студентської молоді долати стереотипи, сприяти соціальним інноваціям і формувати прогресивні ідеї робить її унікальним ресурсом для розвитку суспільства. З огляду на це, дослідження особистісних чинників лідерства у студентському середовищі є надзвичайно актуальним для розробки ефективних стратегій розвитку молодіжного лідерства.

Крім того, студентське середовище є однією з найбільш сприятливих платформ для розвитку лідерських здібностей. Участь у студентському

самоврядуванні, волонтерських рухах, наукових і культурних проєктах створює умови для розширення горизонтів мислення, розвитку емоційного інтелекту та зміцнення соціальних зв'язків. Лідери, які формуються в таких умовах, мають можливість не лише вдосконалювати свої особистісні якості, але й формувати середовище, яке сприяє сталому розвитку та соціальній гармонії.

Дослідження особистісних чинників лідерства охоплює широке коло аспектів, таких як вплив мотивації, гендерних особливостей, рівня соціальної компетентності та емоційного інтелекту. У сучасній українській психології цьому питанню приділяють увагу такі дослідники, як Б. Головешко, Н. Хупавцева, В. Максимчук, Л. Лисенко. Серед закордонних дослідників вагомий внесок зробили К. Роджерс, А. Маслоу, М. Вебер. Попри значну кількість робіт, спрямованих на вивчення лідерства, залишається недостатньо дослідженим питання особистісних факторів лідерства саме у студентській молоді в українському контексті.

Метою дослідження є визначення особистісних чинників, які впливають на формування лідерських якостей студентської молоді, та розробка рекомендацій для оптимізації процесу розвитку цих якостей у контексті сучасних соціально-психологічних викликів.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- проаналізувати теоретичні підходи та концепції проблематики лідерства;
- визначити основні особистісні чинники, які сприяють розвитку лідерських якостей у студентів;
- провести емпіричне дослідження рівня лідерських якостей у студентів;
- здійснити порівняльну характеристику груп студентів, які беруть активну участь у студентському самоврядуванні, із тими, хто не проявляє лідерських якостей;
- з'ясувати особливості гендерного лідерства у студентському середовищі;
- розробити рекомендації для розвитку лідерських якостей студентів.

Об'єктом дослідження є лідерство як багатогранний соціально-психологічний феномен, що виявляється у студентському середовищі та виступає ключовим чинником у процесах організації групової діяльності, впливу на соціальну динаміку та розвитку студентської молоді.

Предметом дослідження є особистісні чинники, які визначають ефективність формування та реалізації лідерських якостей у студентів, які містять в собі сукупність індивідуальних характеристик, що впливають на розвиток потенціалу у студентів в умовах сучасного соціокультурного середовища.

Для розв'язання поставлених завдань були використані такі **методи дослідження**: метод зіставлення, метод сходження від абстрактного до конкретного, анкетування, кореляційний аналіз, статистичний аналіз, метод порівняльного аналізу, узагальнення і синтезування здобутої інформації тощо

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розкритті особистісних чинників, які визначають розвиток лідерських якостей у студентській молоді. Уперше встановлено, що мотивація до успіху є ключовим детермінантом, який значно корелює з розвитком творчого підходу та організаторських здібностей. Підтверджено, що андрогінний стиль поведінки сприяє формуванню ефективного лідерства завдяки своїй гнучкості та адаптивності. Крім того, виявлено статистично значущі відмінності в рівнях лідерських якостей між студентами, залученими до органів самоврядування, та тими, хто не проявляє лідерських здібностей, що свідчить про вагомий вплив участі у самоврядній діяльності на формування лідерських компетенцій.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати дослідження створюють ґрунтовну основу для вдосконалення освітніх практик, спрямованих на розвиток лідерських якостей студентів у закладах вищої освіти. Зокрема, вони можуть бути застосовані для розробки тренінгів, орієнтованих на формування стратегічного мислення, командної роботи та творчого підходу як ключових компетенцій лідера. Крім того, результати сприяють створенню мотиваційних програм, які залучатимуть студентів до участі в органах самоврядування, надаючи можливість розвивати лідерські навички в реальних

умовах. Важливим напрямом є також впровадження менторських програм, які забезпечать підтримку студентів з високим потенціалом, сприятимуть їхньому професійному становленню та зміцненню лідерських позицій.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота викладена на 70 сторінках. За своєю структурою вона складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел із 62 найменувань.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1 Лідерство як соціально-психологічний феномен і його сутність у студентському середовищі.

Питанням лідерства цивілізоване суспільство приділяло достатньо уваги впродовж століть, а то й тисячоліть. Феномен лідерства хвилював і цікавив древніх філософів, політиків, науковців. Усі вони намагалися пізнати природу лідерства й використати набуті знання в широкому спектрі суспільно-політичного життя різних країн, періодів і цілих епох.

На сьогодні існують різні тлумачення слова «лідер». Зокрема, в перекладі з англійської – це керівник, вождь або командир. Українська мова окрім слова «лідер» містить і декілька аналогів, як то: «ватажок», «провідник» або «поводир».

Але який би термін не вживався й використовувався в науковій термінології або в повсякденному обіході, спільним для них буде те, що лідер здатен повести за собою інших людей, пробудити в них мрію, задавши потрібний вектор руху задля її здійснення і сприяти розвитку особистісного потенціалу тих, кого він веде.

Помітний інтерес науковців до ролі лідера в суспільних групах, рухах різного роду політичних «конструкціях» постійно викристалізовував нові поняття й терміни, як то: «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерські якості», «лідерська креативність» тощо.

Психолого-педагогічна література містить декілька базових, фундаментальних підходів до проблеми лідерства. Для того, щоб розкрити сутність лідерства в студентському середовищі, нам необхідно охарактеризувати, нехай і побіжно, наукові теорії, що проливають світло на феномен лідерства, його походження та функціонування.

Зупинимось спочатку на класичних термінах і концепціях лідерства, які науковці класифікують як традиційні. До їх числа належить теорія особистих якостей лідера. Ця теорія базується на можливості «визначення універсального

набору лідерських якостей» [14, с.31]. Основою теорії лідерських якостей є обожнювання лідерів, хоча вона не пояснює успіхи лідерів з різним спектром якостей.

Перші кроки науковців у розвитку цієї теорії були в напрямку обґрунтування твердження про те, що лідери нібито мають унікальний набір стійких і не змінних у часі якостей [61, с.131]. Прихильники теорії «великих людей» саме на цьому й будували свої докази та аргументи, стверджуючи, що лідерами народжуються, а саме не стають.

Найбільш повно й виразно теорія «великих людей» проявляється через концепцію харизматичного лідера. Суть цієї концентрації та причини її домінування в студентському середовищі буде детально розглянуто нижче.

До наступної групи традиційних теорій лідерства належать теорії, автори й прихильники яких досліджували проблему щодо дій, які визначають лідера. Це – поведінкові теорії лідерства.

Ключовою тезою цієї концепції стала власне лідерська поведінка. Дослідження авторів саме цієї теорії дозволили їм зробити висновок про можливість виховати лідера. До такого висновку дійшла ціла низка дослідників. З огляду на те, що предметом нашої уваги й цієї наукової розвідки, є передусім, лідерство в студентському середовищі, розглянемо лише декілька концепцій лідерської поведінки, які є суміжними зі студентським лідерством.

Серед таких відзначимо теорію «трьох стилів керівництва Курта Цадека Левіна. Саме цей німецький учений, провівши низку досліджень, дійшов висновку про три стилі керівництва або впливу на людей. На його думку це такі стилі керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний. Як вважав К.Левін, усі названі стилі не мають чітких меж, а можуть за певних обставин плавно переходити один у один, формуючи символічний безперервний ланцюг [60 с.98].

Корисним для нашого дослідження будуть і дослідження Мічиганського університету (США). Учені цього освітнього закладу провели низку досліджень з метою визначення відмінностей у поведінці ефективних і неефективних лідерів. Результатом досліджень став висновок про те, що ефективним лідером

може бути той, хто здатен установити й розвивати доброзичливі стосунки з людьми, яких він (лідер) прагне повести за собою. При цьому лідер установлює високий рівень виконання запланованої роботи й напружені завдання для безпосередніх виконавців.

Саме ці дослідження було взято за основу концепції Ренсіта Лайкерта, який виділив дві категорії лідерів – одні з них орієнтовані на працівників, а інші – на роботу [41, с.109] .

Задля повноти нашого дослідження розглянемо ще дві концепції поведінкового підходу до лідерства. Зокрема, це – концепція винагородження і покарання. Автори й дослідники цієї теорії виокремили чотири типи лідерської поведінки, а саме: покарання за рівень виконаної роботи, покарання без урахування якості роботи, винагорода за рівень виконаної роботи та винагородження без урахування якості роботи [41, с.134] .

Керуючись такими міркуваннями, послідовники саме такого підходу дійшли висновку, що час від часу можливі ситуації, за яких складається ситуація, коли потреби в директивному (можна вважати, що передусім, авторитарному) не має. На думку цих дослідників за таких умов можна успішно використовувати самоуправління, що може стати таким собі заміном лідерства. За таких умов на перший план виходять: здібності, досвід, підготовка, знання; незалежність і самостійність; професіоналізм; внутрішнє задоволення виконаною роботою тощо.

Загальний висновок, що формується на підставі аналізу теорій поведінкових підходів до лідерства, полягає в тому, що лідерами стають, а не народжуються. А, відтак, лідерську поведінку, як вважали прихильники цієї концепції, можна суттєво покращити шляхом відповідного навчання та спеціальної підготовки.

У контексті нашого дослідження доречно й важливо буде бодай стисло проаналізувати концепцію ситуаційного підходу дослідження лідерства. Названа теорія базується на дослідженнях взаємодії різних ситуаційних чинників з тим, щоб виявити причинно-наслідковий зв'язок у відносинах лідерства. Як вважають прихильники цієї концепції саме це дозволить передбачити можливу поведінку лідера й, навіть, наслідки цієї поведінки [27, с.116]. В основі цієї теорії була теза

про те, що стиль лідерства обумовлюється ситуацією, а відтак, ефективність лідерства прямо залежна від конкретної ситуації й того наскільки вона надає лідеріві можливість впливати на інших людей [27, с.21].

Зокрема, в рамках цієї концепції виникла теорія континууму лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта. Суть цієї теорії полягає в тому, що лідер обирає один із семи можливих зразків поведінки. При цьому діапазон вибору досить широкий – від авторитарного до демократичного.

У контексті концепції ситуаційного підходу до дослідження лідерства певний інтерес викликає теорія авторства Г.Мітчела, що дістала назву атрибутивної моделі лідерства стосовно негативної діяльності (роботи) підлеглих.

Автором теорії було розроблено двостадійну модель поведінки лідера у випадках незадовільної роботи учасників групи або корпорації. Згідно вказаної моделі лідер на першій стадії процесу визначає причину неефективної роботи, аналізує поведінку підлеглого за різних обставин. А вже на наступній стадії лідер вдається до коригувальних дій, які передбачають і певне покарання, але, як правило, в тих випадках, коли незадовільне виконання поставлених завдань пояснюється внутрішніми факторами, що вплинули на якість виконуваної роботи [35, с.52].

З огляду на висвітлення наступних питань нашого дослідження, доречним буде стисло охарактеризувати ще одну теорію концепції ситуаційного підходу до дослідження лідерства. Мається на увазі теорія ідеалізації лідерства. Її автори Д.Майндл і С.Ерліх вважають, що значній частині людей характерне прагнення ідеалізувати лідерство. Як зазначають ці дослідники, люди дещо безпідставно приписують лідерству більш тісний взаємозв'язок з ефективністю виконання певних завдань, ніж це є насправді [39, с.63].

Майндл і Ерліх вважають, що ідеалізуючи лідерство, люди будуть оцінювати результати більш сприятливо, аніж коли ті самі результати роботи не будуть пов'язані безпосередньо з лідерством [39, с.74].

Як ми вже відзначали, названі вище теорії належать до традиційних або класичних. Варто наголосити, що окрім них розробляються й сучасні концепції

лідерства. З урахуванням мети й завдань нашого дослідження, побіжно розглянемо ті сучасні теорії лідерства, які є найбільш характерними і властивими для студентської молоді.

До таких, передусім, належить концепція харизматичного лідерства, як то: теорія харизматичного лідерства Р.Хауса, теорія Я -концепція Шаміра й теорія атрибуції автоства Конгера і Канунгу [13, с.115].

З огляду на те, що питанню харизматичного лідерства нами буде приділена окрема увага в наступному параграфі цього дослідження, на даному етапі стисло назовемо лише його основні характеристики.

Зокрема, так званій «харизмі» передувала теорія «великої людини», що теж базувалась на твердженні про унікальність особистісних якостей лідера.

Автор теорії харизматичного лідера Роберт Хаус акцентував свої дослідження на вивченні рис лідера, його поведінки, а також відзначав значення певних ситуацій, що сприятливо впливають на прояв харизматичних рис лідера. За Хаусом головними рисами харизматичного лідера є: 1) потреба у владі; 2) упевненість у собі; 3) переконаність у своїх уявленнях [13, с.119].

А ось теорія Я – концепція Шаміра проливає світло на питання, чому харизматичні лідери здатні істотно впливати на тих, кого вони прагнуть повести за собою й через свої екстраординарні дії постають досить ефективними мотиваторами [39, с.93].

Зауважимо, що теорія Я-концепція багато в чому схожа на теорію Хауса, але при цьому зацентрована на важливості мотивації у з'ясуванні рівнів впливу поведінки лідера на наступні дії прихильників і послідовників.

Названі автори не розглядають харизму як екстраординарну якість, а вважають, що практично всі люди можуть засвоїти певні «норми поведінки» й набути статусу лідера.

Через призму завдань нашого дослідження згадаємо ще одну концепцію лідерства, що дістала назву «лідерство служіння». Її автор Роберт Грінліф зазначав, що лідери повинні звертати увагу на потреби та цінності своїх послідовників [55, с.80].

За його словами «лідеру-служителю має бути властиве бажання служити іншим» [56, с.167]. Звідси, лідерство служіння – це не просто набір певних рис, а намагання піклуватися про тих, кого лідер веде за собою.

Саме для такого лідера служіння – це стиль життя, що своєю щирістю забезпечує відповідний результат у довгостроковій перспективі.

Які ж із названих концепцій і теорій є основою суті лідерства в студентському середовищі розглянемо нижче.

Доречно зауважити, що саме студентське середовище завдяки стійким умовам соціалізації має значимий вплив на особистість молодої людини. Адже в студентському колективі постійно відбувається «динамічні процеси структурування, формування і зміни міжособистісних (емоційних і ділових) взаємин, поділу групових ролей і висунення лідерів [31, с.139].

При цьому студентське середовище позитивно впливає на прояв лідерських якостей не лише в тих молодих людей, у яких вони проявились ще в шкільні роки, а і в тих, хто до навчання у ЗВО не виявляв такої схильності й бажання.

Що ж є запорукою ефективного лідерства саме в студентському віці? Як стверджують науковці така ефективність забезпечується низкою рис і якостей, властивих претендентам на лідерство. До таких належать: здатність до самопізнання, що виявляється в тому, що лідер розуміє свої сильні та слабкі сторони, свої цілі та цінності; самоствердження – лідер упевнений у собі та вірить у свої здібності; самостійність – лідер здатний до самовизначення та самостійного прийняття рішень; прагнення до колективності, яке виявляється в тому, що лідер має бажання працювати в команді та співпрацювати з іншими людьми; ентузіазм, романтизм і громадянська активність – лідер відчуває прихильність й інтерес до своєї діяльності, здатний надихати та мотивувати інших [15, с.125-134].

Складно уявити сучасного студентського лідера, який не володіє низкою комунікативних здібностей або ж не вміє працювати в команді чи не здатен швидко адаптуватись до змін. Окрім цього, лідер досить вміло регулює міжособистісні відносини в колективі, виявляє стійку здатність спонукати інших

до певних дій, при цьому сприймаючи їх не як підлеглих, а як партнерів у певній справі чи проєкті.

До того ж, як вважає український науковець Б.Головешко, лідер має володіти такими якостями як самоконтроль, ентузіазм, зваженість, завзятість, амбіційність, рішучість тощо [12, с.93].

На думку цього дослідника лідер має добре виражені творчі здібності, що дозволяє йому приймати правильні, виважені і головне, ефективні рішення в умовах браку інформації, певної протидії з боку інших людей або за інших несприятливих обставин.

Досліджуючи питання студентського лідерства, науковці Н. Хупавцева та В. Максимчук відзначали, що ефективність лідерських якостей студентів виявляються у їх здатності координувати групову діяльність, вирішувати проблеми й конфлікти та стимулювати інших з метою досягнення поставлених цілей [53, с.162].

Деякі науковці вважають, що розвиток лідерства у студентів відбувається в декілька етапів. На першому з них особистість орієнтується на ціннісне осмислення лідерських компетенцій, зосереджуючи свої зусилля на засвоєнні інформації й формуванні вмінь задля ефективної мотивації своїх майбутніх послідовників і однодумців.

На другому етапі у студентів-лідерів з'являється усвідомлена потреба в обговоренні питань про особисте ставлення до життя, до самого себе тощо. Саме на цьому етапі корисними для «шліфування» особистісних рис майбутніх лідерів будуть бесіди, дискусії, проблемні діалоги, різного роду тестування [17, с.192-201].

Третій і заключний етап формування лідерських якостей у студентів характеризується тим, що для ефективності цього процесу проводяться заходи, спрямовані на оцінку ставлення здобувачів вищої освіти до власних лідерських потреб і можливостей [17, с.192-201].

І звичайно ж розвиток лідерських якостей у студентів суттєво залежить від низки психологічних умов, рівня розвитку соціальної компетенції, рівня саморефлексії і показників розвитку креативності.

Стисло охарактеризуємо названі умови. Так, однією з ключових психологічних умов розвитку лідерських якостей є саморозвиток особистості, що означає постійний розвиток своїх знань, навичок і характеру. Окрім цього, лідер повинен володіти вмінням і здатністю швидко й ефективно приймати рішення і, головне, - нести відповідальність за них. До того ж лідер має бути здатним керувати своїми емоціями й ефективно комунікувати [46, с.28].

Саме остання умова тісно переплітається з соціальною компетентністю лідера-студента, що включає здатність його співпрацювати, вибудовувати ділові стосунки, а також вміння слухати, розуміти й приймати різні точки зору та вміти розв'язувати конфлікти [57, с.148].

Запорукою успішних дій студентського лідера буде й рівень розвитку в нього саморефлексії. Це допомагає лідеру розвивати навички самоконтролю, самоуправління та сприйняття ситуації з різних точок зору [37, с.31].

Важливими для лідера будуть навички інноваційної діяльності. Так, участь лідерів в інноваційних проєктах сприяє розвитку співпраці, комунікації, вміння управляти процесом реалізації проєкту тощо. Крім того, інноваційна діяльність позитивно впливає на розвиток самодисципліни, відповідальності та готовності до ризику [30, с.119-123].

З огляду на те, що студентський лідер, як правило, керує групами людей, йому має бути властивим уміння і здатність думати творчо, знаходити нестандартні рішення певних проблем і генерувати нові ідеї й підходи при розв'язанні різних питань [36, с.82].

Отже, для розвитку лідерських якостей студентів-лідерів необхідною умовою будуть: саме розвиток особистості, розлогий кейс комунікативних навичок, вияви соціальної компетентності, наявність стимулів для інноваційної діяльності, розвитку креативності, й звичайно ж, здатність до саморефлексії.

1.2. Домінантність концепції харизматичного лідерства в студентському середовищі.

З урахуванням досвіду багаторічної співпраці зі студентством і проведених досліджень у питаннях вивчення особливостей лідерства в студентському середовищі можемо констатувати, що для здобувачів вищої освіти найбільш властивим є харизматичне лідерство.

З огляду на мету й завдання нашого дослідження розглянемо суть концепції харизматичного лідерства серед студентства більш детально.

Зауважимо, що «харизма» перекладається з грецької як «дар», «дар богів» або «приковувати до себе увагу» [38, с.142].

Дослідники харизми й харизматичного лідерства відзначають широкий спектр змісту цього поняття. Серед них і релігійний, соціологічний, культурологічний, психологічний, комунікативний, соціально-політичний та історико-філософський аспекти [11, с.134]. Усі вони через призму «свого» змісту зацентровані на тому, що харизматичний лідер володіє особливими екстраординарними якостями, дарованими йому «зверху».

Доречно наголосити, що першим із науковців хто пов'язав поняття «харизма» не з релігією а з політикою, владою, тобто зі світським змістом був соціолог Макс Вебер. На його думку харизматична особистість характеризується як обдарована надприродними, надлюдськими або в крайньому разі специфічно особливими силами й якостями, недоступними іншим людям [52, с.117].

Послідовники науковця з часом почали відстоювати два підходи при вивченні харизми – поведінковий та атрибутний. Прихильники першого вбачали основою харизми результат взаємодії з іншими людьми, а їхні опоненти вважали харизму результатом уяви оточуючих, які й приписували лідерові «божественні» якості [52, с.137-138].

Суттєвого внеску в дослідження поняття харизматичного лідера додали науковці-психологи. Так, соціальний психолог С. Московичі наголошував, що харизматичний лідер наділений надзвичайною енергетикою й екстраординарною обдарованістю надзвичайної сили. На його думку, харизма,

щоб вийти з безпосередньої реальності виявляє емоційну навантаженість і натиск пристрастей. Усе це в кінцевому варіанті призводить до того, що вся соціальна сфера стає харизматичною [23, с.151].

Цікавими в еволюції досліджень харизматичного лідерства є наукові розвідки американських дослідників Д.Конгера та Р.Канунго, які назвали її поведінковою теорією харизматичного керівництва в організаційних умовах. Названі вчені не вбачають у харизмі певної містичної або ж екстраординарної якості, якими можуть володіти виключно особливі люди. Науковці вважали, що харизматичними формами поведінки можна опанувати [34, с.14].

Під іншим кутом зору розглядає концепцію харизматичного лідера дослідник Р.Хаус, який вважав, що харизматичний лідер у силі своїх особистісних здібностей може мати надзвичайно сильний вплив на інших людей. На думку вченого, прагнення до влади спонукає людей стати лідером. У подальшому саме ця потреба викликає появу впевненості у власній моральній правоті. А головним, як вважає Р.Хаус, є висновок про те, що для того, щоб особистісні лідерські риси набули ознак харизматичної, їм потрібно визнання з боку тих, кого лідери прагнуть повести за собою [34, с.15].

Суттєво поглибив дослідження особистісних рис харизматичного лідера У.Бентіс, який розділив їх на декілька груп, а саме: управління увагою (уміння подати мету таким чином, що це матиме привабливий і мотивуючий результат і вплив для послідовників); управління цілями (здібність передати іншим своїми ідеї й бачення); управління довірою (здібність лідера перебороти страхи, недовіру, комунікативні бар'єри тощо); управління собою (здатність лідера об'єктивно оцінювати свої сильні й слабкі сторони, вміло компенсуючи свої недоліки перевагами своїх підлеглих) [24, с.5].

Важливими для розуміння суті концепції харизматичного лідера будуть висновки авторів «драматургічної моделі керівництва (лідерства) У.Гарднера та Б.Аволіо. За їхнім твердженням харизматик завжди знаходиться в центрі увагу, він підкорює серця, а оточуючі, як заворожені, ловлять кожне сказане ним слово. При цьому харизматична особистість запрограмована на досягнення успіху [44, с.60].

Інший дослідник Р.Гандапас авторитетно стверджує, що лідер завжди багато хоче, він хоче руху і змін [11, с.174].

Ураховуючи це, харизматичним лідером може стати лише та людина, яка володіє високим енергетичним потенціалом. Звідси твердження, що харизматичному лідеру властивий сильний тип темпераменту, завдяки якому вони мають високу працеспроможність, стресостійкість, ініціативність, енергійність і підприємливість.

Лідер має знати і вміти як збирати, осмислювати та інтерпретувати значні обсяги інформації й використовувати це для передбачення результатів своїх дій. При цьому не йдеться про високий інтелект, а радше про вміння генерувати нові ідеї й креативно мислити, що в кінцевім варіанті забезпечить успішність дій лідера.

Задля об'єктивності вкажемо й на можливі негативні сторони й прояви якостей харизматичного лідера. Усьому може завадити деструктивний нарцисизм або, нехай і гіпотетично, можливий маніакально-депресивний синдром, який час від часу може «вразити» навіть і досить сильну особистість. До деструктивного нарцисизму належить перебільшення почуття власності; віра у власну унікальність; відчуття «особливих прав»; схильність до міжособистісної експлуатації; брак емпатії й небажання визначити почуття та потреби інших; зарозуміла поведінка й надмірне ставлення до інших людей.

На часі розглянути особливості поведінки харизматичного лідера, яка з одного боку обумовлена його особистісними якостями, а з іншого часто гіперболізує їх в очах послідовників і однодумців.

Наголосимо, що харизматичний лідер демонстративно підкреслюючи суб'єктивну й соціальну значимість своєї місії, досить часто приховує власні амбіції, показуючи себе таким собі «служогою народу», який супроти своєї волі і як би, з неохотою бере на себе делегований йому тягар влади.

Такий лідер всіляко підкреслює, що бачить своє призначення в тому, щоб віддавати іншим, а не брати собі. Тому харизматик постійно демонструє турботу про людей, акцентуючи увагу на вчинках, спрямованих на їх благо.

При цьому він використовує досить широкий спектр методів і прийомів для постійного «підживлення» й зміцнення свого образу, демонструючи певний аскетизм у побуті або невибагливість до житла, автотранспорту чи одягу.

Варто вказати ще на одну поведінкову особливість харизматичного лідера. Він – чудовий оратор, якому майже завжди вдається підкорити навіть чисельну аудиторію й переконати слухачів у необхідності підтримати його й слідувати за ним. Це лідеру вдається завдяки тому, що мова його й манера подачі інформації досить проста й зрозуміла для слухачів. Харизматик, як правило, вміло розповідає цікаві історії, передусім, із власного життя або ж історії про когось іншого, але з числа тих, кого знають слухачі.

При цьому харизматичні лідери досить часто вдаються до відвертого епатажу або певних екстраординарних вчинків. Усе дозволяє зруйнувати певні шаблони, усталеність і традиційність, а це досить часто призводить до того, що оточуючі починають убачати в такій людині якісь надприродні риси, які викликають схвалення і підтримку.

До того ж, харизма завжди базується на новизні. Складно уявити, що харизматик, як носій екстраординарних здібностей, «дозволив» би собі вирішувати певні проблеми й завдання в загальноприйнятий спосіб».

На часі буде наголосити, що названі нами форми поведінки харизматичного лідера властиві як конструктивним представникам, так і деструктивним лідерам. Тож харизма може бути справжньою й направленою на інтереси послідовників або ж на власні інтереси, але за таких умов вона набуде рис псевдохаризми. І саме тут криється певна небезпека, адже харизма, яку всіляко намагається утвердити лідер, етично нейтральна.

Саме в цьому й криється феномен харизми, якої можуть досягнути як етичні, так і не етичні лідери. Але в зв'язку з цим сила харизматичних лідерів, водночас, є і їхньою слабкістю, а тому цю темну сторону харизми важливо навчитися контролювати.

У той же час уміння харизматичного лідера комунікувати, мотивувати інших людей, постійно вдаючись до різного роду й масштабу інновацій, є надзвичайно важливими для суспільного буття, а тому ігнорувати їх не варто.

Про те наскільки повно й навіть домінантно концепція харизматичного лідера знайшла своє втілення у студентському середовищі ми зможемо пересвідчитись, проаналізувавши результати нашого емпіричного дослідження, що буде зроблено в наступних розділах роботи.

1.3. Характеристика типів і стилів лідерства серед здобувачів вищої освіти.

З метою комплексного підходу до з'ясування відповідностей на весь спектр завдань і питань нашого дослідження розглянемо означену проблему й через характеристику типів і стилів лідерства, властивих студентству.

Зазначимо, що в науковій літературі є декілька класифікацій типів і стилів лідерства. При цьому дослідники наголошують на тому, що в більшості випадків немає прикладів чистого або «рафінованого» стилю, а є певне їх поєднання чи симбіоз.

До того ж частина дослідників відзначають, що є суттєва відмінність між лідером і керівником. За основу вони беруть минулу практику «появи» й подальший професійний і особистісний ріст лідера та керівника, де перший визначається, на їхню думку, негласно і спонтанно, а другого – призначають офіційно.

Нам видається такий підхід дещо застарілим і не зовсім актуальним.

І в першу чергу, це стосується лідера, який проходить через горнило виборів, де повинен у конкурентній боротьбі переконати чисельну спільноту виборців і здобути перемогу. Особливо це актуально для студентського середовища, де майже не діють «дорослі» правила з підкупом або залякуванням.

А у випадку, коли обраний лідер обіймає ще й керівну посаду в певній структурі, від такого поєднання виграє і справа, і люди.

На часі проаналізувати бодай декілька класифікацій типів лідерства. За однією з них, де за основу взято масштабність розв'язуваних завдань, є такі типи лідерства: побутовий (учнівське, студентське середовище, молодіжні організації або об'єднання); соціальний (на виробництві, в творчих, спортивних громадах тощо); політичний (державні, громадські діячі).

Інші науковці вважають, що існують чотири збірні образи лідера, серед яких: лідери-прапороносці, яких вирізняє власне бачення дійсності, наявність ідей, що захоплюють маси; лідери-служителі, які намагаються постійно перебувати в ролі виразника інтересів своїх прихильників; лідер-торговець, який здатен привабливо донести свої ідеї та переконати людей в їхній перевазі; лідер-пожежник, який орієнтується на розв'язанні найактуальніших проблем у суспільстві [55, с.79].

Додамо, що у реальному житті названі типи лідерства поєднуються в різних пропорціях залежно від конкретного перебігу подій.

Зміст іншої концептуальної типології лідерства базується на можливості диференціації лідерів на підставі особливостей їхньої діяльності. Зокрема, називають три типи лідерів, як то: 1) за змістом діяльності («лідер – програміст» як творець ситуації, яку він не тільки створює, але як лідер -виконавець, прийшовши на зміну «програмісту», її розв'язує; 2) за стилем керівництва (авторитарний, демократичний тощо); 3) за характером діяльності (лідер ситуативний або лідер універсальний) [55, с.80].

Цікавою видається ще одна класифікація типів лідерства. Автори й прихильники цієї класифікації визначають наступну типологію лідерів, а саме: 1) лідер-борець, якому властиві сміливість, певна самовпевненість, а головне, це – сильна духом людина, яка бореться за ідею до кінця; 2) лідер – дипломат, який володіє ефективними важелями впливу на інших людей і відрізняється майстерністю при розв'язанні складних, а то й конфліктних питань; 3) лідер – творець, який здатен бачити те, що більшість не помічає; 4) лідер-організатор, який уміє зібрати ефективну команду, відчуваючи її потреби й сприймаючи їх як власні; 5) лідер – розрадник, який володіючи яскравою харизмою, здатен завжди підтримати інших у скрутну хвилину [55, с.81].

Попри той факт, що наведені класифікації типів лідерства мають універсальний або загальний характер, усе ж вони притаманні й студентству. Звичайно ж, більш виразно й яскраво це проявляється на прикладі діяльності лідерів-студентів, які діють на рівні самоврядних інституцій

факультетів/інститутів або університетів, чи досягли рівня регіональних або всеукраїнських лідерів.

Доречно буде зауважити, що розглядаючи тему лідерства в студентському середовищі, доцільно наголосити на значущості такого питання, як масштабність дій і повноважень таких лідерів. Адже одна справа бути лідером невеликої спільноти, тієї ж академгрупи, й зовсім інше, коли це лідери університетської громади або й більш масштабного рівня.

Саме з урахуванням цієї особливості, розглянемо питання стилів лідерства. Зазначимо, що як і в питанні визначення типів лідерства, так і у з'ясуванні наявних стилів лідерської поведінки, наявні декілька їх класифікацій.

Ураховуючи мету й завдання нашого дослідження, зупинимось детально лише на одній із них, як такій, що на наш погляд, найбільш повно розкриває суть означеної проблеми та містить ознаки універсальності.

Отож, проаналізуємо стилі лідерства, властиві для студентського середовища. До таких належить автократичний стиль і лідер сповідуючи його, на перше місце завжди ставить результат і ефективність роботи команди односторонніх. Зауважимо, що автократичний лідер, як правило, самостійно приймає рішення або, як виняток, з невеликою групою людей, якій довіряють. Для лідерів, що сповідують саме такий стиль поведінки, властива впевненість в собі, вони внутрішньо мотивовані й дотримуються певних правил поведінки, вважаючи робоче становище надзвичайно важливим і визначальним для успішного вирішення поставлених завдань.

Для об'єктивності наведеної характеристики відзначимо переваги й недоліки такого стилю лідерства. До перших належать уміння автократичних лідерів швидко приймати самостійно складні рішення, вміло комунікувати з широким колом людей і делегувати частину повноважень іншим членам команди, суттєво підвищити продуктивність вирішення необхідних для розв'язання питань.

Але при цьому, автократичні лідери досить часто схильні до високого рівня стресу, так як відчувають відповідальність за весь спектр проблем, які необхідно

розв'язати, а їхня недостатня гнучкість може призвести до вияву невдоволення усієї команди або колективу [33, с.25].

Наступний стиль лідерства, властивий і для студентського середовища, має назву бюрократичного. Розглянемо особливості цього стилю відразу ж після автократичного через їх певну подібність. І ця подібність виявляється в тому, що лідери, які схильні до бюрократизму, насамперед вимагають від своїх однодумців і послідовників точного виконання всіх правил і процедур при розв'язанні певних проблем і завдань. Суттєвим доповненням до «портрету» бюрократичного лідера буде той факт, що представники цього лідерського стилю орієнтуються на чітко визначені стандартні обов'язки в рамках усталеної ієрархічної системи, де кожен із учасників має свої завдання [33, с.26].

Відразу ж зауважимо, що в студентському середовищі такий стиль лідерства, з огляду на, передусім, вікові особливості лідерів або осіб, які претендують на цей статус, зустрічається досить рідко. Відносно ефективним він може бути в середовищі людей, які комфортно почувають себе за умов сприйняття дрібних деталей при виконанні того чи іншого завдання, абсолютно нормально сприймають досить суворі правила дисципліни й досить обережно і дещо упереджено ставляться до вияву творчої ініціативи та креативності.

Більш прогресивним і характерним для студентства є наставницький стиль лідерства або коуч-лідерство. Саме така особистість уміє в найкоротший термін розгледіти сильні й слабкі сторони своєї команди, а також мотиваційні чинники, якими її володіють для того, щоб максимально сприяти їхньому розвитку.

Представники цього стилю лідерства вміло допомагають членам своєї команди визначити розумні цілі й завдання, досягнення й вирішення яких забезпечують особистісне й професіональне зростання лідера й однодумців.

Але при всій привабливості й перспективності наставницький стиль лідерства постає досить трудомістким і енергозатратним, адже вимагає від усіх учасників чималих зусиль, часу й готовності відчувати мотиваційні «заклики» лідера.

Цікавим і, водночас, притаманним студентству, є наступний стиль лідерства. Це – демократичний стиль, який поєднує окремі складові

автократичного й ліберального підходів до лідерства. Характерною й визначальною рисою цього методу є те, що демократичний лідер активно залучає своїх однодумців до вирішення проблем, часто зважає й опирається на точку зору чинників своєї команди.

До переваг цього стилю лідерства варто віднести мінімальний нагляд за колегами з боку лідера, адже він вважає їх рівноправною частиною процесу прийняття рішень.

Певними недоліками цього стилю лідерства є те, що він потребує багато часу на організацію групових обговорень і може створювати певний тиск на членів команди, яким не до вподоби ділитися своїми ідеями з кимось іншим.

Досить ефективним у студентському середовищі є безпосередній стиль лідерства. На нашу думку, цей стиль виявляється досить ефективним, коли учасниками «дійства» є студенти старших курсів, які досить добре знають потенційні можливості одне одного, свого лідера та мають певний досвід розв'язання тих чи інших завдань у минулому. Саме такий стиль лідерства створює невимушену атмосферу під час вирішення проблем, які розв'язують однодумці лідера, не потребуючи постійного контролю з його боку.

Певним недоліком цього стилю є те, що для нових учасників (членів) команди цей стиль не завжди є ефективним, адже вони досить часто потребують належної підтримки з боку лідера, а він, сповідуючи інші правила й принципи, не звертає на це належної уваги.

Ще одним стилем лідерства, що час від часу проявляється в молодіжному, студентському середовищі, є стиль лідерства, що задає темп. Цей стиль характеризується тим, що передбачає спосіб досягнення швидких результатів. Відразу ж зауважимо, що цей стиль може бути ефективним, коли всі учасники (оточення) лідера поділяють погляди свого поводиря й підготовлені до роботи в короткочасових відрізках, але з високою інтенсивністю діяльності.

Певним недоліком цього стилю лідерства може бути те, що для частини команди лідера непосильним тягарем виявляється встановлений чіткий термін виконання поставлених завдань.

До обраної нами класифікації стилів лідерства належить і стиль лідерства-служіння. Дещо дивним для особистості, яка претендує на статус лідерства, є цей стиль, який передбачає, що такий лідер на перше місце ставить інтереси команди. Лідер-служитель намагається зробити так, щоб його команда відчула свою значущість і мала достатньо умов для професіонального розвитку.

Перевагами такого стилю лідерства є те, що лідер, володіючи високими й ефективними навичками комунікації, прагне створити в команді атмосферу співпраці й взаємодії. До того ж, такий лідер зміцнює рівень довіри один до одного в складі команди та стимулює вияв ініціативи й допомагає подолати певний страх у питаннях прийняття результативних рішень.

Певним недоліком такого стилю вважається можливість втрати в очах послідовників свого авторитету, що може відбутися за певних умов.

І, нарешті, ще одним стилем лідерства за цією класифікацією буде візіонерський стиль.

На нашу думку, саме цей стиль властивий тим студентським лідерам, які досягли університетського або регіонального рівнів. Для категорії таких лідерів характерні стратегічне мислення і готовність до ризику при вирішенні певних завдань. До того ж візіонерське лідерство передбачає наявність у такої особистості наступних якостей, як то: натхнення, оптимізм і готовність до інновацій.

Певним недоліком цього стилю лідерства є те, що лідери – візіонери можуть не помічати важливих деталей у роботі своєї команди, адже зосереджені на загальній проблемі, помічаючи, передусім питання стратегічного характеру.

Висновки до розділу I.

Підсумовуючи зазначимо, що серед розлогого спектру концепцій лідерства, для студентського середовища найбільш характерною є концепція харизматичного лідера.

Пояснення цьому криється у вікових особливостях студентської молоді сприймати людей через призму зовнішньої яскравості й виразності. Зауважимо, що саме харизматичний лідер завдяки інтелекту, ораторській майстерності,

рішучості й бажанні бути першим або тим, кого підтримають і будуть наслідувати, здобуває визнання серед ровесників.

При цьому варто наголосити, що успіхам харизматичного лідера і його «всенародній» підтримці не можуть суттєво завадити навіть негативні сторони діяльності харизматика, до яких належить нарцисизм, відсутність емпатії, зарозумілість і надмірне перебільшення власної важливості.

Попри «зовнішню» сторону, яка передусім, справляє враження на спільноту, лідерам властива й внутрішня складова лідерства.

Це – ділова, суто професійна сторона лідерства, яка передбачає наявність декількох стилів, як то: автократичний, бюрократичний, наставницький, демократичний, стиль лідерства-служіння тощо.

Наголосимо, що в реальному житті, радше за все, є приклади поєднання декількох стилів лідерства в одній особі, що в кінцевім варіанті й забезпечує успіх конкретному лідеру.

РОЗДІЛ II.

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1. Самоактуалізаційні, особистісні та емпатійні якості студентів-лідерів.

Як уже відзначалось у попередньому розділі нашого дослідження, саме студентські роки небезпідставно вважаються періодом особистісного становлення, життєвого й морального самовизначення. Розвиваючи й реалізуючи власні можливості через освітній процес, участь у самоврядних студентських інституціях, молоді люди мають змогу максимально розкрити свої професійні якості, досягти успіху та кар'єрного зростання.

Саме в студентські роки чи не найбільш повно, виразно й інтенсивно проходить процес самоактуалізації особистості.

Зауважимо, що термін «самоактуалізація» походить від слова «актуалізація», що в свою чергу означає «перехід від стану можливостей до стану дійсності» [43, с.8].

Першим до наукового обігу поняття «самоактуалізація» ввів нейрофізіолог К. Гольдштем. Дослідник намагався дати філософське визначення універсального принципу життя, який би був основним і єдиним мотивом у людському житті.

Варто наголосити, що наявні відмінності в напрямках і цілях самоактуалізації обумовлені різними внутрішніми потенціями людей і відмінностями в перешкодах, які виникають на шляху особистості, яка самоактуалізується в зовнішньому оточенні [43, с.8].

Значний вплив на розвиток гуманістичного підходу до особистості мали теорії самоактуалізації (А. Маслоу), гуманістичного психоаналізу (А. Адлер, К. Юнг, Е. Еріксон, Е. Фромм), зрілої особистості (Г. Олпорт), самореалізації особистості (К. Роджерс).

З огляду на завдання нашого дослідження, розглянемо декілька з перелічених теорій більш детально. Так, А. Адлер визначає самоактуалізацію як «прагнення до переваги або досконалості». Учений наголошує, що

конструктивне прагнення до досконалості разом з громадським почуттям і кооперацією є основними рисами здорового індивідуума [43, с.9].

В основі наукових поглядів К. Юнга є теза, що людина має тенденцію до розвитку в напрямку стабільної єдності, результатом чого є «набуття самості» або «Я» [43, с.9].

З точки зору визначення особистісних якостей студентського лідера цікавим видається процес індивідуації, що припускає свідому реалізацію людиною своєї унікальної психічної реальності та повний розвиток і вираження всіх елементів особистості. Кінцевою стадією розвитку її є самореалізація, що є результатом індивідуації.

А ось дослідник А. Маслоу вважає самоактуалізацію основою цілої філософсько-світоглядної системи. За такого підходу прагнення до самоактуалізації визначається як «безперервна актуалізація потенцій, здібностей і талантів, здійснення місії, як повне знання й прийняття власної потаємної суті, як невинне прагнення до єдності, інтеграції та синергії особистості [43, с.11] .

Прагнення до самоактуалізації, на думку А. Маслоу, становить вершину піраміди ієрархії потреб. Як вважає науковець, чим вище людина підіймається в ієрархії потреб, тим вона стає все більш вільною у виборі напрямку особистісного зростання. При цьому, як стверджує науковець, за умови, що людина дотримується обраного напрямку, вона обов'язково розвивається як індивід і як особистість.

У свою чергу дослідник К. Роджерс поглибив висновки А. Маслоу, наголошуючи, що самоактуалізація сприяє розвитку індивіда в напрямку все більшої складності, самодостатності, зрілості та компетентності.

Як наголошує Старинська Н., К. Роджерс відзначає, що самоактуалізація є головним мотивом людини, фундаментальним аспектом людської природи, що спонукає людину рухатися до більшої конгруентності і є основним джерелом життя. Окрім цього, самоактуалізація – це прагнення стати собою, справжнім, автентичним і цілісним [43, с.11].

Аналіз навіть такого незначного масиву наукової літератури дозволяє дійти висновку про наявність певної сукупності якостей самоактуалізованої

особистості, що забезпечують її продуктивне зростання й розвиток, а саме: активність, відповідальність, позитивне ставлення до себе й до світу, цілісність, креативність, здатність до подолання перешкод тощо.

Для повноти дослідження бодай побіжно розглянемо наявність чинників, що перешкоджають самоактуалізації. На думку А. Маслоу причиною таких перешкод є негативний вплив минулого досвіду й звичок, які примушують людину вдаватися до продуктивної поведінки.

У вітчизняній психології поширеним є твердження, що внутрішні перешкоди на шляху самовдосконалення людини є наслідком процесу формування особистості, за якого початкова людська потенційність виявляється в полоні своєї особистісної «оболонки». Як стверджують науковці, основними перешкодами на шляху розвитку людини є самоототожнення її з очікуваннями інших людей, негативні емоційні стани «Я», що час від часу наповнюють життя людини.

Удаючись до проміжних висновків зазначимо, що вітчизняні науковці під самоактуалізацією розуміють прагнення до вдосконалення, реалізацію своїх можливостей, талантів, здібностей в особистісно прийнятих формах активності й діяльності. При цьому дослідники відзначають, що самоактуалізація забезпечує автентичність і цілісність особистості.

Усім названим якостям самоактуалізації найбільш повно відповідає саме студентський вік. Адже люди у віці 18-25 років, як правило, досягають ідентичності й намагаються максимально розкрити свій особистісний потенціал. Період навчання молодих людей у закладах вищої освіти характеризується досягненням фізичної зрілості, набуттям психофізіологічних властивостей, когнітивної, емоційно-вольової та мотиваційної сфер особистості.

У цей час у молоді спостерігається стійка тенденція до самовираження, пошуку сенсу життя тощо. Наголосимо й на тому, що ті студенти, які виявили лідерський потенціал і бажання його реалізувати, більш повно самоідентифікуються й самоактуалізаційні якості слугують додатковим фактором їхнього особистісного зростання.

Не менш важливими для ефективної діяльності студентів-лідерів будують і їхні особистісні якості. Саме їх наявність забезпечує здатність конкретної особистості виділитися в певній справі за рахунок уміння приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях. Володіючи такими якостями лідери можуть успішно впливати на послідовників, досить швидко опановувати новими й складними ситуаціями або ж створювати позитивний мікроклімат у колективах.

Вдаючись до аналізу особистісних якостей лідера, деякі науковці виокремлюють найбільш суттєві з них, як то: мотиви, якими він керується в своїй діяльності; система переконань; стійкість до стресу; стиль прийняття рішень тощо.

Цікавою і корисною для нашого дослідження є точка зору дослідника В. Татенка, який пропонує й обґрунтовує критерії оцінки особистості лідера. Серед них науковець виділяє наступні: 1) прагнення вести за собою, адже бути лідером – це значить володіти вмінням вести за собою, при цьому послідовники йдуть за лідером усвідомлено та за бажанням; 2) мотивація першості, що виникає як наслідок зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, таланти та інші якості; 3) впливовість – для того, щоб вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною. Важливим фактором буде те, що впливовість людина набула самостійно; 4) зануреність і закоханість у свою справу – це коли у лідера мотив діяльності відповідає самій діяльності; 5) компетентність і креативність – це коли лідер до тонкощів знає свою справу та творчо підходить до розв’язання питань і проблем, які виникають у процесі діяльності; 6) психологічна надійність і стабільність, як вияв здатності постійно підтримувати необхідний рівень «я хочу», «я можу» і «я повинен» особливо у складних, напружених ситуаціях; 7) адекватна самооцінка і саморегуляція, що виявляється в умінні лідера поєднувати високий рівень домагань і висока самооцінка з високою вимогливістю до себе й послідовників. До того ж лідер позбавлений такої вади як заздрощі, а навпаки, він уміє щиро порадіти за успіхи інших; 8) самовдосконалення – ще одна важлива якість лідера, адже він прагне

постійно вчитися, набувати досвіду, вдосконалюючи свої вміння та навички [49, с.143].

Досліджуючи питання лідерства в студентському середовищі, вітчизняні науковці акцентують увагу на значущості особистісних якостей лідера в процесі його діяльності та сприйняття оточуючими. Так, проаналізувавши низку досліджень констатуємо, що особистісний компонент суттєво переважає інші в спектрі якостей студентського лідера.

Зокрема, дослідниця А. І. Куриця наводить статистичні дані, які свідчать, що в ході проведеного опитування студентів було отримано результат, який засвідчив перевагу саме особистісних якостей над соціально-психологічними компонентами лідера. У відсотковому вимірі – це 60,4% проти 39,6% [22 с.433].

Дослідниця наводить типові відповіді студентів, де вони наголошували, що в лідерах убачають, передусім, авторитетну людину, яка чітко бачить свою мету й не боїться труднощів, упевнено розв'язує складні питання, залишаючись при цьому чесною, відвертою і справедливою.

Цікавими й промовистими є результати опитування, де з'ясувалось питання важливості особистісних якостей лідера для його ровесників. Так, запропонувавши респондентам оцінити 39 якостей лідера, дослідниця отримала наступні результати від значущості їх для опитуваних. Зокрема, до першої групи якостей, які опитувані оцінили найвище, «ввійшли»: впевненість, комунікабельність, сміливість, відповідальність, наполегливість [22, с.434]. При цьому таку якість як організаторські здібності лідера студенти відзначили лише з показником у 36,3%, а це – десята позиція «рейтингу».

З-поміж інших відповідей щодо значущості особистісних якостей для лідера, опитувані досить високо оцінюють таку якість, як веселий характер (25%, а це – кожен четвертий респондент), а ось такі чесноти лідера, як об'єктивність і відкритість вважають значущими відповідно лише 12,5% і 6,3%. Як нам видається, частина опитуваних стала заручниками зовнішнього й досить поверхового сприйняття образу лідера, наділивши його рисами такого собі веселуна або «душі компанії».

Доречно звернути увагу ще на один результат – це незначний відсоток, у який оцінили респонденти таку особистісну якість лідера, як ораторські здібності, що у відсотковому вимірі дорівнює показнику 10,4% [22, с.434].

Такий результат теж не може не викликати питань, адже, як показує досвід і спостереження за студентством, майже всі претенденти на лідерство досконало володіють ораторським мистецтвом. У цьому їхня перевага над іншими людьми, які, володіючи не меншим обсягом знань, умінь і мотивацією, але при цьому їхня ораторська майстерність бажає бути кращою, поступалися в умінні донести свої ідеї й «запалити» ними інших.

До того ж, саме про цю значущість ораторських здібностей ми вже наголошували у попередніх розділах роботи, де за основу брались теорії й концепції, відомих учених-психологів, які таку особистісну якість, як ораторські здібності оцінювали набагато вище.

А ось оцінка студентами такої особистісної якості, як поступливість, вбачається нами цілком слушною й виправданою. З показником в 1,3% така лідерська якість «посіла» останнє місце в рейтинговій шкалі. Але з такою оцінкою ми погодимось, адже складно уявити лідера, який виявлятиме поступливість на шляху досягнення мети, що потребує вияву сили духу й стійкості у відстоюванні своїх переконань.

Узагальнюючи викладене в цій частині дослідження, відзначимо, що лідер у студентському середовищі – це особистість з інтегрованими психологічними або ж особистісними якостями як то: впевненість, комунікабельність, креативність, динамічність, відповідальність і цілеспрямованість. Передусім саме ці якості дозволяють лідеру відігравати провідну роль у певній групі (спільноті) людей та забезпечує такі взаємини, за якими вони визначають за лідером право вести за собою.

Характеристика лідерських якостей студентів буде неповною, якщо ми не проаналізуємо роль і значення в їхньому переліку емпатійних якостей. Це важливо, передусім, тому, що лідерська поведінка передбачає постійне спілкування, а досягнути його якісного, а, головне, ефективного рівня практичного неможливо без стійкого емоційного контакту зі співрозмовниками.

До того ж емпатія завжди була особливим способом розуміння інших людей і важливим фактором етичного розвитку людини.

Окрім цього, здатність до співпереживання є запорукою бажання допомогти іншій людині, яка цього потребує, а також оберігає людину від агресивних виявів поведінки й більше того – є важливою умовою розвитку особистісних рис особистості.

Відтак, з огляду на важливість емпатії в досить широкому спектрі лідерських якостей, розглянемо це поняття більш детально.

Отож, поняття «емпатія» вперше в психології було введено Е. Тітченером у 1909 році й на той час означало «бачення ситуації з точки зору іншої людини та розуміння її емоційного стану». Але як часто буває, науковці не дійшли консенсусу в тлумаченні поняття «емпатія», яке на думку одного з них було майже синонімом до поняття «симпатія».

І все ж більшість дослідників дійшли висновку, що емпатія має багато пластичних проявів і є при цьому психофізіологічною властивістю. Тобто, емпатія – це інтрапсихічне явище, яке призводить до інтуїтивного розуміння почуттів інших людей [9, с.540].

Поглиблюючи ці висновки, дослідник К. Роджерс зазначав, що емпатія включає в себе особистісний світ іншої людини й подальшому перебуванні в ньому «як вдома» без засуджень і оцінки.

У свою чергу, науковець А. Меграбян відзначив, що емоційна емпатія – це здатність відчувати співчуття до інших людей. При цьому далеко не останніми будуть загальний стан здоров'я людини, її соціальна адаптивність тощо.

Інші дослідники, як скажімо, С. Максименко, розглядають емпатію як індивідуально-психологічну рису, що вказує на здатність особистості до співпереживання та співчуття [29, с.148].

Удаючись до аналізу емпатії, частина дослідників, серед яких і Т. Коломієць, стверджують, що аналіз емпатії дозволяє зробити висновок про те, що це є здатність людини співпереживати й поділяти емоційні стани конкретної людини та її емоційний вплив на життя іншої людини [18, с.157].

Водночас, за словами І. Штиха, емпатія визначається як соціально-психологічна властивість, що включає в себе низку соціально-психологічних здібностей, які дозволяють людині розпізнавати емоційний стан інших людей та емоційно реагувати на переживання представників соціуму [59, с.179].

У той же час Н. Таценко зауважує, що необхідно розділяти емпатію та симпатію. При цьому, на думку дослідниці, симпатія виражається у позитивному ставленні, співчутті, почутті прихильності й доброзичливості до інших людей.

При цьому емпатія, на думку дослідниці, передбачає здатність людини відчувати почуття іншої людини, змінювати свій внутрішній стан задля готовності підтримати інших членів спільноти [51, с.284].

Дещо під іншим кутом зору, а саме через призму соціалізації особистості, розглядають питання емпатійних якостей студентів-лідерів науковці Л. Лисенко, А. Вітченко та О. Воеділова. Вони наголошують, що людина має стримати свої упередження задля того, щоб максимально почути й зрозуміти інших [25, с.177].

Водночас, дослідник С. Барон-Коен наголосив на наявності декількох рівнів емпатії, де найнижчий або нульовий характеризується максимальною відсутністю в людини здатності відчувати будь-які емоції стосовно інших осіб. У той же час, найвищий рівень емпатії передбачає максимальний показник співпереживання й певних дій щодо інших представників спільноти.

Можемо впевнено констатувати, що майже кожна людина має здатність до проявів емпатії. Які ж причини впливають на розвиток емпатії? Передусім до таких належать причини фізіологічні.

Відзначаючи саме ці причини прояву емпатії, дослідники вказують на наявність значної кількості дзеркальних нейронів, які на їхню думку, завдяки активності якраз і можуть викликати яскраво виражену емпатію.

Впливають на виникнення й прояв емпатії також і гормони. До того ж, на думку вчених, схильність до емпатії може бути генетичною. Скажімо, якщо батьки мають відповідний ген або генетичний код, то й діти можуть його успадкувати й, відповідно, виявляти емпатію до інших людей.

Заради об'єктивності необхідно вказати й на те, що серед фізіологічних причин емпатії є такі, котрі діють негативно на здатність людини до

співпереживання. Як приклад, назовемо причину, що є досить типовою саме для молоді. Це – брак сну. Погане фізичне самопочуття, що є наслідком недосипання, в багатьох людей може суттєво знизити почуття емпатії до інших.

Але не лише фізіологічні причини впливають на прояв емпатії. На це впливають й інші фактори, а саме: соціальне та побутове оточення. Зрозуміло, що емпатія зароджується й проявляється більш яскраво за умови взаємодії людей. Як свідчить досвід спостереження за діями студентів, емпатійні прояви зустрічаються набагато частіше у тих із них, хто проживає в гуртожитках. Тут на користь проявом емпатії буде спільний побут, можливість більш тісної комунікації тощо.

Сприяє вияву емпатії спільна участь в освітньому процесі, спортивних, мистецьких заходах або рольових іграх чи тренуваннях.

Доречно наголосити, що почуття емпатії можливо розвивати або іншими словами – співпереживанню можна вчитися. І ті претенденти на лідерство, які прагнуть оволодіти всім спектром якостей, мають докласти певних зусиль, щоб у їхньому особистому лідерському арсеналі здатність до співпереживання й емпатичного спілкування з іншими людьми була далеко не останньою.

Наш аналіз впливу емпатії на якість лідерських чеснот був би не повним, якби ми не розглянули, бодай побіжно, індивідуальні особливості людини та їхній вплив на здатність до вияву емпатії.

Спочатку назовемо та охарактеризуємо ті індивідуальні особливості, які позитивно впливають на розвиток емпатії. Так, до них належать такі особистісні риси як відкритість, доброзичливість, альтруїзм, уважність, доброта. Звичайно ж, усі названі риси сприяють на здатність і готовність виявляти емпатію до інших людей, адже доброзичлива й уважна людина, навіть, з найменшими проявами альтруїзму завжди виявить співпереживання та прийде на допомогу тим, хто цього потребує.

І в повсякденному житті й за спостереженнями науковців, ми помічаємо наступну особливість – це коли люди, які в своєму житті зустрілись із серйозними проблемами (стресові ситуації, травми, втрата рідних) досить часто

виявляють набагато більше уваги, турботи й бажання допомогти, ніж ті, хто подібних проблем не відчув.

Важливими будуть у такому контексті й наступні індивідуальні особливості, як то: самоспостереження та самовиховання. Наявність першої допомагає людині краще відчувати й зрозуміти емоції інших людей, а готовність конкретної особи навчатися, як уже відзначалось вище, сприятиме тому, що людина зможе, побачивши приклади емпатії, розвивати вроджену готовність до емпатії.

А ось до негативних рис характеру, які можуть пригнічувати почуття емпатії, належать: вияв агресії, підозрілість, егоїзм, нарцисизм, надмірна імпульсивність.

Звичайно ж, усі ці перелічені риси з тією чи іншою долею впливу, будуть негативно впливати на вияв емпатії, а тому претендентам на лідерство необхідно попрацювати над собою, щоб позбутися або «взяти під контроль» усе те, що заважатиме їм на шляху до поставленої мети.

Отже, проаналізувавши суть і вплив самоактуалізаційних, особистісних та емпатійних якостей на ефективність формування особи студентського лідера констатуємо, що саме студентські роки позначаються готовністю діалектично мислити, активно набувати життєвого досвіду, виявленням інтересу до проблем морального характеру, сенсу життя і, головне, свого місця в ньому.

Та частина студентства, яка виявила бажання задекларувати власні лідерські амбіції, повинна усвідомити, що наявний особистісний потенціал необхідно постійно розвивати. Досягнути цього можна через постійну комунікацію з людьми, які мають почути й побачити в особі претендента на лідерство таку особистість, за якою вони «підуть», яку вони підтримають.

Відтак, маємо констатувати, що студентські роки є найбільшим ефективним періодом для самоактуалізації, самовираження й своєрідної огранки широкого спектру особистісних та емпатійних якостей із переліку визначальних чеснот студентського лідера.

2.2. Гендерні особливості лідерства серед студентів.

Продовжуючи оприлюднювати результати нашого дослідження, наголосимо ще на одній із особливостей прояву лідерства в студентському середовищі. Розглянемо означену проблему через призму гендерних особливостей лідерства.

При цьому розглянемо гендер, як соціально сконструйоване поняття, яке визначається наступним терміном, а саме: «гендер – це діапазон психічних або поведінкових характеристик, що стосуються маскулінності, фемінності та їх розрізень» [16, с.16].

Зазначимо, що дослідження в царині гендерних аспектів лідерства доречно поділити на декілька напрямків, а саме: 1) гендерний фактор – головний; 2) лідерські якості – визначальні; 3) обидва аспекти – рівноправні [40, с.6].

До першого напрямку належать концепція гендерного потоку авторства Б. Гутек, яка, на конкретних прикладах доводила домінантність фактору статі. Відтак, на думку цієї дослідниці, лідер сприймався через призму статевої приналежності.

За твердженням Рудько К., у розвиток цієї концепції автор теорії толенізму Р. Кетнер вважає, що на певну спільноту досить сильне враження справляє наявність представників різних категорій за статевою ознакою. У такому разі, на думку дослідника, кількісна більшість членів певної групи є домінантною величиною, а меншість – токенами або символами.

При цьому останні, з огляду на свою нечисленність, є набагато помітнішими та яскравішими. Але саме це, з точки зору науковця, є суттєвою перешкодою у її намаганні бути в рівних правах з чоловіком.

Дещо під іншим кутом зору, на думку дослідниці, розглядають гендерний аспект лідерства науковці Р. Хауз і Дж. Хант, які головною особливістю вважають не стать, а посаду, яку обіймає конкретна людина в суспільній ієрархії. Як вважають ці дослідники, чоловіки й жінки, обіймаючи певні посади, не повинні суттєво відрізнятися один від одного.

Серед об'єктивних чинників, що стають на заваді успішній кар'єрі жінки, називають ставлення оточуючих, яке досить складно змінити попри той факт, що

за показниками лідерських якостей жінка ні в чому не поступається представникам чоловічої статі.

Корисним для нашого дослідження будуть висновки про те, що не маючи кардинальних відмінностей у питанні ефективності лідерства між чоловіками й жінками, все ж потрібно наголосити, що за певних обставин ефективними будуть чоловіки, а за інших – жінки.

Прихильники такого підходу стверджують, що в управлінській діяльності жінкам властивий здебільшого демократичний і ліберальний стилі, а чоловікам – демократичний і авторитарний.

Цікавою видається точка зору й Дж. Віткіна та С.Картера, які вивчаючи причину, які перешкоджають жінкам досягнути успіхів у лідерстві, дійшли висновку, що до таких належать наступні: 1) жінки пізніше починають піклуватись про свою кар'єру; 2) в силу особистих причин виявляються менш самостійними й незалежними; 3) досить часто демонструють надмірну емоційність і надто обережну поведінку при прийнятті рішень, що потребують певного ризику [58, с.164].

Проблема гендерних особливостей лідерства в студентському середовищі набула особливої уваги й з боку українських дослідників. Усі вони перегукуються з вектором наукових розвідок закордонних колег. Ті в свою чергу трактують проблему гендерної рівності по-різному, але майже всі вони одним із головних аргументів називають поведінкові гендерні стереотипи, що сформувались упродовж тривалого часу в людській свідомості.

Прикро, але загальновідомим фактором, і це -наслідок гендерних стереотипів, є те, що часто жінок вважали менш компетентними, такими, що мають недостатньо досвіду, а відтак, у них менше шансів для кар'єрного росту.

Час диктує свої умови. В останні десятиріччя відбулися різючі зміни в соціальній, суспільній сферах. А це в свою чергу викликало потребу в появі авторитетної й конкурентноспроможності особистості. При цьому гендерні особливості лідерства вже не мають на сучасному етапі такої значущості, як це було ще декілька десятиліть назад.

Якими ж є гендерні особливості мотивації до лідерства в студентському середовищі розглянемо більш детально.

Наші спостереження й висновки побудуємо на дослідженні М. Кулеші-Любінець і Т. Ляхович, які 2019 року провели відповідне опитування студентів задля з'ясування відповідей на такі питання: 1) індивідуальні потреби та мотиви лідерства; 2) спрямованість особистості; 3) поведінка особистості або стилі лідерства.

Саме результати цього дослідження потрібні нам для порівняльного аналізу, адже в емпіричній частині нашої кваліфікаційної роботи будуть проаналізовані показники анкетування, проведеного вже в 2024 році, що дозволить відстежити певну динаміку й тенденції в означеній проблематиці.

Перший показник, що заслуговує на увагу, засвідчив наступне, у 80% лідерів-жінок і в 90% лідерів-чоловіків батьки були на керівних посадах [21, с.61]. Натомість у 86,7% студенток і 80 % студентів, які відзначили, що не обіймають керівних посад в університеті, батьки ніколи не працювали на керівних посадах [21, с.62].

Довіримося висновкам названих колег-науковців і погодившись з таким відзначимо, що у формуванні майбутнього потенційного лідера далеко не останнє місце займає спадкова схильність і сімейне виховання.

Поділяючи точку зору дослідниць М. Кулеші – Любінець і Т. Ляхович щодо спадкової схильності до лідерства, все ж наголосимо, що вражені лідерські якості складають лише четверту частину від їх загального переліку. Батьки, в свою чергу, можуть сприяти розвитку вродженого потенціалу, а можуть, навпаки, своїми діями або бездіяльністю в цьому напрямку, знівелювати всі лідерські якості.

Через призму гендерних особливостей проаналізуємо результати відповідей на питання щодо мотивів, які спонукають молодих людей до ролі лідера. Це мотиви афірмації, влади, контролю, досягнення, ризикує.

Зокрема, як свідчать результати опитування, проведеного названими авторками, мотив афіліації є визначальним для 52% респонденток, тоді коли цей показник для хлопців становив лише 20%. А ось мотив влади для студентів є

більш значущим, що у відсотковому вимірі становив 64%, а для студенток він складав лише 20% [21, с.63].

Навіть на підставі результатів опитування в межах наведених питань, можемо зробити висновок про те, що для дівчат студентського віку лідерство – це, передусім, можливість суттєво розширити коло знайомств, встановлення контактів для подальшого спілкування. А для студентів першочерговим є отримання й подальше використання владних повноважень [21, с.63].

Продовжуючи аналіз гендерних особливостей лідерства в студентському середовищі, наголосимо ще на одному результаті, який зафіксували науковиці М. Кулеша – Любінець і Т. Ляхович. Зокрема, як свідчить статистика, серед сукупного числа опитаних 88% є андрогінними особистостями, 6% маскулініними і 6% фемінними [21, с.64]. Не складно зробити висновок про суттєву перевагу в студентському середовищі андрогінних особистостей.

У той же час серед студентів, які не виконують лідерських функцій у закладх вищої освіти, фемінні особистості зафіксовано у показниках 13,3% дівчат і 6,7% хлопців. А ось щодо студентів, які демонструють лідерські якості, навчаючись в університетах, про маскулініні риси особистості йдеться у 10% дівчат і 20% хлопців [21, с.65].

Підсумовуючи відзначимо, що вивчення досліджень попередніх авторів означеної проблеми свідчать про те, що і представникам чоловічої статі й жінкам властива спільна мотивація до лідерства в студентськiм середовищі.

При цьому студенткам більш властивий мотив афіліації, а студентам мотив – влади. У студентів лідерів рівень прагнення успіху є вищим, ніж у студенток, але в останніх більш яскраво виражена спрямованість на діяльність.

Про те наскільки актуальними є ці проміжні висновки зможемо судити, проаналізувавши емпіричні дослідження, результати яких буде наведено й опрацьовано в наступному розділі нашого дослідження.

2.3. Студентське самоврядування як додаткова можливість формування лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Задекларувавши тезу про визначальну ефективність студентського середовища для розвитку лідерських якостей у потенційних лідерів, наголосимо ще на одній важливій умові цього процесу.

Мається на увазі діяльність органів студентського самоврядування. Активна участь у роботі саме цих самоврядних інституцій відкриває молоді додаткові можливості для формування лідерських якостей. Досягається це через залучення потенційних лідерів до всіх сфер університетського життя й широкого спектру суспільної діяльності.

При цьому варто наголосити, що лідери студентського самоврядування є активними учасниками суспільних трансформацій, так як долучаються до розв'язання питань не лише в царині освіти, а й в інших сферах життєдіяльності.

Розглядаючи проблему під кутом зору ефективного впливу самоврядування на формування лідерських якостей студентів, стисло проаналізуємо доробок вітчизняних дослідників, які певною мірою пролили світло на означене питання.

Зокрема, науковець В.Мороз, визначаючи чинники які суттєво впливають на процес особистісного становлення студентів, відзначає активну громадську діяльність лідерів самоврядних організацій, що досить часто виходить за межі закладу вищої освіти й набуває в такий спосіб регіонального, а то й всеукраїнського рівнів [32, с.127].

Дослідниця Л.Червона, вивчаючи означене питання, наголосила на можливостях, які створює участь в діяльності органів студентського самоврядування, що досягається через автономію ЗВО, академічну свободу, доброчесність, відкритість і партнерство [54, с.390].

У свою чергу дослідниця І. Краснощок, розглядаючи самоврядування як вияв ініціативи самих студентів, наголошує на тому, що беручи участь у діяльності студентських самоврядних інституцій, молоді люди набувають навичок практичної лідерської діяльності [19, с.215].

Інший вітчизняний дослідник Ю. Кращенко, поділяючи наведені вище висновки, вказує, що студентське самоврядування є благодатним середовищем,

де набувають «огранки» особистісні якості майбутніх лідерів. Беручи участь у роботі органів самоврядування, студенти відчують нерозривний зв'язок і єдність зі своїми ровесниками, вчаться виявляти єдність зі своїми однолітками, вчаться виявляти ініціативу й брати на себе відповідальність за виконання певних завдань і розв'язання проблем, які повсякчас виникають у житті студентів. Саме набуття такого досвіду дозволяє студентам-претендентам на лідерство відчувати власну внутрішню силу й бажання та можливість вести за собою інших [20, с.120].

Науковці В. Мороз і О. Ступак, відзначили той факт, що студентське самоврядування стало необхідним елементом управління університетом, теж вказують на його позитивний і важливий вплив на формування лідерських якостей у студентів, які беруть активну участь у роботі органів студентського самоврядування.

Дослідники наголошують на неабиякій користі в частині набуття необхідного досвіду при спілкуванні активістів самоврядування з керівництвом факультетів, інститутів чи адміністрацією закладів вищої освіти. У такий спосіб майбутні лідери здобувають вміння вести дискусію, відстоювати власну точку зору, переконувати опонентів тощо [48, с.361].

Дослідниця О. Старченко, відзначаючи важливу роль студентського самоврядування в процесі формування лідерських якостей, вказує на те, що участь у діяльності самоврядних інституцій сприяє формуванню самостійності в процесі вирішення низки питань, що постають перед студентством [45, с.257].

У свою чергу Р. Сопівник наголошує на тому, що участь у діяльності органів студентського самоврядуваннями сприяє формуванню у лідерів соціальної зрілості, відповідальності, громадянської активності [42, с.361].

Зі свого боку додамо, що лідери, які активно працюють у студентському самоврядуванні долучаються до вирішення багатьох значущих проблем, що повсякчас виникають у житті студентської спільноти.

Природньо, що на даному етапі нашої наукової розвідки виникає питання – хто ж він, студентський лідер?

Керуючись інформацією, викладеною вище, стисло охарактеризуємо його. Передусім, це – особистість, яка всі свої зусилля спрямовує на досягнення визначеної мети, встановлює ділові й особистісні контакти з послідовниками, знаходить найбільш оптимальні шляхи вирішення проблем, що виникли перед спільнотою.

Підсумовуючи, наголосимо, що участь у роботі самоврядних інституцій передбачає постійне спілкування з широким колом людей, а це в свою чергу сприяє розширенню особистісного кругозору, формує вміння комунікувати, вчитися сприймати інші точки зору, знаходити аргументи на користь власної позиції тощо.

Окрім цього, студенти, задіяні в діяльності студентського самоврядування, досить часто повинні відстоювати власну позицію й інтереси студентської спільноти перед адміністрацією університетів або іншими владними інституціями. Все це загартовує характер студентських лідерів і надає їм певні переваги над тими ровесниками, які в силу різних причин не долучились до діяльності студентського самоврядування.

Висновки до розділу II

Аналіз результатів дослідження підтверджує, що студентські роки є найефективнішим періодом для формування лідерських якостей, що стає можливим завдяки участі в освітньому процесі, самоврядних інституціях і соціокультурних ініціативах. Досліджені аспекти вказують на значення самоактуалізації, особистісних характеристик та емпатійних якостей у забезпеченні ефективності лідерства серед студентської молоді.

Самоактуалізація є ключовим аспектом формування лідерських якостей. У межах теорій гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс, К. Юнг), зазначається, що розвиток особистості студентського віку характеризується прагненням до повного розкриття потенціалу та самореалізації. Дані дослідження демонструють, що серед студентів-лідерів високий рівень самоактуалізації супроводжується такими якостями, як активність, відповідальність, креативність і здатність долати перешкоди. Зокрема, 90,2%

опитаних, які активно виявляють свої лідерські здібності, характеризуються високим рівнем усвідомлення мети, що свідчить про важливість розвитку стратегічного мислення.

Особистісні риси, такі як упевненість, комунікабельність, відповідальність і креативність, відіграють визначальну роль у формуванні лідерства. За даними опитування, 94,9% студентів, які проявляють свої лідерські якості, мають високий рівень організаторських здібностей, тоді як серед тих, хто не демонструє лідерські якості, цей показник складає лише 82,6%. Результати також підтверджують значущість вміння працювати з групою, яке є розвиненим у 98,4% опитаних активістів студентського самоврядування.

Емпатія, як здатність розуміти та підтримувати інших, виявляється одним із ключових компонентів студентського лідерства. Здатність до співпереживання позитивно впливає на емоційний клімат у колективах та ефективність комунікації. Як показують результати дослідження, 88,2% студентів-лідерів демонструють високий рівень впливу на оточуючих, що корелює з рівнем їхньої емпатійності. Водночас розвиток емпатії залежить не лише від індивідуальних особливостей, а й від соціального середовища, такого як студентське самоврядування, яке сприяє формуванню цієї якості через спільну діяльність і комунікацію.

Активна участь у студентському самоврядуванні значно підсилює процес формування лідерських якостей. Як демонструє аналіз даних, у студентів-активістів виявлено статистично достовірно вищі показники за такими критеріями, як здатність до організації, усвідомлення мети та вміння вирішувати проблеми. Наприклад, середній бал за здатність вирішувати проблеми у студентів, задіяних у самоврядуванні, становить 14,4, тоді як у тих, хто не проявляє лідерські здібності, – лише 13,4 ($p \leq 0,05$).

Кореляційний аналіз засвідчує, що мотивація до успіху є одним із визначальних чинників для розвитку лідерських якостей. Висока мотивація позитивно пов'язана з такими аспектами, як знання організаторської роботи ($r=0,350$, $p \leq 0,001$), наявність творчого підходу ($r=0,340$, $p \leq 0,001$) та вміння працювати з групою ($r=0,286$, $p \leq 0,001$). Висновки свідчать, що

цілеспрямованість і бажання досягти результатів є базовими факторами в самооцінці лідерських компетенцій.

На підставі аналізу отриманих даних можна зробити висновок, що формування лідерських якостей студентської молоді залежить від поєднання індивідуальних властивостей, соціального середовища та рівня мотивації. Найбільш успішними є студенти, які активно залучені до діяльності студентського самоврядування, оскільки саме цей досвід забезпечує умови для комплексного розвитку лідерських якостей. Отже, підтримка та стимулювання активної участі студентів у самоврядних інституціях є стратегічним завданням для розвитку майбутніх лідерів.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ЛІДЕРСТВА В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

3.1. Прояви ефективності студентського лідерства

У сучасному суспільстві лідерство набуває особливого значення, адже саме воно стає рушійною силою змін у різних сферах життя. Лідерство студентської молоді є ключовим елементом формування майбутніх лідерів, здатних впливати на соціальні, політичні та економічні процеси. Магістерська робота на тему "Особистісні чинники лідерства студентської молоді" спрямована на дослідження внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на формування лідерських якостей у молоді. Емпіричне дослідження, проведене в рамках цієї роботи, розкрило багатоаспектність лідерства як феномену та його залежність від особистісних характеристик і контекстуальної залученості.

Для досягнення мети дослідження були сформульовані такі завдання:

1. *Самооцінка студентами власних лідерських якостей.*
2. *Вивчення зв'язків між мотивацією, гендерними аспектами та іншими особистісними характеристиками.*
3. *Виявлення відмінностей між студентами, які активно беруть участь у студентському самоврядуванні, та тими, хто не проявляє лідерських здібностей.*

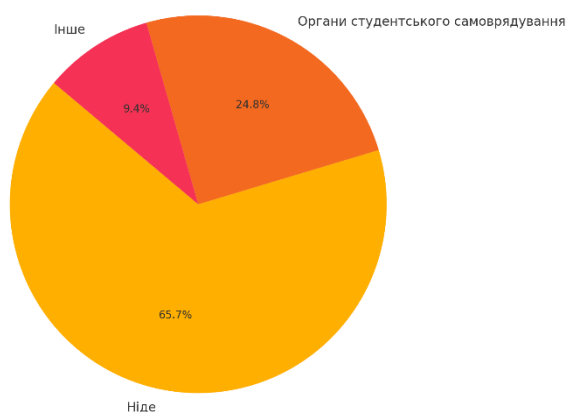
Таким чином, мета дослідження полягала не лише у вивченні лідерських здібностей студентської молоді, але й у визначенні взаємозв'язків між особистісними, мотиваційними та соціально-контекстуальними характеристиками, що сприяють їхньому становленню як лідерів. Отримані результати створюють основу для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток студентського лідерства у вищих навчальних закладах.

Емпіричне дослідження особистісних чинників лідерства студентської молоді було проведено серед вибірки у 254 респондентів, які представляли різні соціально-демографічні характеристики. Серед учасників 24,4% становили чоловіки, а 75,6% – жінки, що відповідає типовому гендерному розподілу у

вищій освіті в Україні. Такий склад вибірки дозволив забезпечити репрезентативність дослідження та врахувати гендерні особливості у розвитку лідерських якостей.

Методологія дослідження базувалася на комплексному підході, що включав кілька етапів збору та аналізу даних. Першим кроком було анкетування, спрямоване на оцінку рівня самооцінки лідерських якостей, таких як вміння керувати собою, усвідомлення мети, здатність вирішувати проблеми, творчий підхід, організаторські здібності та вміння працювати з групою. Опитувальник містив стандартизовані запитання, що дозволяло отримати кількісні дані для подальшого статистичного аналізу. Результати наведені у діаграмі 1.

Розподіл контекстів прояву лідерських здібностей

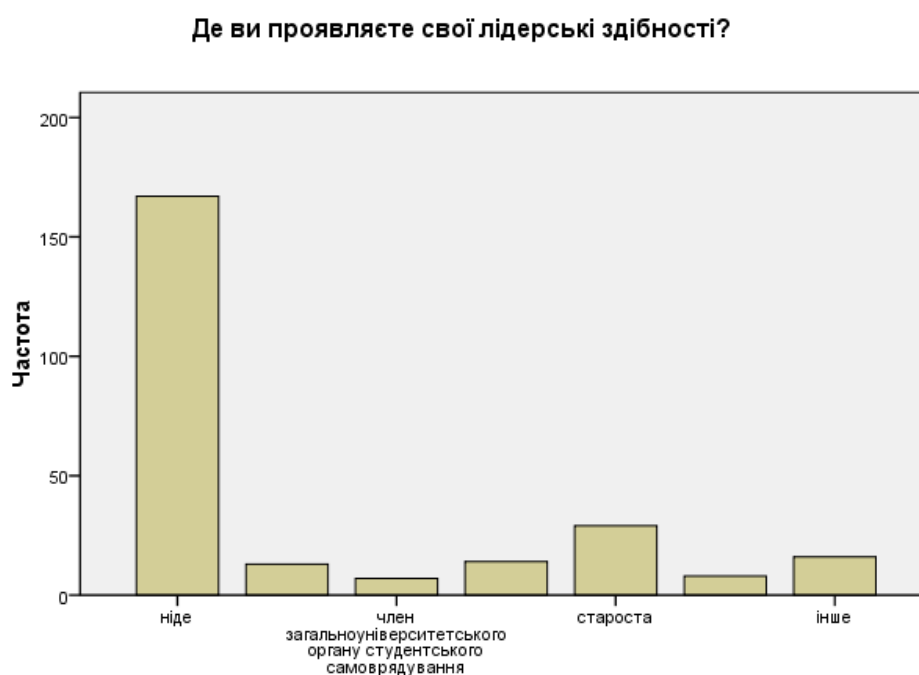


Діаграма 1. Розподіл контекстів прояву лідерських здібностей.

Для виявлення взаємозв'язків між змінними був застосований кореляційний аналіз, зокрема коефіцієнт кореляції Пірсона. Цей метод дав змогу оцінити силу та напрямок зв'язків між окремими лідерськими характеристиками, мотивацією досягнення успіху та гендерними аспектами. Наприклад, виявлено, що мотивація до успіху значно корелює з показниками творчого підходу, знання правил організаторської роботи та здатності працювати з групою ($r > 0,28$; $p \leq 0,001$).

Для визначення відмінностей між групами студентів, які беруть активну участь у студентському самоврядуванні, та тими, хто не проявляє лідерських якостей, застосовувався t-критерій Стюдента для незалежних вибірок. Цей статистичний метод дозволив порівняти середні значення за основними

критеріями лідерства та встановити, що студенти, залучені до органів самоврядування, мають значно вищий рівень самооцінки за такими показниками, як усвідомлення мети, організаторські здібності та творчий підхід ($p \leq 0,05$). Результати відображені в діаграмі 2.



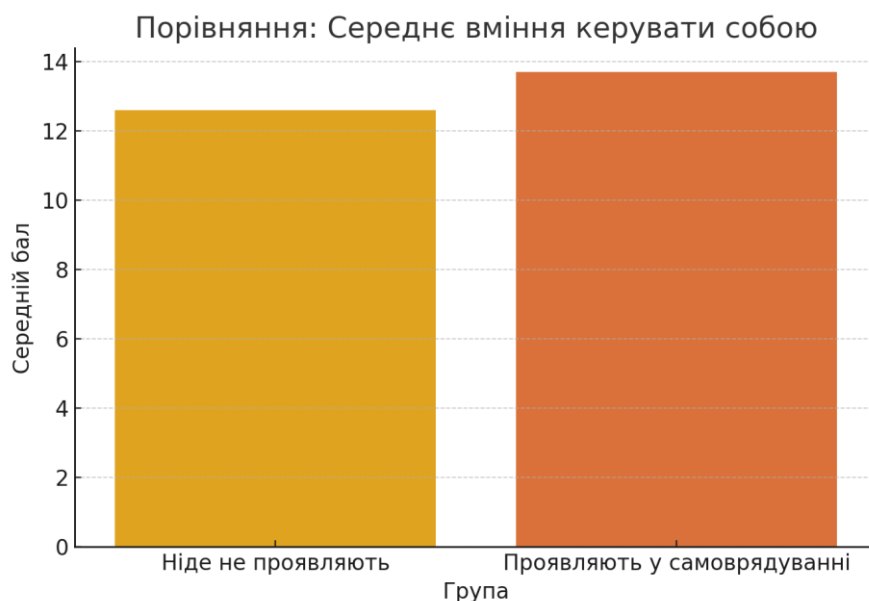
Діаграма 2. Вияв лідерських здібностей

Такий системний підхід до аналізу дозволив не лише виявити особистісні чинники лідерства, а й встановити зв'язки між мотиваційними та гендерними аспектами, що створило ґрунтовну базу для подальших інтерпретацій результатів та розробки практичних рекомендацій. Методологія дослідження забезпечила надійність і валідність отриманих результатів, що підтверджується їхньою узгодженістю із сучасними теоретичними положеннями в галузі психології та педагогіки лідерства.

Рівень лідерських якостей серед студентської молоді є ключовим показником їхньої здатності до успішного функціонування у різноманітних соціальних і професійних контекстах. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що більшість студентів демонструють високі показники самооцінки своїх лідерських здібностей. Зокрема, 85% респондентів оцінили вміння керувати собою як розвинене. Цей результат є свідченням високого рівня

самоусвідомлення, яке передбачає здатність до саморегуляції, ефективного управління власними емоціями, мотивацією та поведінкою. Уміння керувати собою є фундаментальною складовою лідерських якостей, адже воно дозволяє забезпечити контроль над ситуаціями, що вимагають оперативного прийняття рішень, а також сприяє послідовному досягненню поставлених цілей.

Ще більш вражаючим є той факт, що 90,2% студентів вважають, що їхнє усвідомлення мети є розвиненим. Цей показник демонструє, що переважна більшість молоді має чітке бачення своїх цілей, здатність їх структурувати та визначати пріоритети. Усвідомлення мети є важливим чинником ефективного лідерства, оскільки воно сприяє формуванню стратегії діяльності, спрямованої на досягнення бажаних результатів, та дозволяє молоді бути більш організованою й послідовною у своїх діях. Результати дослідження відображені в діаграмі 3.



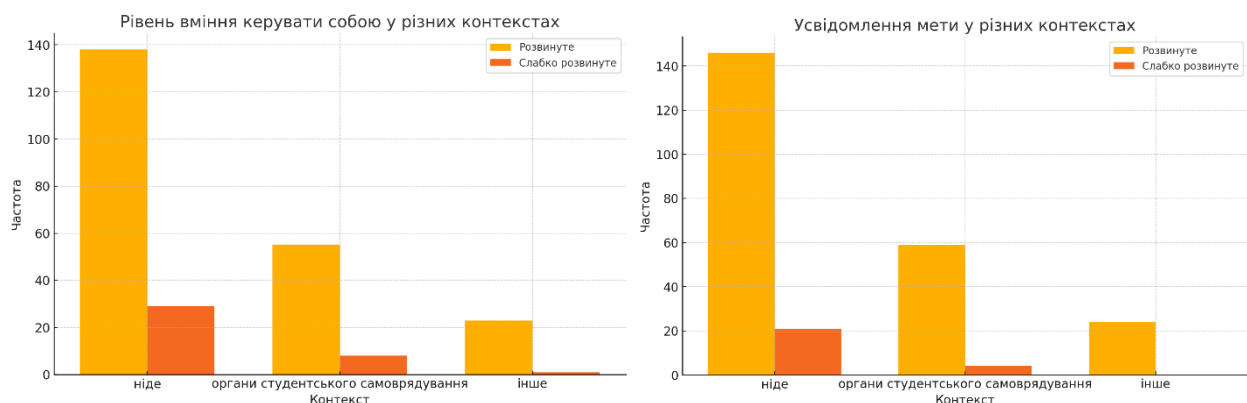
Діаграма 3. Вміння керувати собою

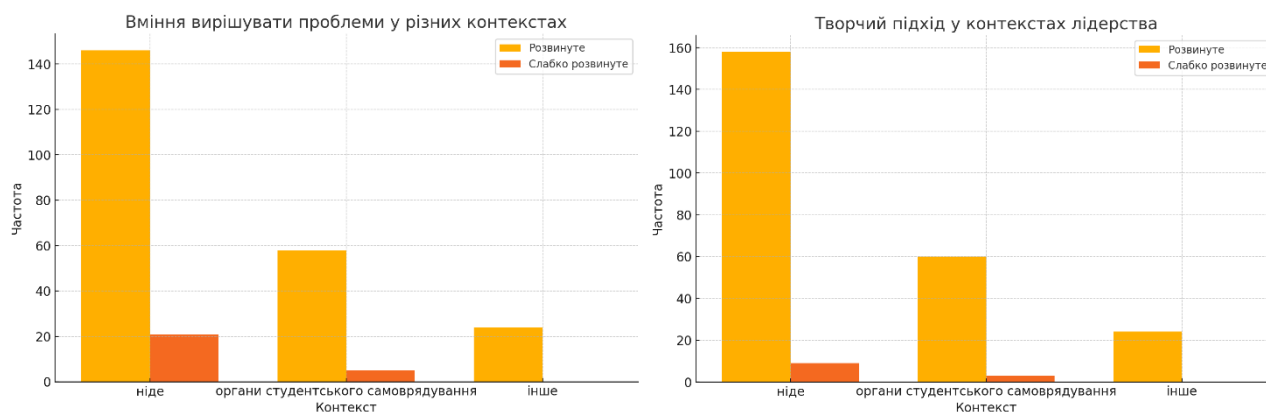
Варто також відзначити надзвичайно високий рівень творчого підходу серед студентів, який оцінили як розвинений 95,3% респондентів. Такий результат свідчить про те, що більшість студентів здатна до генерації нових ідей, пошуку нестандартних рішень та адаптації до змінних умов. Творчий підхід є однією з найважливіших характеристик лідера у сучасному світі, оскільки

дозволяє вирішувати складні проблеми, ініціювати інновації та ефективно управляти змінами.

Загалом, отримані результати вказують на те, що переважна більшість студентської молоді володіє значним потенціалом для реалізації себе як лідерів. Високий рівень самоусвідомлення, усвідомлення мети та творчого підходу створює сприятливі умови для формування нової генерації лідерів, які здатні успішно впливати на розвиток суспільства. Ці показники також підкреслюють важливість систематичної підтримки студентів через створення програм, спрямованих на розвиток їхніх лідерських здібностей, та забезпечення практичних можливостей для їхньої реалізації.

Одним із важливих аспектів дослідження особистісних чинників лідерства є аналіз залучення студентів до органів самоврядування як платформи для розвитку їхніх лідерських здібностей. Результати дослідження показали, що лише 24,8% студентів активно беруть участь у діяльності студентського самоврядування. Водночас 65,7% опитаних зазначили, що не проявляють своїх лідерських якостей у жодній із можливих форм. Такий розрив свідчить про значний дисбаланс між потенціалом молоді та його реалізацією в організаційній діяльності. Про це свідчать результати опитування наведені в діаграмах 4-7





Діаграми 4-7. Про переваги участі в діяльності ОСС.

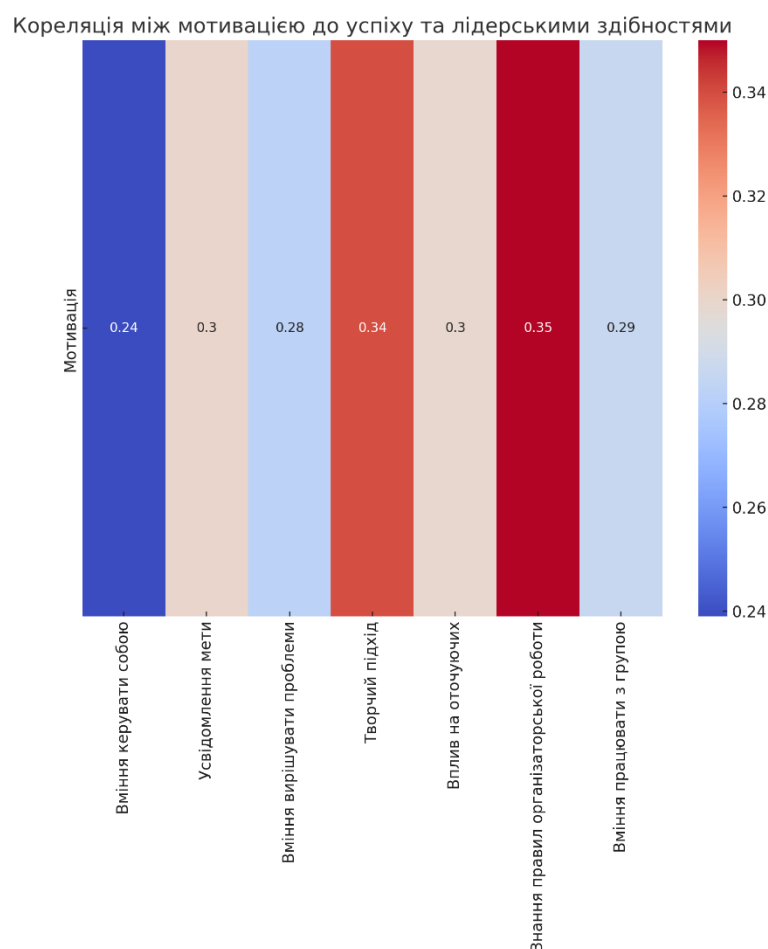
Аналіз цих результатів демонструє існування значної кількості студентів із потенційно високими лідерськими якостями, які залишаються осторонь активного залучення до діяльності студентського самоврядування. Однією з можливих причин такої ситуації є недостатня мотивація студентів до участі в організаційних процесах. Цей аспект може бути обумовлений недостатньою обізнаністю про переваги, які надає участь у самоврядуванні, або невпевненістю у власних здібностях. Крім того, варто зазначити, що частина студентів, попри високий рівень розвитку лідерських якостей, може не знаходити підходящої платформи для реалізації своїх навичок через обмеженість ресурсів, відсутність доступу до програм лідерського розвитку або недостатню підтримку з боку адміністрації закладів вищої освіти.

Важливим є також врахування специфіки організаційної культури студентського середовища. У багатьох випадках участь у самоврядуванні асоціюється зі складними бюрократичними процедурами, які можуть відштовхувати студентів. Іншою перепорою може бути недостатня видимість діяльності студентського самоврядування, що створює враження про його низьку ефективність. Це, у свою чергу, знижує мотивацію потенційних учасників долучатися до подібної діяльності.

Отже, отримані результати акцентують увагу на необхідності вдосконалення механізмів залучення студентів до органів самоврядування. Створення сприятливого середовища, яке б стимулювало прояв лідерських якостей, є важливим напрямом для розвитку студентської молоді. Впровадження

інформаційно-просвітницьких кампаній, спрямованих на роз'яснення переваг участі в самоврядуванні, розробка мотиваційних програм і забезпечення ресурсної підтримки для організаційної діяльності можуть стати ефективними заходами для підвищення рівня активності студентів.

Одним із важливих завдань емпіричного дослідження було вивчення взаємозв'язків між мотивацією до успіху та самооцінкою лідерських здібностей студентської молоді. Результати кореляційного аналізу, проведеного за допомогою коефіцієнта Пірсона, показали наявність статистично значущих позитивних зв'язків між рівнем мотивації досягнення успіху та рядом ключових показників лідерських компетенцій. Це дозволяє зробити висновок, що мотивація до успіху є важливим внутрішнім рушієм, який сприяє розвитку та прояву лідерських якостей. Результати наведені у діаграмі 8.



Діаграма 8. Кореляційний аналіз між мотивацією до успіху та лідерськими здібностями.

Зокрема, найвищий рівень кореляції було зафіксовано між мотивацією до успіху та знанням правил організаторської роботи ($r=0,350$, $p\leq 0,001$). Такий зв'язок свідчить про те, що студенти з високою орієнтацією на досягнення мети краще розуміють та засвоюють організаційні принципи, що є невід'ємною частиною ефективного лідерства. Організаційні знання дозволяють таким студентам впевненіше діяти в командних та інституційних середовищах, реалізуючи свої лідерські амбіції.

Крім того, значний рівень кореляції спостерігався між мотивацією до успіху та творчим підходом ($r=0,340$, $p\leq 0,001$). Це підтверджує, що прагнення досягти результатів стимулює студентів знаходити інноваційні рішення та проявляти креативність у вирішенні складних завдань. Така риса особливо важлива для лідерів у сучасному динамічному світі, де креативність стає одним із ключових факторів конкурентоспроможності.

Інші лідерські компетенції також демонстрували позитивні, хоча і менш виражені, зв'язки з мотивацією до успіху. Наприклад, самооцінка здатності працювати в групі ($r=0,286$, $p\leq 0,001$) та вплив на оточуючих ($r=0,299$, $p\leq 0,001$) також значною мірою залежали від рівня мотивації до досягнення результату. Ці результати підкреслюють, що студенти з високою мотивацією частіше виявляють лідерські якості, орієнтуючись на успішну командну взаємодію та продуктивний вплив у середовищі.

Таким чином, мотивація до успіху виступає фундаментальним психологічним чинником, який сприяє формуванню та розвитку лідерських здібностей у студентській молоді. Це підкреслює важливість створення освітніх і соціальних умов, які б стимулювали розвиток цієї мотиваційної установки, а також інтеграцію тренінгів і програм особистісного зростання, орієнтованих на розвиток успішності. У контексті підготовки студентів до лідерських ролей необхідно приділяти особливу увагу підтримці їхньої мотивації до досягнення цілей, що стане основою для побудови компетентних і впевнених у собі лідерів.

3.2. Порівняльний аналіз гендерних особливостей лідерства в студентському середовищі.

Гендерний вимір лідерства є важливим фактором у дослідженні особистісних чинників, які впливають на формування лідерських якостей у студентської молоді. Дослідження передбачало аналіз взаємозв'язку між рівнем мотивації до успіху, статево-рольовими характеристиками (маскулінність, фемінність, андрогінність) та іншими особистісними рисами. Встановлення цих кореляцій дозволило глибше зрозуміти, як внутрішні мотиви та гендерна ідентичність впливають на формування лідерських якостей у студентів. У межах проведеного дослідження було проаналізовано статево-рольовий індекс, що включає маскулінність, андрогінність і фемінність, з метою визначення їхнього впливу на розвиток та самооцінку ключових лідерських здібностей.

Для емпіричного дослідження ми використали методику С. Бем, яка складається з 3 шкал: шкали маскулінності, шкали фемінності та буферної шкали загальнолюдських якостей.

Кожна якість оцінюється за семибальною шкалою (від «1 - ця якість ніколи не проявляється» до «7 - ця якість завжди проявляється»). Загальна сума балів за кожною шкалою знаходиться в межах від 14 до 98. З цього показника потрібно відняти 49, щоб отримати підсумковий показник за шкалою, які знаходяться у межах від (-35) до (+49). Отже, позитивні оцінки (від 0 до 49) за шкалами «маскулінність» та «фемінність» говорять про андрогінну стать особистості, негативні оцінки за шкалами (нижче 0) - про недиференційовану психологічну стать.

Позитивні за маскулінністю та негативні за фемінністю - маскулінна стать; позитивні за фемінністю та негативні за маскулінністю - фемінна стать.

Маскулінна психологічна стать передбачає перевагу маскулінних характеристик над фемінними, фемінна - навпаки. Андрогінна психологічна стать передбачає, що рівень і маскулінних, фемінних характеристик буде високим.

Обчислення психологічної статі за запропонованим у методиці алгоритмом показав, що 91,7% досліджуваних мають андрогінну стать особистості, 3,0% - фемінну стать, 4,4% - маскулінну та 0,9% - недиференційовану (див. табл. 2).

Таблиця 2

Результати діагностики психологічної статі особистості (у %)

№ з/п	Психологічна стать	Жінки (n=192)	Чоловіки (n=62)	Уся вибірка (n=254)
1	Андрогінна	92,1	90,8	91,7
2	Фемінна	5,1	0	3,0
3	Маскулінна	2,1	8,3	4,4
4	Недиференційована	0,7	0,9	0,9

Результати аналізу засвідчили відсутність статистично значущих відмінностей між групами за статево-рольовими характеристиками. Це свідчить про те, що розподіл за гендерними ознаками не є основним чинником, який детермінує прояв лідерства в студентському середовищі.

Проте детальніший кореляційний аналіз виявив низку специфічних взаємозв'язків між окремими компонентами статево-рольового індексу та самооцінкою лідерських якостей. Зокрема, маскулінність продемонструвала негативний взаємозв'язок із такими характеристиками, як вміння керувати собою ($r=-0,254$, $p\leq 0,001$), усвідомлення мети ($r=-0,248$, $p\leq 0,001$) та творчий підхід ($r=-0,234$, $p\leq 0,001$). Це означає, що студенти з вираженими маскулініними рисами частіше оцінюють свої лідерські здібності нижче за ці критеріями. Водночас, андрогінність, яка поєднує як маскулініні, так і фемінні риси, ймовірно, сприяє більш гармонійному розвитку лідерських якостей, оскільки не виявлено подібних негативних кореляцій.

Отримані результати можуть бути інтерпретовані в контексті теорій гендерних ролей, які стверджують, що андрогінний стиль поведінки сприяє більшій адаптивності та гнучкості у виконанні різноманітних соціальних ролей, включно з лідерством. У той час як маскулінність може бути асоційована з

підвищеним фокусом на конкурентності та домінуванні, ці характеристики не завжди відповідають ефективним лідерським моделям у студентському середовищі, де цінуються співпраця, емоційна чуйність та інноваційність.

Загалом, отримані дані підкреслюють важливість розвитку андрогінного стилю поведінки як бази для формування лідерських здібностей у студентській молоді. Це вимагає акценту на освітніх програмах, які стимулюють розвиток універсальних особистісних рис, незалежно від гендерної ідентичності, та сприяють подоланню стереотипів щодо ролі маскулінності й фемінності у лідерстві.

Аналіз результатів емпіричного дослідження є ключовими для розуміння складних механізмів формування лідерських якостей у студентській молоді. Виявлені високі показники творчого підходу та усвідомлення мети серед більшості опитаних студентів свідчать про їхню здатність до інноваційного мислення та адаптації до різноманітних ситуацій. Ці характеристики є критично важливими для ефективного лідера, адже в сучасному світі, який характеризується динамічними змінами, здатність мислити творчо та ясно усвідомлювати свої цілі дозволяє лідерам швидко приймати ефективні рішення.

Аналіз також показав, що участь у студентському самоврядуванні значно корелює з розвитком таких лідерських якостей, як організаторські здібності, знання правил організаційної роботи, та здатність вирішувати проблеми. Це підтверджує ідею, що саме практична діяльність у колективних структурах дозволяє студентам отримувати цінний досвід, який формує лідерські компетенції. Водночас, факт низької залученості значної частини студентів до такої активності викликає занепокоєння, адже 65,7% опитаних вказали, що вони не проявляють своїх лідерських здібностей у жодній із форм діяльності. Це може бути пов'язано з недостатньою мотивацією, обмеженими можливостями або недостатньою інформованістю про користь активного залучення до студентського самоврядування.

Важливим аспектом обговорення є також гендерні особливості. Хоча гендерні відмінності у загальному рівні самооцінки лідерських якостей виявилися незначними, спостерігається негативний зв'язок між маскуліnnими

рисами та оцінкою таких якостей, як вміння керувати собою та усвідомлення мети. Це може вказувати на важливість андрогінного стилю поведінки для розвитку ефективного лідерства. Здатність комбінувати традиційно маскулінні риси, такі як впевненість, із фемінними характеристиками, такими як емпатія, дозволяє студентам адаптувати свій стиль управління до різних ситуацій.

Окрім цього, результати кореляційного аналізу чітко вказують на тісний зв'язок між мотивацією до успіху та самооцінкою лідерських якостей. Це означає, що студенти з вираженою мотивацією до досягнень демонструють вищий рівень таких якостей, як творчий підхід, знання правил організаційної роботи, вплив на оточуючих та здатність працювати в команді. Такий висновок підкреслює необхідність підтримки та стимулювання внутрішньої мотивації студентів до успіху через освітні програми та інтеграцію у структури студентського самоврядування.

Загалом, отримані результати вказують на те, що для розвитку лідерства серед студентської молоді необхідно створювати більше можливостей для активного залучення у студентські об'єднання, а також забезпечувати підтримку в розвитку мотиваційної складової. Це дозволить не лише виявляти, але й активно розвивати потенціал молодих людей, забезпечуючи тим самим формування майбутніх ефективних лідерів у різних сферах суспільного життя.

Висновки до розділу III

Дослідження особистісних чинників лідерства у студентській молоді виявило, що центральними елементами, які сприяють розвитку лідерського потенціалу, є мотивація до успіху, активна участь у студентському самоврядуванні та андрогінний стиль поведінки. Мотивація до успіху була визначена як важливий психологічний ресурс, що сприяє формуванню ініціативності, відповідальності та здатності досягати поставлених цілей. Активна участь у студентському самоврядуванні створює умови для набуття практичного досвіду, розвитку навичок міжособистісної комунікації, організаторських здібностей та стратегічного мислення. Андрогінний стиль

поведінки, який поєднує традиційно маскулінні та фемінні риси, сприяє гнучкості, адаптивності та інноваційності у виконанні лідерських функцій.

З огляду на отримані результати, рекомендується впровадження низки практичних заходів, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій у студентському середовищі. По-перше, важливо організовувати спеціалізовані тренінги, спрямовані на розвиток ключових лідерських компетенцій, таких як вирішення конфліктів, робота в команді, прийняття рішень, стратегічне мислення та творчий підхід. Такі тренінги повинні враховувати індивідуальні потреби студентів і надавати можливість практичного застосування отриманих знань.

По-друге, необхідно створити системи підтримки студентів, які демонструють високий потенціал до лідерства. Це може включати менторські програми, у яких досвідчені лідери діляться своїм досвідом із молоддю, надання грантів на участь у міжнародних конференціях та форумах, а також створення платформ для обміну ідеями та досвідом між студентами різних навчальних закладів.

По-третє, слід робити акцент на мотиваційній складовій при залученні студентів до самоврядування. Для цього важливо розробляти програми, які підкреслюють переваги участі в організаційній діяльності, наприклад, можливість самореалізації, розвитку професійних та соціальних навичок, а також здобуття престижу серед однолітків і майбутніх роботодавців. Залучення до таких програм має бути добровільним, але підкріпленим інформуванням про можливості та перспективи.

У контексті магістерської роботи ці висновки створюють ґрунтовну теоретичну базу для подальшого дослідження. Вони також надають практичні інструменти для розробки ефективних програм розвитку лідерства серед студентської молоді. Вивчення особистісних чинників лідерства уможливорює краще розуміння того, як спрямувати зусилля для підвищення активності, мотивації та результативності студентів, що в перспективі сприятиме формуванню нової генерації лідерів, здатних вирішувати виклики сучасного світу.

ВИСНОВКИ

У рамках роботи було проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення лідерства, визначено особистісні чинники, які суттєво впливають на формування лідерських якостей у студентської молоді. Проведене емпіричне дослідження виявило рівень розвитку лідерських здібностей серед студентів, а також відмінності між групами студентів, які беруть участь у студентському самоврядуванні, і тими, хто не проявляє лідерських якостей. Особливу увагу було приділено гендерним аспектам лідерства, а також розроблено рекомендації щодо оптимізації процесу розвитку лідерських якостей студентів.

Основні результати дослідження полягають у наступному.

1. Аналіз теоретичних підходів до вивчення лідерства засвідчує, що сучасні концепції інтегрують особистісні, поведінкові та ситуаційні аспекти, розглядаючи лідерство як багатовимірний феномен. Такий підхід дозволяє враховувати як індивідуальні якості, так і соціальні та контекстуальні чинники, що визначають ефективність лідера. Це особливо актуально у студентському середовищі, де лідерство сприяє формуванню особистісного потенціалу молоді.

Дослідження приділило увагу класичним концепціям, таким як теорія великих людей, поведінкові моделі та ситуаційний підхід, який підкреслює залежність ефективності лідера від умов діяльності. Особливий акцент зроблено на харизматичному, трансформаційному та сервісному лідерстві. Харизматичне лідерство, орієнтоване на натхнення та вплив, є ключовим для мобілізації однолітків. Трансформаційне лідерство, що змінює цінності та мотивацію, сприяє інноваціям і активній участі студентів. Сервісне лідерство підкреслює важливість служіння команді, співпраці та емпатії.

Соціально-психологічні чинники, зокрема емоційний інтелект, комунікація, емпатія та адаптивність, відіграють ключову роль у студентському лідерстві. Вони забезпечують здатність лідера вибудовувати ефективну взаємодію, мотивувати інших і реагувати на зміни.

2. У ході дослідження було визначено основні особистісні чинники, що сприяють розвитку лідерських якостей у студентів. До ключових чинників

належить мотивація до успіху, яка забезпечує прагнення до досягнення цілей і ініціативність у складних ситуаціях. Рівень емоційного інтелекту сприяє побудові конструктивних взаємин, розв'язанню конфліктів і створенню довіри в колективі. Здатність до самоконтролю дозволяє приймати виважені рішення та зберігати стабільність у поведінці.

Серед важливих складових виділяються також творчий підхід, який забезпечує здатність генерувати нові ідеї та адаптуватися до змін, а також організаторські здібності, що дають змогу ефективно управляти командою та ресурсами. Соціальні компетенції, такі як комунікабельність, емпатія та вміння працювати в команді, визначають здатність лідера до продуктивної взаємодії з оточуючими.

3. Емпіричне дослідження, проведене в рамках даної кваліфікаційної роботи, виявило низку важливих аспектів, що стосуються рівня розвитку лідерських якостей у студентській молоді. Аналіз результатів анкетування та порівняльних характеристик показав, що переважна більшість студентів демонструють високу самооцінку своїх лідерських здібностей за ключовими параметрами. Зокрема, 98,4% опитаних оцінили свою здатність працювати в групі як розвинену, що свідчить про їхню готовність до ефективної взаємодії в колективі та спроможність до командної роботи, яка є фундаментальним елементом лідерства. Високий рівень усвідомлення мети (90,2%) вказує на здатність студентів чітко визначати пріоритети, формулювати завдання та стратегічно підходити до досягнення цілей.

Особливу увагу заслуговує показник творчого підходу, який розвинений у 95,3% респондентів. Це свідчить про наявність у студентів здатності до генерування нових ідей, пошуку нестандартних рішень та адаптації до змінних умов. Творчий підхід є критично важливим у сучасному динамічному середовищі, адже саме ця риса дозволяє лідерам бути конкурентоспроможними, ініціювати інновації та успішно долати складнощі.

Втім, попри високі показники самооцінки за окремими лідерськими якостями, дослідження виявило суттєвий розрив між потенціалом і практичною реалізацією цих здібностей. Лише 24,8% студентів зазначили, що реалізують свої

лідерські якості через участь у діяльності органів студентського самоврядування. Це вказує на наявність бар'єрів, які перешкоджають більш активному залученню студентів до формальних структур лідерства.

4. Результати емпіричного дослідження засвідчили наявність статистично значущих відмінностей між студентами, які активно беруть участь у студентському самоврядуванні, та тими, хто не проявляє лідерських якостей у жодній формі діяльності. Зокрема, група студентів, залучених до органів самоврядування, демонструє суттєво вищі показники самооцінки своїх лідерських якостей, що вказує на роль участі у структурованій організаційній діяльності у формуванні лідерських компетенцій.

Одним із найпомітніших показників є знання правил організаторської роботи, яке значно вище у студентів, що беруть активну участь у самоврядуванні ($p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що участь у самоврядних органах дозволяє студентам засвоювати та використовувати на практиці організаційні навички, такі як планування, координація та розподіл обов'язків у команді.

Усвідомлення мети також виявилось вищим серед студентів, які активно проявляють себе у самоврядуванні ($p \leq 0,05$). Це пояснюється тим, що організаційна діяльність сприяє розробці та реалізації чітких цілей, стимулює стратегічне мислення та формує здатність визначати пріоритети.

Ще одним важливим показником, у якому спостерігається суттєва перевага студентів-лідерів, є творчий підхід ($p \leq 0,05$). Діяльність у самоврядних органах надає студентам можливість розвивати інноваційні підходи до вирішення проблем, генерувати нові ідеї та адаптуватися до змін.

5. Дослідження гендерних аспектів лідерства у студентському середовищі виявило, що статево-рольові характеристики мають певний вплив на розвиток і прояв лідерських якостей, але не є визначальним чинником. Зокрема, традиційні уявлення про маскулінність, фемінність і андрогінність відіграють роль у формуванні індивідуального стилю лідерства, проте їхній вплив є комплексним і неоднозначним.

Аналіз показав, що андрогінний стиль поведінки, який поєднує маскулінні (рішучість, упевненість, ініціативність) і фемінні (емпатія, здатність до

співпраці, емоційна чутливість) риси, сприяє гармонійному розвитку лідерських здібностей. Студенти з андрогінним стилем поведінки демонструють високу адаптивність, здатність до ефективного вирішення проблем та успішну взаємодію з оточенням. Вони можуть однаково успішно застосовувати як стратегічний підхід до організації роботи, так і забезпечувати емоційний комфорт у групі.

У той же час маскулінність, що часто асоціюється з традиційними уявленнями про лідерство, такими як домінування та конкурентність, має суперечливий вплив на ефективність лідера у студентському середовищі. Дослідження виявило негативний взаємозв'язок між вираженою маскулінністю та такими характеристиками, як усвідомлення мети ($r=-0,248$, $p\leq 0,001$) і творчий підхід ($r=-0,234$, $p\leq 0,001$). Це свідчить про те, що фокусування на індивідуальних досягненнях і перевагах, характерне для маскуліного стилю, може обмежувати здатність до стратегічного мислення та креативності, які є критично важливими для сучасного лідера.

Фемінність, з іншого боку, характеризується такими якостями, як турботливість, комунікативність і прагнення до співпраці. Проте у студентському середовищі ці риси часто сприймаються як допоміжні, а не центральні для лідерства. Як результат, студенти з вираженою фемінністю можуть стикатися з труднощами у сприйнятті їх лідерами, особливо в контексті змагань і конкурентної боротьби.

Одним із ключових висновків є те, що саме гендерна гнучкість, яка найбільш яскраво проявляється в андрогінному стилі поведінки, є найкращою основою для формування ефективного лідерства. Такий стиль дозволяє студентам адаптувати свою поведінку залежно від ситуації, що робить їх більш універсальними та успішними в різних соціально-психологічних контекстах. Це підтверджується відсутністю статистично значущих гендерних відмінностей у загальному рівні самооцінки лідерських якостей серед студентів, що свідчить про зростаючу роль компетенцій, а не традиційних гендерних стереотипів, у визначенні ефективності лідера.

6. Розвиток лідерських якостей у студентської молоді є важливим завданням сучасної освітньої системи, оскільки саме в період навчання у закладах вищої освіти формуються базові компетенції, необхідні для успішної реалізації лідерських функцій у професійному та суспільному житті. На основі результатів дослідження було розроблено комплекс практичних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію процесу розвитку лідерських якостей студентів.

Одним із ключових компонентів є впровадження тренінгів із розвитку лідерських компетенцій, що охоплюють такі аспекти, як стратегічне мислення, прийняття рішень, вирішення конфліктів, командна робота, емоційний інтелект, творчий підхід та навички ефективної комунікації.

Другим важливим напрямом є створення менторських програм, у межах яких досвідчені лідери, зокрема викладачі, співробітники закладів вищої освіти або представники бізнесу й громадських організацій, могли б надавати студентам індивідуальну підтримку, допомагаючи їм розвивати лідерські навички та ефективно реалізовувати їх у різних контекстах.

Третій напрям рекомендацій включає проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, метою яких є підвищення обізнаності студентів щодо можливостей розвитку лідерських якостей та залучення їх до діяльності органів студентського самоврядування.

Додатково важливою є розробка мотиваційних програм, спрямованих на стимулювання активної участі студентів у самоврядуванні та інших формах організаційної діяльності. Такі програми можуть включати систему визнання й заохочення студентських лідерів через нагороди, сертифікати, можливості участі в міжнародних програмах або стажуваннях. Також слід передбачити ресурси для підтримки ініціатив студентів, наприклад, фінансування проєктів чи забезпечення технічної бази для їх реалізації.

Усі запропоновані рекомендації спрямовані на формування інтегрованого підходу до розвитку лідерських якостей студентів, що поєднує практичні навички, теоретичну підготовку та соціальну активність. Їх впровадження сприятиме формуванню нового покоління молодих лідерів, здатних ефективно

вирішувати сучасні виклики та сприяти прогресу в різних сферах суспільного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Allen, K. A., Gray, D., Baumeister, R., & Leary, M. (2022). The need to belong: A deep dive into the origins, implications, and future of a foundational construct. *Educational Psychology Review*, 34(2), 1133–1156. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09633-6>
2. Anderson, D., Graham, A. P., Simmons, C., & Thomas, N. (2022). Positive links between student participation, recognition and wellbeing at school. *International Journal of Educational Research*, 111, 101896. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101896>
3. Crawford, J., Allen, K. A., Pani, B., & Cowling, M. (2024). When artificial intelligence substitutes humans in higher education: The cost of loneliness, student success, and retention. *Studies in Higher Education*, 49(5), 883–897. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2326956>
4. Crawford, J., Dawkins, S., Martin, A., & Lewis, G. (2020). Putting the leader back into authentic leadership: Reconceptualizing and rethinking leaders. *Australian Journal of Management*, 45(1), 114–133. <https://doi.org/10.1177/0312896219836460>
5. Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2012). *Personality: Classic Theories and Modern Research* (5th ed.). Boston: Pearson.
6. Geyer, S. (2023). A practitioner inquiry and framework for seeding entrepreneurial leadership as part of identity formation in teenagers [Te Pūkenga – New Zealand Institute of Skills and Technology]. <https://doi.org/10.34074/thes.6046>
7. Wong, M., & Murdock, T. (2016). Enhancing communication skills through leadership experiences. *International Journal of Leadership in Education*, 19(4), 116
8. Yang, C. (2014). Does Ethical Leadership Lead to Happy Workers? A Study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123, 513–525.
9. Белякова С. Психологічні особливості професійного становлення студентів. *Молодий вчений*. 2016. № 5. С. 539–542.
10. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософський ретроспективі. *Гуманітарний вісник*. № 6. С. 238–253.
11. Гандапас Р. Харизма лідера. Київ, 2018. 295 с.
12. Головешко Б. Про деякі проблеми лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2012. С. 89–96.

13. Грищенко І. Теоретико-методичні засади лідерства. *Наукові розвідки з державного та муніципального управління*. 2015. № 1. С. 197.
14. Гуменюк О. Теоретико-методологічний аналіз особистісних теорій лідерства. *Психологічні науки*. 2016. № 10. С. 31.
15. Дятленко Н. Лідерські якості студентів-психологів як складова їхньої професійної компетентності. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : Колект. монографія. Вінниця, 2014. 214 с.
16. Істратов К. Гендерні особливості прояву лідерства у студентської молоді : дипломна робота. Київ, 2022. 70 с.
17. Кальницька К. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. 2014. № 7. С. 237.
18. Коломієць Т. Емпатійна детермінація емоційних проявів міжособистісної взаємодії у юнацькому віці. *Наука і освіта: науково-практичний журнал НАПН України*. 2013. № 7. С. 155–160.
19. Краснощок І. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки Кіровоградського державного педуніверситету імені В.Винниченка*. 2011. № 12. С. 212–219.
20. Кращенко Ю. Студентське самоврядування як середовище виховання лідерських якостей майбутніх учителів. *Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*. 2010. С. 117–122.
21. Кулеша-Любінець М., Ляхович Т. Гендерні особливості мотивації до лідерства у студентів університету. *Психологія. Випуск №24.* : 3б. наук. пр. С. 59–64.
22. Куриця А. Дослідження уявлень студентів про особистісні якості лідера. Київ, 2012. С. 428–438.
23. Лазор К. Теоретична проблематика харизматичного політичного лідера : 3б. Юрид. психологія; політ. психологія. Київ : ТНУ ім. Верн., 2020.
24. Левчук І. Людський капітал як методологічний артикаль дослідження ресурсного потенціалу. Теорія та історія публічного управління. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського*. 2019. С. 1–5.
25. Лисенко Л., Вітченко А., Воєділова О. Шляхи розвитку емпатії у майбутніх фахівців з фізичного виховання. *Вісник НУЧК імені Т.Г.Шевченка*. 2018. № 3. С. 175–181.
26. Лідерство, теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація : навч. посіб. / М. Якушко та ін. Івано-Франківськ, 2015. 296 с.

- 27.Лозниця В. Психологія менеджменту : навч. посіб. Київ, 1997. 248 с.
- 28.Людський капітал як методологічний артикль дослідження ресурсного потенціалу. Теорія та історія публічного управління. *Вчені записки ТНУ імені в.і.вернадського*. Сімферополь, 2020. С. 1–5.
- 29.Максименко С. Загальна психологія : Підруч. для студентів. Київ, 2002. 318 с.
- 30.Мачинська Н. Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. *Освітнологічний дискурс*. 2022. № 3-4 (38-39). С. 214.
- 31.Міхалець Ю. Особливості прояву лідерства в середовищі студентської молоді. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 198.
- 32.Мороз В. Теоретико-методологічні основи дослідження лідерства членів студентського самоврядування. *Науковий вісник Донбасу*. 2002. № 4. С. 124–131.
- 33.Наконечний В., Юкіш В. Типологія стилів керівника і лідерства: історія дослідження проблеми. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаїв, 2016. С. 23–27.
- 34.Нестуля О. Концептуальні основи формування харизматичного лідера. *Педагогічний менеджмент*. 2018. № 5. С. 14–20.
- 35.Петренко В., Псюк Р. Модель функціонально орієнтованого управління і оцінки розвитку людських ресурсів підприємства. Івано-Франківськ, 2017. С. 51–56.
- 36.Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. *Персонал*. 2006. № 7. С. 203.
- 37.Пундєв В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2022. № 2. С. 97.
- 38.Рейкін В. Феномен харизматичного лідерства: домінанти та дискусійні аспекти. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. С. 137–148.
- 39.Романовський О. Теорія і практика формування лідера : Навч. посіб. Харків, 2017. 102 с.
- 40.Рудько К. Гендерні аспекти лідерства : Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт. Київ, 2018. 28 с.
- 41.Сергєєва Л., Кондратьєва В., Хромей М. Лідерство : Навч. посіб. Івано-Франківськ, 2013. 296 с.

- 42.Сопівник Р. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : Монографія. Київ, 2014. 531 с.
- 43.Старинська Н. Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки : монографія. Київ, 2015. 178 с.
- 44.Старовойтова Г. Специфіка й особливості становлення та формування харизматичного лідера. *Вісник Дон НУЕТ*. 2013. С. 59–65.
- 45.Старченко О. Студентське самоврядування як чинник формування, лідерських організаторських і комунікативних компетентностей майбутніх фахівців. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. № 14. С. 254–260.
- 46.Стельмах О. Психологічні умови розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. Хмельницький, 2023. 69 с.
- 47.Стили управління. *Studentam.net.ua*.
URL: <https://studentam.net.ua/content/view/4508/132/>.
- 48.Ступак О. Студентське самоврядування як фактор основ управлінської культури студентської молоді. *Педагогічні науки*. 2009. № 23. С. 258–292.
- 49.Татенко В. Лідер XXI. Соціально психологічні студії. Київ, 2004. 196 с.
- 50.Татенко В. Соціальна психологія впливу : Монографія. Київ, 2008. 216 с.
- 51.Таценко Н. Емпатія як категорія лінгвістичної прагматики. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2. С. 282–288.
- 52.Танчин І. Соціологія Навчальний посібник. Львів, 2005. 356 с.
- 53.Хуповцева Н., Максимчук Ф. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. № 10. С. 159–165.
- 54.Червона Л. Принципи розвитку студентського самоврядування в університетах. *Науковий вісник*. 2017. № 126. С. 388–391.
- 55.Чорний А. Сучасні теорії лідерства: загальний огляд і структурна модель. С. 78–84.
- 56.Чорний А. Сучасні теорії лідерства. *Наукові записки НУ «Острозька академія»*. 2018. № 9. С. 167.
- 57.Шелестова Л. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах. *Postmodern Openings*. 2017. № 2 (11). С. 211.
- 58.Шеленкова Н. Гендерні особливості прояву лідерства у молоді. *Вісник національного університету обласної України*. 2022. № 4. С. 162–168.
- 59.Штих І. Здатність до емпатії як компонент професійних здібностей психолога. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. № 2. С. 177–180.

- 60.Ющишина Л. Групова динаміка та комунікації. Луцьк, 2020. 170 с.
- 61.Якушко Н. Теорії лідерства: генеза та інтерпретація. *Право та державне управління*. 2016. № 4. С. 241.
- 62.Яценко Т. *Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика* : навч. посіб. 2006. С. 382.