m_educ_2025_189

Міністерство освіти і науки України

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра практичної психології

Статеві та вікові особливості прояву лідерських якостей серед державних службовців

Дипломна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістр)

Виконала

Студентка VI курсу 604 групи

Спеціальності: 053 «Психологія»

Спеціалізація «Практична психологія»

Кійовська Людмила Василівна

Науковий керівник: канд. псих. наук, доц.

Радчук Валентина Миколаївна

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри №_____

Від «____»_____2024р.

Зав. кафедри _____доц. Радчук В.М.

Чернівці - 2024

Зміст

Вступ

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

1.1 Феномен лідерства. Теоретичні аспекти

1.2 Особливості розвитку лідерства на різних вікових етапах

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТАТІ

2.1 Особливості розвитку та прояву лідерських якостей серед чоловіків

2.2 Особливості розвитку та прояву лідерських якостей серед жінок

РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

РОЗДІЛ 4 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАТЕВИХ ТА ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СЕРЕД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

4.1 Характеристика вибірки та методів дослідження

4.2 Порівняльний аналіз особливостей прояву лідерських якостей серед чоловіків та жінок

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність: Сучасне суспільство характеризується швидкими соціальними та економічними змінами. Саме тому питання ефективного лідерства серед працівників державної служби є актуальним та важливим. Успішне керівництво в органах державної влади є одним із основних факторів для забезпечення стабільного розвитку, чесності та ефективності управління ресурсами держави.

Важливими аспектами дослідження лідерства є аналіз гендерних та вікових особливостей прояву лідерських якостей. Гендерні стереотипи та упередження, які існують у суспільстві можуть впливати н формування та розвиток лідерських якостей у представників обох статей.

Вікові особливості також відіграють важливу роль у формуванні лідерських якостей та інших показників, таких як амбіційність, вмотивованість. У працівників різних вікових категорій, особливо, коли йдеться про окремі покоління, часто зустрічаються відмінності у поглядах, підходах до керівництва, спілкування та прийняття рішень. Вивчення впливу вікових факторів допоможе краще зрозуміти, як досвід, етапи кар'єри та професійний розвиток впливають на лідерські здібності.

Крім того, вивчення гендерних та вікових аспектів лідерства має важливе значення для розробки програм розвитку лідерських якостей державних службовців. Це допоможе створити сприятливі умови для розвитку потенціалу всіх працівників, незалежно від їх статі та віку, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності та продуктивності державних установ.

Таким чином, тема дослідження є надзвичайно актуальною і важливою для сучасного державного управління, оскільки сприяє формуванню ефективного та прогресивного лідерства в державному секторі.

Об’єкт дослідження: психологічні закономірності прояву лідерських якостей серед працівників державної служби.

Предмет дослідження: психологічні особливості прояву лідерських якостей серед працівників державної служби в залежності від їх статі та віку.

Мета: психологічне дослідження рівня прояву лідерських якостей серед державних службовців різного віку та статі

Завдання:

1. Здійснити аналіз психологічних джерел і дослідити особливості прояву лідерських якостей
2. Провести дослідження та здійснити аналіз отриманих результатів.
3. Зробити висновки про отримані результати.

Гіпотеза дослідження: Найвищий рівень прояву лідерських якостей спостерігається у жінок вікового етапу середньої зрілості.

Методи та методики дослідження.

У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів:

1) теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація концептуальних положень з досліджуваної проблеми);

2) емпіричні (методика КОС-1 (методика виявлення й оцінки комунікативних та організатрськихздіностей) за Б. Федоришеним і В. Синівським), методика Т. Елерса (діагностика мотивації до успіху), методика «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холл)

3) методи математичної статистики та інтерпретації емпіричних даних.

Структура роботи. Дипломна робота складається з вступу, трьох теоретичних та одного практичного розділів, висновків та списку використаних джерел (62 найменувань). Робота викладена на 72 сторінках машинописного тексту.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

1.1 Феномен лідерства. Теоретичні аспекти.

Феномен лідерства є предметом вивчення для різних наук та багатьох вчених. Так як це поняття є досить складним та багатогранним, його компоненти знаходяться в межах вивчення великої кількості наук. Зокрема психологія досліджує особистісні якості лідера, властивості його особистості та відмінні риси характеру. Соціологія вивчає поняття лідерства в соціальній сфері. [3].

Одним із популярних визначень лідерства є думка науковців Дж. Максвелла та Р. Кеттела, які вважають, що лідерство – це здатність впливати на окремих людей та групи, направляючи їхні зусилля на досягнення цілей організації. Лідер, на їхню думку, – це особа, яка відіграє ключову роль у групі, спрямовуючи, контролюючи та коригуючи діяльність інших членів для досягнення спільних цілей. Лідери в організації ефективно здійснюють як формальне, так і неформальне керівництво. [6].

Для соціальної психології феномен лідерства є надзвичайно важливим, тому що лідер є важливою складовою групи та інших соціальних структур. Знання механізмів лідерства та особливостей взаємодії різних категорій людей можна визначати парадигму розвитку групи, колективу, установи та її структурних підрозділів. Дана інформація може бути корисною для підбору персоналу, відбору кандидатів на різноманітні посади, визначення керівника в колективі.

Вивчення психологічних особливостей кожного працівника дає можливість оцінити його здатність до ефективної взаємодії в колективі, рівень його психологічної резильєнтності та стійкості перед різноманітними подразниками. Також важливо оцінити рівень ризику організаційного стресу. [26].

Соціальна психологія також займається розробкою практичних рекомендацій для організації успішного лідерства.

В межах науки політології лідерство є найбільш актуальним поняттям. Досліджується образ лідера, його характеристики та здібності, адже лідер в державі - це той, хто може вести за собою цілу державу.

Лідером є та людина, котра є авторитетом для групи, в якій вона взаємодіє.

Лідер - це член групи, колективу, організації, який зумів завоювати авторитет, довіру та підтримку інших членів групи, той, хто може вести за собою інших задля досягнення спільної мети. [7].

Мотивація до лідерства	лідер має справжнє бажання вести людей за собою, мати на них вплив та можливість організувати роботу колективу. Для лідера важливо мати уявлення, якими кроками він буде вести групу до мети.
Когнітивні здібності	здатність сприймати та аналізувати великий обсяг інформації за короткий проміжок часу. Для лідера надзвичайно важливо бути компетентним у своїй сфері.
Здатність швидко пристосовуватись	лідер може швидко адаптовуватись до потреб своїх колег і до раптових вимог ситуації.

Поняття лідерства виникло дуже давно і сягає ще доісторичних часів, коли існувала ієрархія серед груп, поселень та племен - ватажки та їх підлеглі.

Згодом утворилась формальна структура управління суспільством. В якій чітко визначались лідери - імператори, фараони, королі, генерали, губернатори та інші. [18].

Одним із перших, хто досліджував проблему лідерства, був Платон. У своїй праці «Держава» він запропонував три типи лідерів:

1) філософ-державник, який керує державою, спираючись на розум та справедливість;
2) б) воєначальник, що захищає державу і підпорядковує інших своїй волі;

3) в) підприємець, який дбає про забезпечення матеріальних потреб суспільства. [6].

Одним із перших дослідників психології лідерства у XX столітті є К. Левін. Він розробив теорію, що включає три основні стилі лідерства.

Авторитарний стиль (або автократичний)	передбачає централізоване прийняття рішень та повний контроль над підлеглими. Лідер встановлює правила та розподіляє завдання без залучення групи. Цей стиль може бути результативним у ситуаціях, де необхідне швидке прийняття рішень або виконання небезпечних завдань, але може призводити до зниження мотивації та незадоволення серед працівників.
Демократичний стиль	відзначається залученням групи до процесу прийняття рішень і спільною відповідальністю за їх результати. Лідер стимулює комунікацію, враховує думки підлеглих та дає можливість висловлювати ідеї. Цей стиль сприяє підвищенню мотивації та почуттю приналежності до групи, проте рішення можуть прийматися довше.
Ліберальний стиль	характеризується мінімальним втручанням лідера в процес прийняття рішень, залишаючи відповідальність за це групі. Такий підхід може сприяти творчому мисленню та самовираженню, але водночас може призводити до нестачі координації та певної невпевненості у виконанні групових завдань.

Дані стилі лідерства стали фундаментом для подальших досліджень в даній сфері. Варто зауважити, що в реальних умовах лідери зазвичай поєднують компоненти різних стилів, в залежності від ситуації, яку вони вирішують.

Крім того, Курт Левін розрізняв такі поняття як «лідерство у групі» та «лідерство над групою». Лідерство у групі передбачає спільну взаємодію, де кожен член групи має вплив на інших, тоді як лідерство над групою передбачає значніший одноосібний вплив на інших учасників. В цілому Курт Левін завжди підкреслював важливість комунікації та взаємодії у лідерстві, а також звертав увагу на роль самоврядування у групових процесах. [12].

Ще один важливий підхід до розуміння та пояснення лідерства запропонував А. Маслоу. Американський психолог займався вивченням мотивації та створив теорію ієрархії потреб. Одним із рівнів так званої «піраміди потреб» є потреба в самореалізації. Саме ця потреба є визначною складовою лідерських якостей.

Якщо застосувати цю теорію до розвитку лідерських якостей, стає очевидним те, що для того, щоб стати успішним лідером, необхідно вивчати та задовольняти різні потреби підлеглих. [27].

За даною теорією лідер повинен сприяти задоволенню базових фізіологічних потреб (таких як харчування та відпочинок), створювати безпечне та стабільне робоче середовище, підтримувати соціальні зв'язки та сприяти взаємодії між співробітниками. Крім того, лідер має надавати можливості для самовизначення і самореалізації підлеглих, допомагати їм досягати успіху, отримувати визнання та розвивати свій потенціал. [38].

Лідер, який розуміє ієрархію потреб і вміє їх враховувати, здатен створити сприятливі умови для мотивації та розвитку підлеглих. Такий підхід формує середовище, в якому співробітники відчувають себе важливими, задоволеними своїми потребами і мають можливість реалізовувати свій потенціал.

Існують і інші бачення поняття лідерства та його реалізації. Зокрема В. Бенніс вважав, що лідерство – це не вроджена якість, а навичка, яку можна розвинути, виконуючи відповідні практики. Також він стверджував, що лідерство є процесом самовдосконалення, вивчення та відкриття власних сильних сторін та розвитку необхідних вмінь[44].

Важливим внеском у вивчення поняття лідерства є дослідження емоційного інтелекту Д. Гоулмана. Американський психолог вивчав вплив емоційного інтелекту на успіх у житті та бізнесі, показуючи, що він є однією із важливих складових лідерських якостей. Вчений підкреслював важливість розуміння та усвідомлення не лише власних емоцій, але вміння ідентифікувати емоції інших людей та вміння впливати на них [42].

Д. Гоулман також звертав увагу на необхідність контролю власних емоцій та вміння правильно виражати їх у взаємодії з іншими. Цей процес включає управляння стресом, вміння вирішувати конфліктні ситуації та регулювати емоційні реакції. Такі заходи сприяють покращенню комунікації та підтримці сприятливого робочого середовища [35].

Гоулман також акцентував увагу на важливості емпатії. Для ефективного лідера надзвичайно важливо мати здатність поставити себе на місце інших, щоб краще розуміти психологічні потреби та переживання колективу, і в перспективі ефективніше керувати, мотивувати команду та підтримувати хороші стосунки.

Значний вплив на формування більшості сучасних теорій та концепцій лідерства мали дослідження Габріеля Тарда. Він є одним із засновників теорії соціалізації. Саме Г. Тарду вдалося довести, одним із головних законів соціального життя є слідування лідеру. Лідером є та людина, яка здатна зацікавити людей, яких хоче вести за собою та сприяти їх бажанню наслідувати його поведінку[16].

Існує багато класичних типології лідерства.Вчення М. Вебера є однією з них. В основі опис способів легітимізації лідерства. Відповідно існують традиційний, раціонально-легальний (бюрократичний) та харизматичний типи лідерства.

Харизматичний лідер - особливий, той, хто вважається наділеним видатними якостями та здібностями. В його основі віра та емоції. В свою чергу в основі традиційного типу лежить звичай, а в основі бюрократичного - колективний розум [40].

Багато досліджень феномені лідерства розгорнулись на початку XX століття. Дослідження були спрямовані як на вивчення лідерства як окремого феномену, так і на вивчення його головних ознак.

Поведінковий підхід є основою для класифікації стилів керівництва. Завдяки вивченню стилів поведінки лідера вдалось виділити окремі типи лідерства. Саме це стало основою до більш ефективного вивчення проблеми лідерських якостей і стало корисним інструментом для розуміння складності понять я лідерства[56].

Представники поведінкового підходу в процесі вивчення приділяли основну увагу на особливості поведінки лідера, специфіку його проявів серед різних типів людей. Ефективність лідера визначається його поведінкою та ставленням до інших людей, а не окремими особистісними якостями.

В межах гуманістичного підходу запровадили «паритет значущості». Він передбачає рівноцінність між двома компонентами: лідером та колективом, таким чином підсилюється роль групи у лідероутворенні. В гуманістичному підході виділяють також поняття «суперлідера». Це той, хто стимулює розвиток лідерських рис у своїх послідовників[39].

Лідерство інтерпретують як одну з функцій групи, тому важливо вивчати мету та завдання групи.

Щодо малий груп, лідерство в них розглядається з погляду ефективності спільної діяльності, здатності лідера налаштувати колектив на працю задля спільної мети [20].

Керівники, які прагнуть організувати ефективну працю підприємства, неодмінно мають стати лідерами. Варто зазначити, лідерство відрізняється від поняття керівництва. Як види управлінських відносин ці поняття є важливими складовими в управлінні організацією, проте вони різними, але взаємодоповнюючими поняттями.

Ще однією знаменитою працею серед досліджень лідерства є «Теорія рис». Її основою є вчення англійського психолога Ф. Гальтона, який вважав, що головною умовою лідерства є те, що лідер наділений якостями, які відрізняють

його від інших людей. Ці риси передаються спадково. З даної теорії випливає наступна – теорія «факторно-аналітична концепція», автором якої є Ю. Дженнінгсон. [62].

Основним положенням «Теорії рис» є лідером може бути лише та людина, яка володіє сукупністю характеристик та здібностей, які дають їй можливість вести людей за собою. Така особистість здатна перебудувати мораль та створити позитивний клімат в групі людей.

Харизматична особистість завжди прагне до змін. Це можуть бути зміни в самому колективі, зміни у світогляді, зміни в тактиці та правилах. Харизматичний лідер схильний перетворювати. [9].

Пізніше з'явилась «Ситуаційна теорія» лідерства. Представниками даної концепції були: Т. Хілтон, А. Годієра, Дж. Шнейдер. Відповідно до цієї теорії, кожна окрема ситуація вимагає відповідної поведінки від лідера, а різні обставини вимагають від лідера прояву різних його рис.

Е. Хартлі запропонував модифікацію цієї теорії, в якій припустив, що людина, яка стала лідером в одній ситуації, зможе стати лідером в іншій.

Засновником даної теорії вважають Фреда Філлера. Він вважав, що є три критичні ситуації, які впливають на ефективність лідерства: Вплив посади, структура задач та спосіб їх визначення, взаємодія лідера з іншими членами групи. Модель ситуаційного лідерства дозволяє прогнозувати ефективність робочої групи, яку веде лідер. [13].

Проблематику лідерства активно вивчали також вітчизняні психологи. В процесі вивчення була запропоновано багато різних визначень. Зокрема: Романовський О. Г., Середа Н. В. визначають лідерство як вміння однієї людини впливати на групу індивідуумів, маючи на меті стимулювати їх до спільної діяльності заради однієї мети та встановлених цілей.

Кочубей Т. зазначає, що лідерство є результатом взаємодії представників малої групи в певний проміжок часу. Вплив на таку взаємодію мають якості або сукупності якостей їх членів та характер їх прояву у конкретній ситуації.

Філонович С.Р. визначає лідерство як процес самоорганізації групи, обумовлене ініціативою від її членів. [49].

Синтетичний підхід розглядає лідерство як складний процес, який поєднує у собі організацію міжособистісних стосунків у групі, а також лідера, який є суб'єктом управління.

Курт Цадек Левін у своїх дослідженях звертав увагу на стилі лідерства та їх ефективність. Німецький вчений виділив 3 стилі лідерства, в залежності від того, як лідер (керівник) взаємодіє з групою.

Стиль лідерства – це комплекс методів та способів комунікації лідера з групою та організації її дій. Вченим також було досліджено випадки, коли лідер не брав участі у справах групи. Експерименти допомогли виявити, що найбільш оптимальним стилем керівництва є демократичний стиль. Адже саме він урівноважує участь у вирішенні питань лідера та самої групи, а кожен учасник має право виражати свою позицію. [34].

Авторитарний стиль передбачає одноосібну владу, лідер сам приймає усі рішення а керує усім колективом. При авторитарному підході не має значення те, які взаємини склались між учасниками групи. Тому за відсутності лідера в такому колективу спостерігається різке зниження продуктивності, адже самі працівники не мають навички злагоджено працювати без вказівок, або ж всі завдання ігноруються, не виконуються без натиску збоку.

При дотриманні демократичного стилю лідер прагне зацікавити підлеглих процесі роботи, стимулює активність. У порівнянні з авторитарним лідером, демократичний лідер є членом групи, таким же, які інші. Він на рівні з рештою членів групи працює, проте більше веде групу, направляє. Він розраховує на підтримку групи та дбає про щоб кожен міг висловлюватись. Якщо такий лідер тимчасово відсутній, продуктивність групи не падає, а залишається незмінною. Це зумовлено тим, що взаємодія у групі є злагодженою.

Ліберальний стиль лідерства передбачає можливість висловлюватись для кожного члена групи, усі мають можливість брати учать в обговореннях та прийнятті рішень. [26].

Кожен стиль має свої переваги та недоліки, ефективність залежить від контексту, в якому конкретний стиль застосовується. Часто лідери поєднують різні стилі, відповідно до ситуації, яка виникла.

1.2 Особливості розвитку лідерства на різних вікових етапах

Формування та розвиток лідерських якостей є одним із головних аспектів становлення особистості. Дитина, яка почувається впевнено, добре володіє навичками успішної комунікації та вмінням виражати власну думку, в майбутньому зможе легко досягати бажаних результатів.

Дошкільний вік є періодом інтенсивного розвитку дитини, коли формуються різноманітні особистісні якості, зокрема: самостійність, здатність концентруватись на конкретному понятті певний проміжок часу, самостійність, дисциплінованість, наполегливість. Ці якості є передумовою для того, щоб в дорослому віці людина могла самостійно працювати управляти своїм життям.

Багато науковців звертали увагу на вивчення особливостей прояву лідерських якостей на різних вікових етапах. Їх цікавив набір особистісних якостей лідера в різних вікових та соціальних групах. Зокрема зазначається, що лідер у дитячому садочку має більший вплив на тон життя дітей, аніж вихователі [24].

Вплив лідера часто більший за вплив дорослої людини. Дослідники зазначали, що провідною рисою лідера є ініціативність. Також цікавим виявилось спостереження, що дитина стає лідером не у наслідок того, що її обрала та полюбила група, а навпаки - група полюбила дитині за те, що вона стала лідером, тобто в певний момент проявила ініціативу.

Т. Сенько зауважує, що найбільш виграшну позицію серед дітей дошкільного віку мають діти, які вирізняються середньою або високою успішністю у навчанні, виконанні вправ у дошкільному закладі.

За такими дітьми закріплюється категорія лідера, особи, якій надається перевага.

Проте, спостерігається тенденція до того, що діти, котрі показували високі результати у навчанні або ж вирізнялись здібностями до різних видів діяльності, потрапляти до групи «неприйнятих». На це мають вплив такі аспекти як характер поведінки самої дитини, її самооцінка, а також взаємодія самої групи та її цілі. Тому в одному випадку дитина, яка була більш успішною

та здібною, ставала лідером, а в інших випадках така дитина ставала аутсайдером.

Науковці зазначають, що основою формування лідерства у віковій категорії дошкільного віку є їхній емоційний контакт. На відміну від дорослих, для яких у взаємодії є важливими емоційний інтелект, вольові якості, організаторські здібності, у дітей головним є вміння проявити чуйність та дружелюбність.

Для розвитку таких якостей можна використовувати різні ігри, пізнавальні та комунікативні засоби [20].

Вчені Мельник Н. та Мельник М. вважають, що на становлення дитини як майбутнього лідера впливають не лише вроджені риси та риси характеру, а також набуті якості. Важливою є якісна освіта, яка буде базуватись на дієвих методах та формах взаємодії.

Численні дослідження підтверджують, що істотний вплив на становлення лідера має поняття так званої «соціальної впевненості». Дане поняття вміщає у собі ряд рис особистості, які допомагають їй ефективно комунікувати зі своїм оточенням. «Соціальна впевненість» найкраще розвивається у групових іграх, де треба проявляти себе, швидко взаємодіяти для досягнення конкретного результату [30].

Самооцінка та впевненість у собі – є одними із визначних факторів, які допомагають дитині ставати лідером у групі. Від рівня самооцінки дитини залежить те, як вона сприймає себе, наскільки здібною та успішною вважає себе. Даний феномен дозволяє зайняти відповідне місце як серед однолітків у дошкільному та шкільному віці, так і колективі, у кому особистість реалізовує себе в дорослому житті. Впевненість у собі відповідає рівню віри дитини у власні сили, тому, наскільки дитина може впоратись з тим чи іншим завданням, також вона впливає на рівень домагань. Ставлення до себе є важливим при формуванні Я-образу у дитини, це її уявлення про себе, свої сильні та слабкі сторони, розуміння того, які завдання їй під силу, а які завдання є надто важкими.

Лідерські якості починають проявлятись через самооцінку, вона є проявом суб'єктивної активності людини, емоційного клімату в сім'ї та оцінки дорослими її успіхів та невдач. Спочатку діти ототожнюють думку про себе з тим ставленням та реакціями, які отримують від дорослих, а потім спів ставляють з ними власну оцінку своєї особистості [19].

Виховання також має вагомий вплив на самооцінку та впевненість у собі дитини. Вплив батьків відбивається на здатності дитини конструктивно взаємодіяти з дорослими, вихователями та вчителями. Соціальна впевненість сприяє успішній інтеграції дитини у доросле життя.

А. Сіренко а продуктивність виховання впливає готовність дитини до педагогічної дії, зацікавленість дитини у процесі навчання та залученість до нього батьків [17].

В процесі гри та навчання також формується багато якостей особистості. Зокрема лідерські якості розвивають в процесі виконання різних видів пізнавальної діяльності (вікторини, конкурси, рухливі ігри, ігри-змагання, прогулянки).

Зазначені види діяльності також сприяють фізичному, розумовому та емоційному розвитку дитини. Прогулянки та руханки сприяють психологічному розвантаженню дитини, нормалізації її емоційного стану.

Безумовно лідерство серед дітей дошкільного віку відрізняється від лідерства у дорослих людей. Для дітей не є необхідним такі риси як вміння вести конкуренцію, вести за собою команду та виконувати складні завдання. Лідер у дитячому колективі це той, хто має гарні успіхи та є прикладом для інших дітей. Риси характеру, що притаманні дитині-лідеру - це сміливість, активність, рухливість та допитливість [1].

У шкільному віці для розвитку лідерських якостей важливою є неперервність розвитку відповідних якостей. Важливими є такі риси:

1. Підтримка, а не змушування до дій
2. Вміння зацікавити однолітків, бути харизматичним
3. Розуміння того, що бути лідером та керувати - це різні і поняття.

4. Творчий підхід до вирішення питань

Ефективним способом розвитку лідерства у дітей шкільного віку є учнівське самоврядування. Його можна здійснювати за рахунок створення різних організацій та тематичних свят.

Для підліткового віку прагнення до лідерства є одні із провідних характеристик. Спілкування з однолітками – невід'ємна частина життя підлітка, а його успішність залежить саме від рівня реалізації у групі [46].

Прояв лідерства серед підлітків має окремі характерні риси. Це пов'язано з тим, що в підлітковому віці відбувається процес становлення особистості, розвиток її самосвідомості та самостійності, а також відбувається формування соціальних навичок.

Виокремлюють такі специфічні аспекти:

1. Пошук ідентичності.

На даному етапі пошук власної ідентичності є важливим для розвитку лідерських якостей підлітків. Вони визначаються з власними цінностями, орієнтирами у житті [50].

2. Бажання бути незалежним.

Для підлітка важливо мати можливість самостійно приймати рішення. Це сприяє розвитку почуття відповідальності та активності. Така особистість краще проявляє ініціативу.

3. Значення соціального впливу

Спілкування з однолітками є дуже важливою частиною процесу соціалізації. Цей авторитет формується завдяки харизмі та підтримці від інших людей, а також за допомогою вміння вирішувати конфлікти.

4. Формування емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект є важливим компонентом лідерства, і підлітковий вік є періодом, коли дана характеристика формується найбільше. Емоційний інтелект важливий як для кращого розуміння себе, так і для вміння розпізнавати емоції інших людей та мати можливість прогнозувати їхню реакцію та поведінку у різних ситуаціях.

5. Креативність та навички стратегічного мислення.

Розвитку лідерських якостей сприяють такі види діяльності як участь у різноманітних заходах, нестандартний підхід до вирішення задач.

6. Виклики та перешкоди.

В підлітковому віці діти починають зіштовхуватись із внутрішніми та зовнішніми бар'єрами. Це може спричинити труднощі в адаптації та розвитку лідерських якостей, але водночас такі виклики є можливістю для особистісного зростання та вдосконалення.

Отже, лідерські якості підлітків виражаються за рахунок прагнення проявлятись, вміння здійснювати вплив на інших людей та ефективно взаємодіяти в соціумі. Важливими також ж навички командно роботи.

Завдання та функції лідера у групі залежать від виду активності групи. Для успішної діяльності групи лідеру важливо звертати увагу на два основні аспекти: перший - дії групи, здійснені для досягнення конкретного результату групи, другий – дії лідера, спрямовані на налаштування конструктивного зв'язку між членами групи та створення позитивного емоційного зв'язку між ними.

У підлітковому віці феномен лідерства стає більше наближеним до того типу, який притаманний лідерам дорослого віку. Тобто важливим стає психологічний аспект, і, в свою чергу, він стає багатогранним. Виокремлюють такі функції:

- Інформаційна – пошук інформації, способів вирішення проблеми групою.

- Когнітивна – для лідера важливо мати здатність швидко та якісно оцінити ситуацію, можливості та шляхи вирішення проблем та досягнення цілей групи.

- Мотиваційна – здатність сформувати та підтримувати свій власний інтерес до діяльності групи та зацікавленість інших членів групи.

- Афективна – можливість лідера надавати кожному члену колективу зворотній зв’язок, підтримувати позитивний емоційний контакт та прогнозувати характер стосунків у групі в тій чи іншій ситуації. [46].

Лідерство є складним процесом з психологічної та соціальної точки зору. Адже він передбачає, що один член групи здатний об’єднати навколо себе інших людей та заохотити їх діяти заради однієї спільної мети.

Лідер – це людина, це людина, яка здатна якісно організувати не лише власну діяльність, але й роботу інших людей [15].

У дорослому віці феномен лідерства набуває найбільш багатогранного значення, адже лідерські якості стають важливими як для успіху в соціальному житті, так і в професійні сфері, задля професійної самореалізації та актуалізації власних здібностей.

«Професійний успіх» - поняття, яке поширюється на багато сфер діяльності та є предметом вивчення багатьох наук: соціології, психології економіки, філософії та педагогіки. Таке широке значення зумовлене тим, що професійна реалізація не є можливою без вміння працювати в команді, а також без вміння організовувати роботу інших людей а вміння делегувати обов’язки.

Феномен лідерства серед людей дорослого віку характеризується складністю та багатогранністю. Основними аспектами виступають зрілість, конструктивність, відповідальність, наявність стратегії [16].

1. Сформована особистість та досвід.

У дорослих людей більше досвіду, сформовані цінності та пріоритети. Це ті компоненти, які допомагають людині чітко визначити свої цілі на напрямок розвитку. Дорослі лідери завжди готові брати на себе відповідальність за свої рішення.

2. Емоційна стійкість.

Для дорослого лідера більш характерним є розвинений емоційний інтелект та гнучкість.

Це допомагає при вирішенні проблем та конфліктів, дає змогу покращити стосунки в колективі. Також це позитивно впливає на позитивний командний дух і атмосферу в групі[46].

3. Навички комунікації.

Для лідера важливо вміти фективно вирішувати питання, добре взаємодіяти зі своїм оточенням. та практикувати активне слухання. Лідер вміє чітко та коротко виражати свою думку, він вміє зацікавити свою команду та мотивувати її рухатись до спільних цілей.

4. Стратегічне мислення.

Дорослі лідери краще розуміють довгострокову перспективу, вміють прогнозувати та бути далекоглядними у планах своїх дій.

5. Етичність та відповідальність.

Для лідерства в дорослому віці характерні високі етичні стандарти. це зумовлено великою відповідальністю за свої дії. Справжній лідер усвідомлює важливість дотримання етичних принципів та моральних норм. Перш за все це важливо для того, щоб забезпечити повагу та комфортне середовище для кожного члена групи.

6. Навички командної роботи.

В даному аспекті важливими є вміння делегувати свої обов’язки, рівномірно розподілити навантаження та участь у роботі між членами групи та ефективно організувати взаємодію команди. Дорослий лідер розуміє, що справжнього успіху вдасться досягнути, якщо підтримувати кожного члена команди, сприяти його розвитку та прояву.

7. Швидка адаптація та гнучкість.

Лідер, завдяки, своєму досвіду може швидше пристосуватись до різких змін. Він краще розпізнає ситуації, які вимагають негайного включення та ситуації, які не є загрозливими для колективу та результату його роботу, відповідно створюється набагато менше психологічного тиску.

8. Наставництво та передача знань [32].

Досвідчений лідер завжди готовий ділитись власним досвідом та допомагати у становленні молодим спеціалістам. Часто лідери стають менторами для своїх підлеглих.

Лідер відіграє визначальну роль у формуванні структури групи, формування діяльності та сприятливого психологічного клімату, створюючи умови для професійного та особистісного зростання членів групи [34].

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТАТІ

2.1 Особливості розвитку та прояву лідерських якостей серед чоловіків

Чоловік-лідер зазвичай асоціюється з силою, рішучістю, хоробрістю та твердістю своїх рішень. Такі якості вирізняють його під час прийняття важливих рішень, в спілкуванні та при побудові структури команди та стосунків між членами команди. Характеристики чоловіка-лідера:

1. Сміливість та рішучість.

Чоловік-лідер здатний швидко приймати рішення, зваживши преваги та недоліки. Він знає, якою є його ціль, та який результат він хоче отримати від роботи команди. Для нього водночас характерний ризик та здатність дуже добре контролювати свої емоції.

2. Вміння вести конкуренцію.

Для чоловіка-лідера надзвичайно важливо підтримувати власну мотивацію, та перевершувати конкурентів. Це пов’язано з бажанням домінувати у сфері своєї діяльності.

3. Впевненість у собі.

Лідери-чоловіки часто демонструють впевненість у тому, що вони роблять, та у рішеннях, які вони приймають. Ця риса є важливою для чоловіка як в його повсякденному житті, так і в командній роботі, чоловік-лідер має володіти такими рисами задля здорового морального сану, поваги від його однодумців та для активної соціальної взаємодії [46].

4. Автономність та відповідальність.

Чоловіку лідеру важливо вміти контролювати ситуацію у групі, вміти приймати серйозні рішення та слідувати за назначеним планом, а також знаходити вихід із ситуації, які виникли незаплановано.

5. Раціональність.

Для чоловіка-лідера характерним є логічне мислення, раціональний підхід до вирішення питань та вміння тверезо мислити у стресових ситуаціях.

6. Схильність до авторитарного стилю лідерства.

Історія чоловічого лідерства сягає давніх часів. На всіх етапах розвитку суспільства в межах різних культур та політичний систем переважало лідерство саме чоловіків.

Чоловік був головним, ватажком, займався мисливством, забезпеченням сім'ї та дбав про безпеку. Жінка, в свою чергу, займалась домашніми справами, вихованням дітей, була берегинею домашнього вогнища. У більшості суспільств стародавніх часів чоловік традиційно відігравав провідну роль. Це стосувалось як племен, так і більш організованих держав. [42].

В Стародавньому Єгипті чоловік-фараон вважався втіленням божественної влади на землі. Таке лідерство було продиктовано релігійними переконаннями і контролем над військовою сферою та економікою.

Середньовіччя – період, коли чоловіки мали абсолютну владу, військове мистецтво та фізична сила були основними показниками лідерства.

Значним аспектом лідерства також була духовна влада чоловіків: Папи Римські, Єпископи мали значний вплив на політичне та суспільне життя.

Олександр Македонський – полководець, який вирізнявся видатною військовою стратегією, яку досі вивчають у військових академіях. До 30 років йому вдалось величезну частину відомого світу. Олександр завжди був на полі бою, на передовій, так як вважав, що справжній лідер має бути ведучою частиною групи, війська [13].

Авраам Лінкольн був президентом США, який вирізнявся вмінням слухати співрозмовника та шукати компроміси у найскладніших ситуаціях. Політик, який завжди був на стороні демократичного лідерства, свободи та рівності. Йому вдалось провести країну через надзвичайно складні часи.

Знамениті промови Вінстона Черчилля допомогли вселити в людей віру та об’єднати цілу націю.

Знаменитий французький полководець та імператор Наполеон Бонапарт створив одну з найбільших імперій у Європі. Він був відомий своєю харизмою, особливим підходом та інноваційними тактиками у військовій справі. Його рішення та дії часто були непередбачуваними, що і приводило його до перемог. Кожен з цих чоловіків-лідерів мав свій підхід до ведення своєї діяльності, але усі залишили значний слід в історії світу [19].

В індустріальну епоху поява демократичних систем привели до зміни ролі чоловіків-лідерів. Чоловіки встановлювали тон розвитку економіки та соціальних стандартів у своїх країнах.

На сучасному етапі чоловіче лідерство набуло набагато більше різноманітних форм. Тепер для чоловіка-лідера важливими є не тільки фізична сила та володіння військовим мистецтвом, на перший план вийшли такі якості як кмітливість, вміння грамотно вирішувати конфлікти, ерудованість, високий рівень емоційного інтелекту, відкритість до нових ідей та гнучкість мислення.

Основними відмінними рисами чоловічого лідерства є схильність до змагання, велика конкуренція, вертикальна структура керівництва, логіка та раціональність при прийнятті рішень.

2.2 Особливості розвитку та прояву лідерських якостей серед жінок

Лідерство серед жінок – важлива сфера, що впливає на традиційні уявлення про лідерство, керівництво та інші ролі у суспільстві. На сучасному етапі розвитку жінки все частіше займають керівні посади, є лідерами різноманітних громадських організацій та рухів. Жінки-лідери демонструють унікальний підхід до вирішення проблем.

Існує поняття «скляної стелі» на шляху жінки до лідерства та керівної посади. Це складнощі у просуванні по кар'єрних сходинках:

1. Жінок часто оцінюють не тільки за їх досягнення у роботі, але й за статус їхнього особистого життя зовнішній вигляд та спосіб життя. Часто до них висувають вимоги та коментарі, що базуються лише на упередженнях та гендерних стереотипах.

2. Працівники часто недооцінюють результати роботи жінок, прискіпливо ставляться та вважають, що обов'язково будуть помилки.

3. Гендерні стереотипи. У нашому суспільстві здавна вважалось, що жінка найкраще може впоратись з обов'язками домогосподарки, дбати про дітей, чоловіка, побут та приготування їжі. Саме тому часто при спробах жінки реалізуватись в тій чи іншій сфері як керівнику, відбувається нівелювання її потенціалу. Часто кандидатури жінок не розглядали для призначення на керівні посади. Проте існує багато прикладів жінок-лідерів, котрі успішно керували та вели команду за собою [26].

Анджела Меркель – жінка, яка була канцлером Німеччини з 2005 по 2021 рік. За допомогою свого прагматичного лідерського стилю і здатності управляти складним ситуаціями зробила великий внесок у зміцнення становища Європейського Союзу. Це зробило її однією з найвпливовіших жінок світу.

Опра Вінфрі – одна з найвпливовіших жінок у медіа-індустрії. Вона створила велику кількість телешоу, книжкових клубів та власну медіа компанію. Також вона активно займається благодійністю та дбає про розвиток освіти та її доступності, а також виступає за захист прав людини [23].

Крістін Лангард – президентка Європейського центрального банку. Вона стала першою жінкою, яка зайняла дану посаду. До цього вона очолювала Міжнародний валютний фонд. Лагард відома своєю здатністю вирішувати глобальні економіки виклики та просувати ідеї гендерної рівності в економіці.

Джасінда Ардерн – прем'єр міністр Нової Зеландії. Вона проявила не тільки свої лідерські якості, але й прогресивність та співчутливість до інших. Джасінда брала активну участь у боротьбі з пандемією COVID-19. Вона є прикладом емпатії, щирості та вміння об'єднувати людей.

Усі ці жінки є яскравими прикладами того, як жінки досягнули успіху у різних сферах та змінили життя багатьох людей. Вони показують,що незважаючи на перешкоди та різні несприятливі соціальні явища, вони можуть досягати успіху та бути не менш ефективними, аніж чоловіки-лідери.

Навіть попри існування «скляної стелі», яка є серйозним обмеженням, жінки показали безліч прикладів, коли вони змогли виконувати дуже відповідальну роботу та вести за собою цілий колектив[11].

Жіноче лідерство відрізняється від чоловічого підходом, рівнем емоційного ставлення та соціокультурними чинниками. Виділяють такі основні відмінності:

1. Емпатія та високий емоційний інтелект. Жінки-лідери більше часу приділяють потребам, почуттям та моральному стану своїх підлеглих та колег. Це сприяє створенню позитивного клімату в колективі та розвитку ефективної взаємодії. В свою чергу, чоловіки-лідери більш орієнтовані на результат та акцентують увагу на ефективності діяльності.

2. Вміння співпрацювати та вести командну роботу. Жінки схильні заохочувати команду до роботи, слухати та розглядати різні точки зору. Для жінок більш характерно шукати компроміс та дбати про комфорт усіх членів команди. Чоловіки діють більш різко та схильні прийняти рішення самостійно. Частіше спостерігається вертикальна схема лідерства[6].

3. Мотивація через натхнення. Натхнення є рушійною силою для діяльності жінки. Жінки підтримують діяльність групи, її мотивацію за допомогою натхнення та позитивного заряду серед членів команди, створюють атмосферу взаємодопомоги та готовності допомагати один одному. Чоловіки більш схильні використовувати чітку систему нагород та покарань.

4. Активна участь у вирішенні конфлікту. Жінки-лідери схильні приділяти увагу усім членам групи, поважати на їхні інтереси, тому у конфліктних ситуаціях вони схильні шукати компроміси та спільні рішення. Для них важливо, щоб кожна сторона була почута, а прийняте рішення не нашкодило нікому з членів групи.

Т. М. Євремова провела аналіз багатьох досліджень жіночого лідерства та виділила основні аспекти(тематичні лінії):

1. Сприятливі чинники для самореалізації жінки. Розглядають 9 основних аспектів: впевненість у своїх силах, внутрішній документ контролю, самодисципліна, вольові якості особистості, мотивація на досягнення успіху, висока адаптивність, креативність, спрямованість особистості, здатність ризикувати, маскулінність [6].
2. Несприятливі чинники професійної реалізації жінки. Сюди віднесли зовнішній локус контролю, мотивація на уникнення невдач (замість мотивації на досягнення успіху), відсутність впевненості у власних силах,

нерівномірний розподіл обов'язків та домашніх справ, феномен «скляної стелі», бар'єри в кваліфікації.

3. Гендерна соціалізація. До даної категорії належать такі аспекти: позиція в батьківській родині, виховання у дівчат переважання цінності жінки-матері, вплив на світогляд доньки образу матері, яка працює, професійно реалізовується.

4. Сімейний статус. Важливу роль відіграють репродуктивні настанови жінок-лідерів. Виокремлюють такі пункти в даному питанні: настанови жінок, характер кар'єрних прагнень, поєднання сімейних та професійних ролей, умови для досягнення високого рівня самоактуалізації жінки.
5. Особливості поведінки. Різниця у стилях професійної самореалізації, відмінності у лідерстві, вікові особливості характеру самоактуалізації жінок, характеристика процесу адаптації, можливі поведінкові стратегії.
6. Особливості сприйняття жінок-лідерок. До даної категорії належать такі блоки: стереотипи про жінок-лідерів, специфіка сприйняття жінок-лідерів, сприйняття жінками самих себе, їх ставлення до себе та власної самореалізації[8].
7. Особистісні особливості. Тип темпераменту, особливості світогляду, цінності, риси характеру та особливості поведінки.

Попри велику кількість проведених досліджень жіночого лідерства, даний феномен ще не є вивченим до кінця. Це пов'язано з різними факторами, від спадковості, до різниці в стратегії досягнення успіху також варто зазначити, що усі дослідження проведені не так давно, тобто охоплюють період крайніх 12 років.

Психологія особистості лідера включає вивчення особливостей формування та прояву лідерських якостей у жінок, вплив гендерних стереотипів та очікувань соціуму на характер поведінки жінки та стиль її лідерства. Важливими аспектами в дослідженні особистості жінки лідера є:

1. Стійкість цінностей та поглядів. Жінки - лідери часто стикаються з упередженнями щодо їхнього рівня знань, компетентності в тій чи іншій

сфері. Також нерідко зустрічаються гендерні стереотипи. Тому для жінки-лідера важливо вміти виділяти пріоритети, чітко розрізняти головне від другорядного та вміти чинити опір недоречним висловлюванням у свій бік.

2. Емоційний інтелект. Саме ця риса допомагає будувати стосунки у колективі, керувати емоціями інших людей та вирішувати конфлікти.
3. Баланс між професійною та особистою складовою. Для жінки-лідера дуже важливо знаходити час для домашніх справ, догляду за дітьми – знаходити рівновагу між амбіціями в професійному розвитку та сімейними обов'язками.
4. Стиль комунікації. Для жінок є характерним інклюзивний стиль лідерства. Він орієнтований на співпрацю між членами колективу, що допомагає налаштувати приємну атмосферу в колективі та побудувати дружні взаємини.
5. Мотивація та амбіції. Досягнення будь-якої цілі потребує великої та потрійної дисципліни та наполегливості. Важливо знати, заради чого людина старається, та що є її ціллю.

Таким чином, особистість жінки-лідера складається з низки аспектів, які впливають на її професійну діяльність та стиль керівництва. Для жінок важливо бути стійкими у своїх поглядах та позиціях, це допоможе їм краще протистояти різним упередженням, гендерним стереотипам та стане у нагоді при досягненні своїх цілей.

Для жінки-лідера важливим також є вміння зберігати баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Це має вплив на емоційний стан жінки та допомагає попередити емоційне вигорання. Мотивація та амбіції є рушійними силами при досягненні мети.

Сучасне лідерство серед жінок збагачує поняття управління і робить вагомий внесок у трансформацію поглядів суспільства. Подолання гендерних стереотипів та упереджень є важливим кроком для подальшого розвитку суспільства [46].

РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Державна служба в Україні – це діяльність на посаді в державних органах та установах, яка спрямована на виконання завдань та функцій держави. Головними завданнями державної служби є реалізація політики держави, захист прав та свобод громадян, управління державними ресурсами та майном задля діяльності в інтересах суспільства.

Основними принципами державної служби є верховенство права, законність, прозорість, професіоналізм та відданість державним інтересам. Основна мета – забезпечення ефективного виконання завдань держави. Вона є ключовим складником в управлінні державними справами та має забезпечувати стабільність та правильну послідовність функціонування державного апарату.

Працівники державної служби – це особи, які займають посади в державних установах. Працівники державної служби зобов'язані виконувати свої обов'язки відповідно до законодавства України, забезпечувати реалізацію державних програм [4].

Така діяльність вимагає від кожного працівника багато сил та енергії, а також відповідних особистісних якостей: відповідальність, високий рівень професійної компетентності, етичність, стабільність, постійний розвиток. Оскільки працівники державної служби відповідають за реалізацію державної політики, виконання законодавчих норм та роботу з громадянами, їм щодня потрібно демонструвати такі особистісні якості: висока стресостійкість, толерантність, навички управління та соціальні навички.

Емпатія – здатність розуміти потреби громадян, розуміти їхні проблеми та переживання, вміння знаходити з ними контакт та ефективно взаємодіяти. Толерантність – здатність приймати різні думки і точки зору. Необхідною рисою є справедливість – ухвалення рішень на основі законів та визначених норм, а не через особисті переконання.

Порядок державної служби розвивається в принципах відкритості та широкого кругозору, тому питання лідерства є надзвичайно актуальним. В першу чергу важливо вивчити можливість спільного існування ефективного лідерства та традиційних форм керівництва[36].

Посада керівника на державній службі надає йому відповідні повноваження, передумови бути лідером. Проте справжнє лідерство зумовлене не лише посадою, але й моральними якостями та позицією керівника у колективі. Поняття «лідер» та «керівник» є спорідненими, проте не тотожними. Головною відмінністю є те, що керівник завжди діє згори вниз, а лідер - знизу вверх.

Лідерство передбачає складний механізм взаємодії лідера та колективу, на який він чинить вплив. Важливими є психологічні фактори: те, як люди взаємодіють, як лідер реалізовує себе та як відбувається вплив лідера на групу. Лідерство стосується насамперед психологічної складової взаємодії групи. Керівництво- це організація групи, поставлена в певні межі та норми. Керівництво ж більш стійким та надійним явищем, вона формується усвідомлено, лідерство виникає стихійно і зникає так само.

Р. Такер - американський політолог у своїх працях зазначав, що лідерство є чимось більшим за виконання управлінських рішень. В ньому відбувається вплив на розум інших людей, об’єднується енергія всіх людей у групі. Також вчений звернув увагу на різну спрямованість діяльності лідера та керівника: керівник орієнтований на реалізацію завдань групи, а лідер - на інтереси членів колективу, їх стан [47].

Лідер є необхідною складовою будь-якого колективу, групи, команди. Це стосується різних сфер та напрямів. Лідерство часто визначає ефективність та якість роботи групи та характер її взаємодії. Потреба у наявності лідера виникає завжди, коли роботу неможливо виконувати одній людині. Це необхідно для організації групи, рівномірного розподілу обов’язків та відповідальності.

Безумовно, лідер має найбільшу відповідальність - за свої вчинки та дії, а також за роботу колективу, на які він направляє.

Лідер проявляє найбільшу активність, залученість та вплив. Для лідера важливо бути в центрі вирішення проблем та завдань, переймати багато функцій. Лідерство є груповим явищем. Лідер не може існувати без групи, а група - без лідера. Лідер є рушійною силою групи, забезпечує її динаміку та розвиток. Для розуміння позиції лідера важливо дослідити, як його сприймає група, адже для організації ефективної діяльності необхідно налагодити хороший емоційний контакт [16].

Р. Л. Кричевський стверджує, що лідерство – це роль,яку не призначають формально, але вона є у того в колективі, хто може об’єднати навколо себе інших і приймати спільні рішення.

М. Х. Мексон зазначає, що для того, щоб бути ефективним керівником потрібно бути ефективним лідером, адже лідерство – це інструмент, за допомогою якого керівник може впливати на членів свого колективу.

Лідер виконує такі функції:

1. Займається організацією колективу, розподілом обов’язків та створенням структури колективу.

2. Створює сприятливу психологічну атмосферу та забезпечує умови для становлення кожного працівника.

3. Приймає рішення щодо вирішення питань в колективі та організаційних питань.

4. Мотивує та заохочує людей на спільну роботу та досягнення цілей, об’єднує різні типи людей, залучає до роботи всіх.

Психологічний аспект лідерства на державній службі має вагоме значення для успішної роботи керівників у державних органах. Для лідера важливо вміти пристосовуватись до складних умова навколо, приймати правильні рішення, та підтримувати жваву атмосферу в колективі.

На даному етапі питання лідерства є актуальним аспектом кадрової політики державної служби. Лідерські якості є важливим інструментом управління людьми. Вони відображають вміння керівника розподіляти власну владу, правильно спрямовувати діяльність колективу, бути зацікавленим у справах своїх підлеглих та їхньому моральному стані [26].

На думку багатьох вчених, сучасний лідер має бути наділений такими рисами: мотивація на досягнення успіху, вміння надихати та зацікавити своїми ідеями, відповідальність, зацікавленість у своїй діяльності та власному зростанні, прагнення розвитку та удосконалення, здатністю сприймати різні події з оптимізмом та аналітично мислити.

Цінною також є здатність прогнозувати та планувати. Лідер має вміти прогнозувати реакції та емоції членів свого колективу, вміти розпізнавати їхні почуття, вміти оцінити ризики та можливі труднощі та прагнути їх попередити.

Вважається, що найкращим методом розвитку лідерства в органах державної влади є правильне управління талантами та професійний розвиток державних службовців. Це пов’язано з тим, що саме ці два заходи дозволяють виявити та в перспективі розвинути потенціал кожного працівника. Державні службовці, які постійно розвивають власні здібності, можуть в майбутньому стати ефективними лідерами в різних аспектах державної служби. [36].

Управління талантами передбачає проведення дослідження (за допомогою проведення методик та опитувань) та виявлення серед працівників тих, хто має потенціал до лідерства та управлінські здібності. Важливо вчасно помічати таланти працівників, те, у чому вони проявляються краще. Для молодших працівників важливо забезпечити менторство – наставництво. Це дасть їм можливість краще адаптуватись на робочому місці, в колективі, та проявлятись в майбутньому.

Таким чином, лідерство в межах державної служби вирізняється такими особливостями, як соціальна відповідальність, комплексність та багаторівневий характер, а також дотримання етичних стандартів.

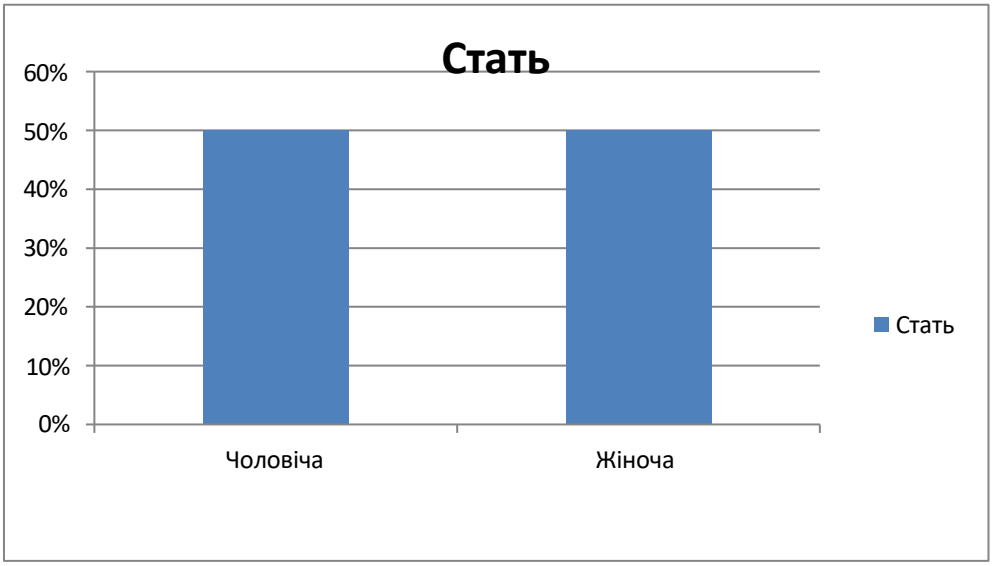
З такими особливостями лідерство на державній службі відрізняється від лідерства в інших сферах. Перш за все тому, що воно є орієнтованим на реалізацію цілей організації, та законів держави. Державна служба має забезпечувати спільні інтереси та підтримку довіри громадян до державних установ. Формування лідерства відбувається на основі етичної складової. Для лідера на державній службі необхідно вміти працювати в умовах підвищеної відповідальності та в ускладнених умовах. Це пов’язано з тим, що їхні рішення можуть вплинути як на громадян, так і на стан стосунків у колективі, щоб є великою відповідальністю лідера [28].

РОЗДІЛ 4 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАТЕВИХ ТА ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СЕРЕД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

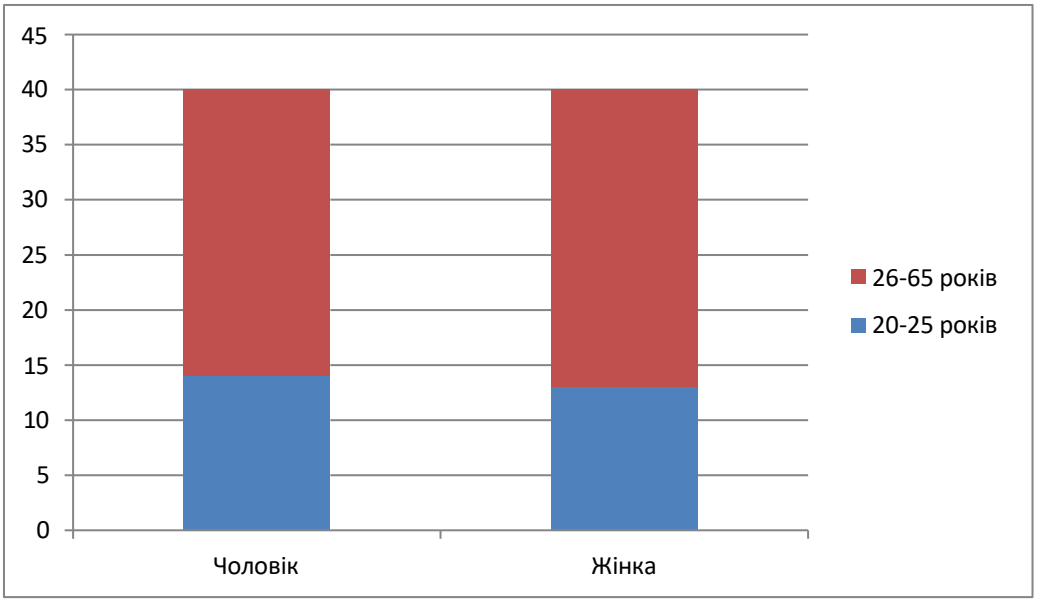
4.1 Характеристика вибірки та методів дослідження

Емпірична частина присвячена дослідженню прояву лідерських якостей серед чоловіків та жінок, які є державними службовцями. Дослідження проводилось з вересня до жовтня 2024 року. Для реалізації дослідження було сформовано вибірку, яка складалась з 40 жінок-держслужбовців та 40 чоловіків-держслужбовців, які працюють в Головному управлінні Пенсійного фонду України в Чернівецькій області. Вік досліджуваних становить 20-65 років, охоплено два вікових періоди: рання зрілість (20-25 років) та середній вік (26-65 років) за віковою періодизацією Еріксона.

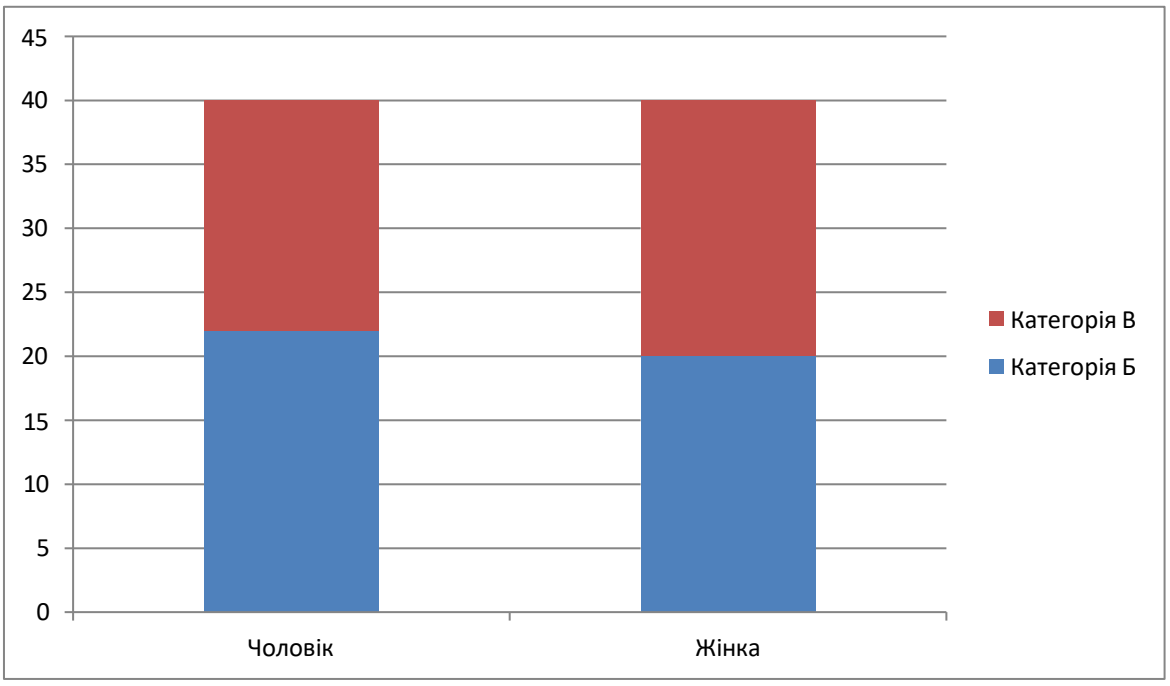
Відповідно, розподіл відбувався за статтю:



Розподіл респондентів за віком відбувся наступним чином:

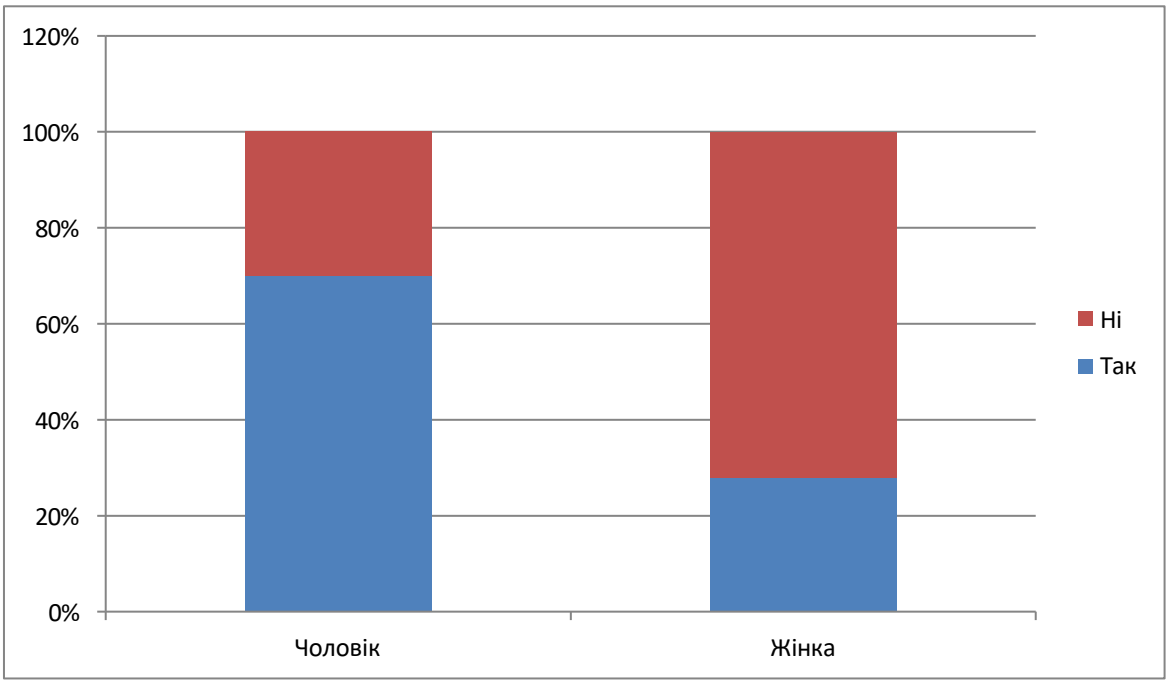


Серед досліджуваних були працівники категорії Б(керівні посади) та категорії В (головний спеціаліст та інші). Розподіл за посадами відбувся наступним чином:

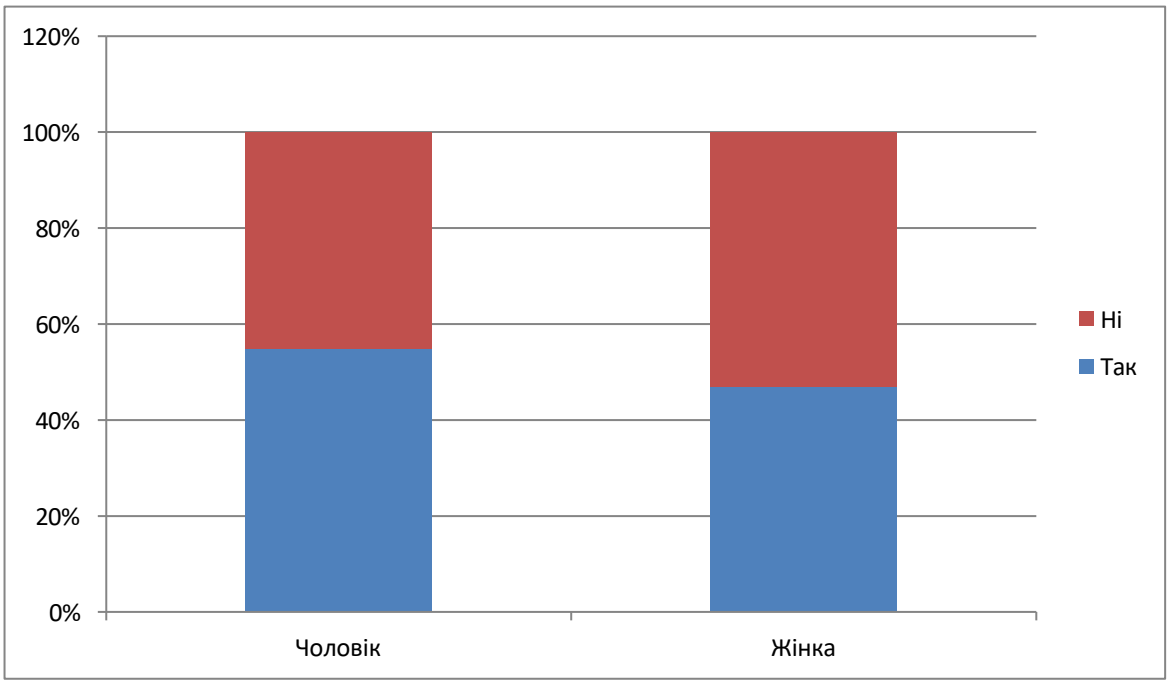


На початку опитування респондентам було запропоновано анкету з наступними питаннями:

Чи вважаєте ви себе лідером у колективі?



Чи бажаєте ви бути лідером у колективі?



55% чоловіків бажають бути лідерам у колективі, 45% не виявили такого бажання. 47% жінок бажають бути лідером у своєму колективі, а 53% жінок відповіли «ні».

Як ви вважаєте, кращим лідером може стати чоловік чи жінка?

Для організацій, в яких відбувається активна взаємодія з людьми, для працівників важливо володіти відповідними якостями.

Аналіз таких якостей дозволяє визначити здатність людини до комунікації з різними людьми та вміння працювати у колективі. Дослідження організаторських здібностей дозволяє виявити наскільки особистість здатна керувати іншими людьми та організовувати їх.

Дані поняття ділять на групи якостей особистості.

До якостей, що характеризують комунікативні здібності особистості, належать: вміння швидко встановлювати контакт з іншими людьми, здатність керувати своїми емоціями, здатність розпізнавати емоції інших людей (емоційний інтелект), вміння вирішувати конфлікти та шукати компроміси, прагнення розширити сферу спілкування, участь у різноманітних заходах.

Для визначення рівня когнітивних навичок та організаційних здібностей ми використовували Методику виявлення й оцінки комунікативних і організаторських якостей) за Б. Федоришиним і В. Синівським.

Організаторські здібності є важливим інструментом у роботі, яка вимагає впливу на людей, організації колективу задля досягнення певних цілей.

Методика виявлення комунікативних і організаторських схильностей дозволяє визначити рівень вищезазначених показників. В анкетній частині методики «КОС -1» запропоновано серію питань, на які передбачаються відповіді «так» або «ні». Характер питань спрямований на виявлення комунікативних навичок досліджуваного за результатами його відповідей.

Дана методика розроблена Б. Федоришиним та В. Синівським. В її основі комплексний підхід до оцінки професійних якостей і навичок респондентів. Методом опитування є тестування, яке охоплює дослідження лідерських якостей, навичок ухвалення рішень та здатності працювати в умовах стресу. Також даний опитувальник дає змогу врахувати такі суб'єктивні чинники як мотивація до взаємодії з колективом, міжособистісні стосунки в колективі, впевненість у власних силах.

Вивчення комунікативних здібностей є важливим аспектом розвитку особистості та умовою її особистісного та професійного успіху. Вміння знаходити спільну мову з колегами, будувати якісну взаємодію допомагають при входженні у колектив та встановлені контакту. Здатність швидко адаптуватись до змін допомагає людині підтримувати в нормі свій стан, професійно зростати та в вести людей за собою, адже саме той лідер, який може допомогти собі та за собою повести інших.

Для дослідження рівня мотивації до успіху ми використовували методику « Діагностика Мотивації до успіху» Т. Елерса.

Мотивація до успіху є невід'ємною частиною лідерства. Справжній лідер має стійку позицію, бажання та прагнення. Він чітко розуміє свою мету та кроки до її досягнення.

Методика Т. Еліпса призначена для визначення мотивації людини у різних сферах її діяльності. Зокрема в професійному та особистому житті.

Вона дозволяє з'ясувати, наскільки людина готова долати труднощі, проявляти ініціативу та наполегливість.

Основою методики ж опитувальник, який включає набір тверджень. Вони стосуються різних аспектів мотивації. Респондентам потрібно оцінити,

наскільки запропоновані твердження відповідають їхнім власним цінностям та принципам.

Дана методика дозволяє визначити:

1. Рівень прагнення до успіху
2. Впевненість у собі та власних силах
3. Здатність людини брати на себе відповідальність за отриманий результат
4. Її ставлення до невдач
5. Здатність ризикувати

Перевагою методики Елерса є те, що крім оцінки поточного рівня мотивації можна прогнозувати сценарій поведінки людини в різних ситуаціях. Наприклад, в стресових умовах чи при веденні конкуренції.

Також методику можна використовувати як в індивідуальній психологічній діагностиці, так і при дослідженні колективу.

Томас Елерс - німецький психолог. Він провів багато досліджень в сфері поведінки та мотивації людини, багато його праць є відомими по всьому світу та використовуються у працях багатьох психологів.

Томас Елерс приділяв особливу увагу вивченню психологічного аспекту розвитку та вдосконалення особистості, чинникам, які допомагають людині долати перешкоди в процесі досягнення мети.

Вчений розробив багато методик для дослідження мотивації та прагнень до успіху. Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса є однією з основних.

Ця методика дає можливість психологам в галузі управління персоналом оцінити, наскільки працівники можуть брати на себе відповідальність, вести

людей за собою та проходити невдачі. Також визначити значення для людини її розвитку

Праці Т. Елерса часто застосовують у таких сферах: кадровій роботі, коучингу, психологічному консультуванні. Вони дають можливість краще зрозуміти спрямованість особистості та її прагнення.

Лідерство неможливе без розуміння потреб та емоцій інших людей. Це процес, який будується на активній взаємодії лідера та групи, а також при впливі на неї шляхом психологічних інструментів.

Для визначення рівня емоційного інтелекту ми обрали методику «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холла.

Вона дозволяє визначити, наскільки людина може керувати власними емоціями та розуміти емоції інших людей.

Емоційний інтелект розглядається як здатність людини ефективно взаємодіяти з людьми та налаштовувати на контакт з ними. ЕІ є однією з найважливіших передумов формування лідерських якостей.

Методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла складається із серії питань, що дозволяють вивчити основні аспекти емоційного інтелекту у респондента, зокрема:

1. Самосвідомість- здатність ідентифікувати та аналізувати власні емоції та почуття. Це вміння чути та розуміти себе, давати собі час для самосприйняття та усвідомлення.
2. Самоконтроль - вміння керувати своїми емоціями, не дозволяти їм впливати на свої рішення та поведінку у стресових ситуаціях.
3. Мотивація- вміння направляти енергію на досягнення цілей, підтримка дисципліни.
4. Емпатія - здатність співпереживати та підтримувати

5. Соціальні навички: вміння працювати в команді, ефективно взаємодіяти з групою та підтримувати стосунки з іншими людьми.

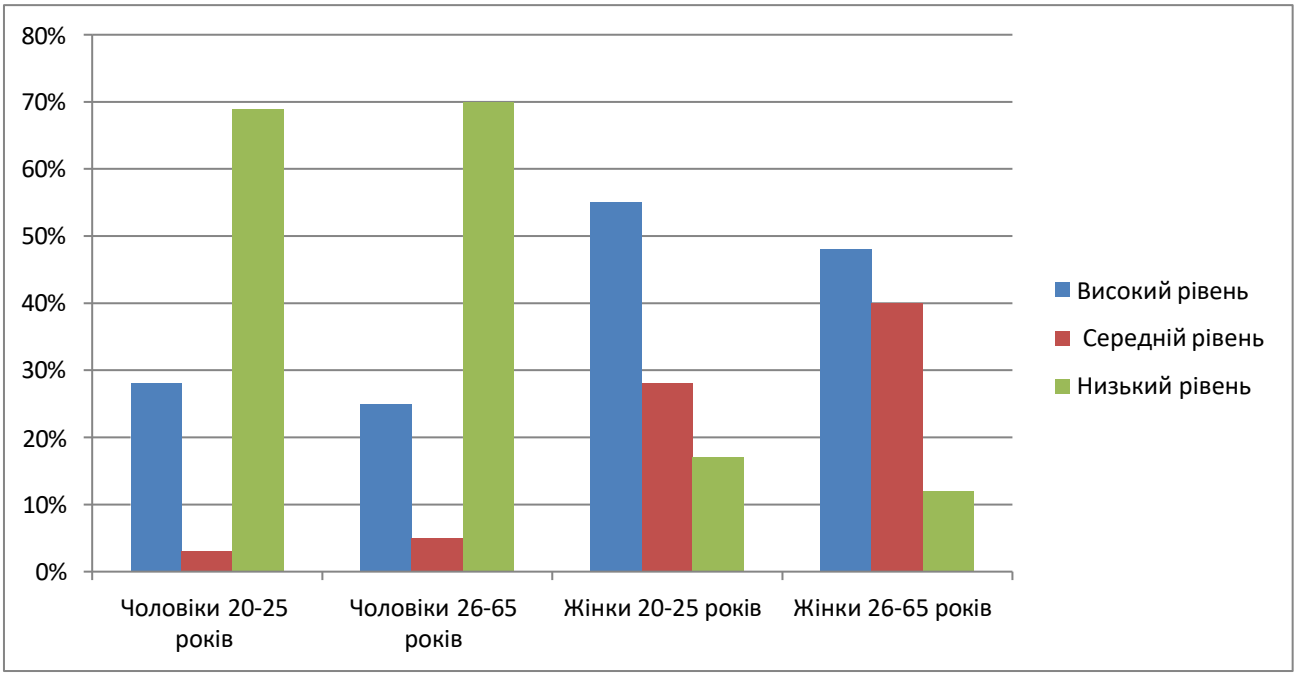
Методика Н. Холла передбачає кількісну оцінку, за шкалою, рівня емоційного інтелекту. Високі результати свідчать про вміння людини добре взаємодіяти з іншими.

Ця методика є хорошим інструментом для дослідження емоційного інтелекту у працівників колективу та розуміння їхніх особливостей комуніка

4.3 Порівняльний аналіз особливостей прояву лідерських якостей серед чоловіків та жінок

Методика виявлення компетенцій КОС-1. (Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських якостей) за Б. Федоришиним і В. Синівським.

Рівень комунікативних навичок



Найвищий рівень комунікативних навичок спостерігається у жінок вікового етапу ранньої зрілості (20-25 років) - 55% . Невелика різниця між показниками жінок іншої вікової категорії - середнього віку (26-65 років) . Це свідчить про загальну тенденцію до високого рівня розвитку здібностей комунікації та ефективної взаємодії з людьми.

Також для великий відсоток становить показник середнього рівня комунікативних здібностей - 40%. Він частіше зустрічається серед жінок 26-65 років. Низький рівень зустрічається найрідше - 12%.

Щодо чоловіків, високий рівень комунікативних навичок зустрічається серед найменшої кількості в обох вікових категоріях: 28% у чоловіків 20-25 років та 25% серед чоловіків середнього віку. Середній рівень спостерігається у 3%

чоловіків на віковому етапі ранньої зрілості, та 5% чоловіків середнього віку. Найбільша кількість - низький рівень комунікативних навичок.

Для жінок та чоловіків з високим рівнем комунікативних навичок характерні такі риси:

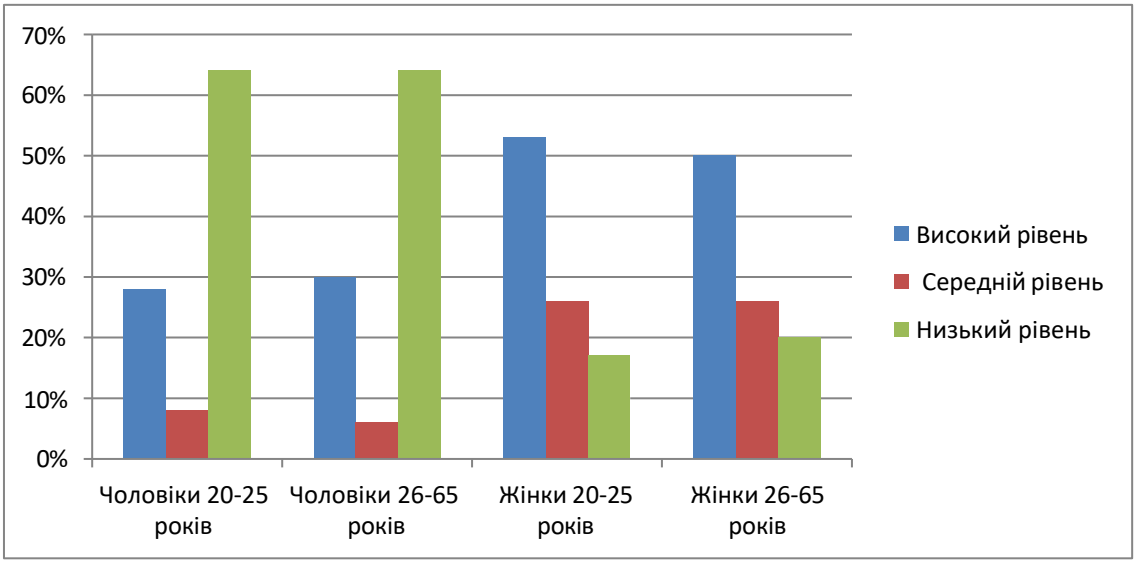
Активна взаємодія з колегами, здатність легко налагодити контакт, високий рівень емпатії, вміння ефективно доносити інформацію до людей, вміння слухати та переконувати.

Для чоловіків та жінок з середнім рівнем комунікативних навичок характерні такі риси:

Вміння налагоджувати контакт з оточуючими, але можливі труднощі у вирішенні складних та емоційно насичених ситуаціях. Такі люди можуть добре розуміти інших людей, їхні потреби, але не завжди можуть проявляти ініціативу до спілкування.

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем комунікативних навичок характерні наступні риси: Труднощі у встановленні контакту з іншими людьми, можливі труднощі у вмінні донести інформацію до людей та зрозуміло подати її, скупість та недостатнє розуміння поведінки інших людей.

Рівень організаторських здібностей



Найвищий рівень організаторських здібностей спостерігається у жінок на етапі ранньої зрілості (20-25 років) - 53% та жінок середнього віку (26-65 років) - 50% . Це свідчить про загальну тенденцію до високого рівня розвитку здібностей комунікації та ефективної взаємодії з людьми.

Також для великий відсоток становить показник середнього рівня комунікативних здібностей. Він частіше зустрічається серед жінок 26-65 років 6%. Низький рівень зустрічається найрідше - 17%.

Щодо чоловіків, високий рівень організаційних здібностей зустрічається серед меншої кількості в обох вікових категоріях: 28% серед чоловіків на етапі ранньої зрілості та 30% серед чоловіків середнього віку 28% . Середній рівень становить 8% серед чоловіків етапу ранньої зрілості та 6% серед чоловіків середнього віку. Найбільша кількість - низький рівень комунікативних навичок: 64%% серед чоловіків етапу ранньої зрілості та 64%% серед чоловіків середнього віку.

Для чоловіків та жінок, які показали високий рівень організаторських здібностей, характерні такі риси: вміння якісно планувати свій час та стратегію досягнення цілей, здатність розподіляти власні ресурси та вміння делегувати завдання. Також вираженою є здатність мотивувати людей, підтримувати дух команди.

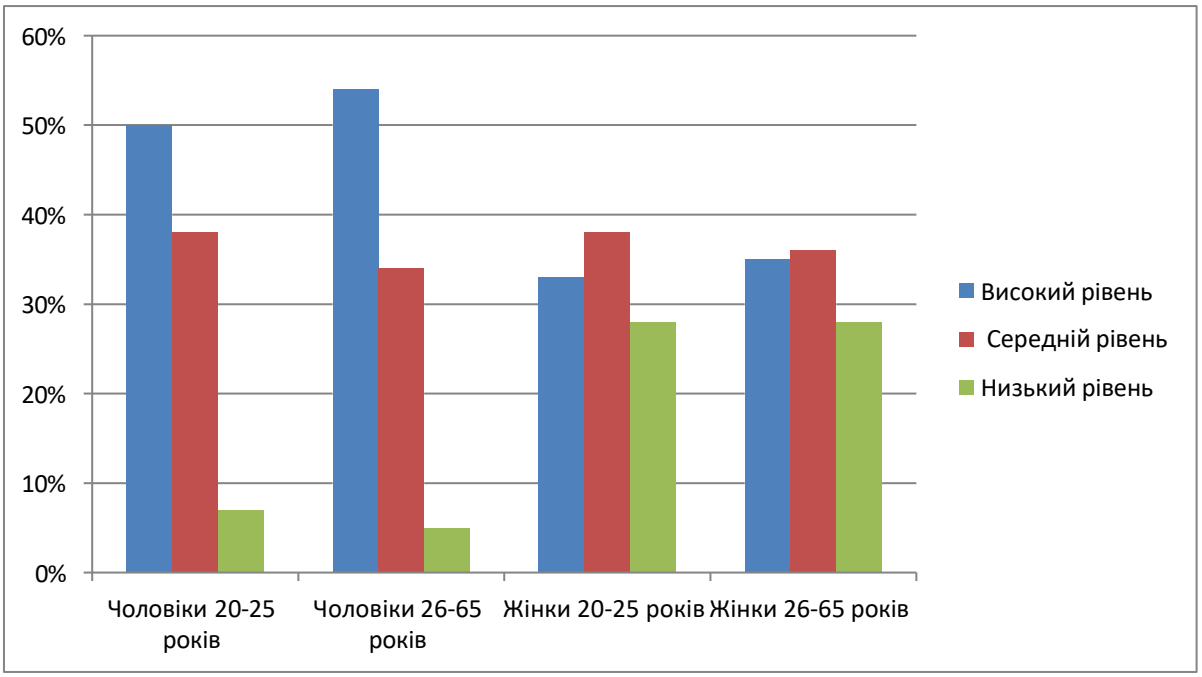
Для чоловіків та жінок з середнім рівнем організаційних здібностей характерні такі риси: здатність планувати та організовувати свою діяльність, вміння добре виконувати свою роботу. Проте можуть виникати труднощі у вирішенні складних ситуацій та в ситуаціях, де треба проявити свою ініціативу.

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем організаційних здібностей характерні такі риси:

Низька соціальна активність, труднощі у плануванні, організації своєї роботи та організації роботи колективу.

Методика «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса

Рівень мотивації до успіху



За результатами даної методики нам вдалось визначити, що високий рівень мотивації до успіху спостерігається у чоловіків 26-65 років - 54%.

У чоловіків 20-25 років також високі показники - 50%. Серед жінок частіше спостерігається середній та низький рівень мотивації до успіху. Зокрема для жінок етапу ранньої зрілості середній рівень становить 38%, низький - 28%. Для жінок середнього віку середній рівень становить 36%, а низький - 28%.

Для чоловіків етапу ранньої зрілості середній рівень становить 38%, низький - 7%. Для жінок середнього віку середній рівень становить 34%, а низький - 7%.

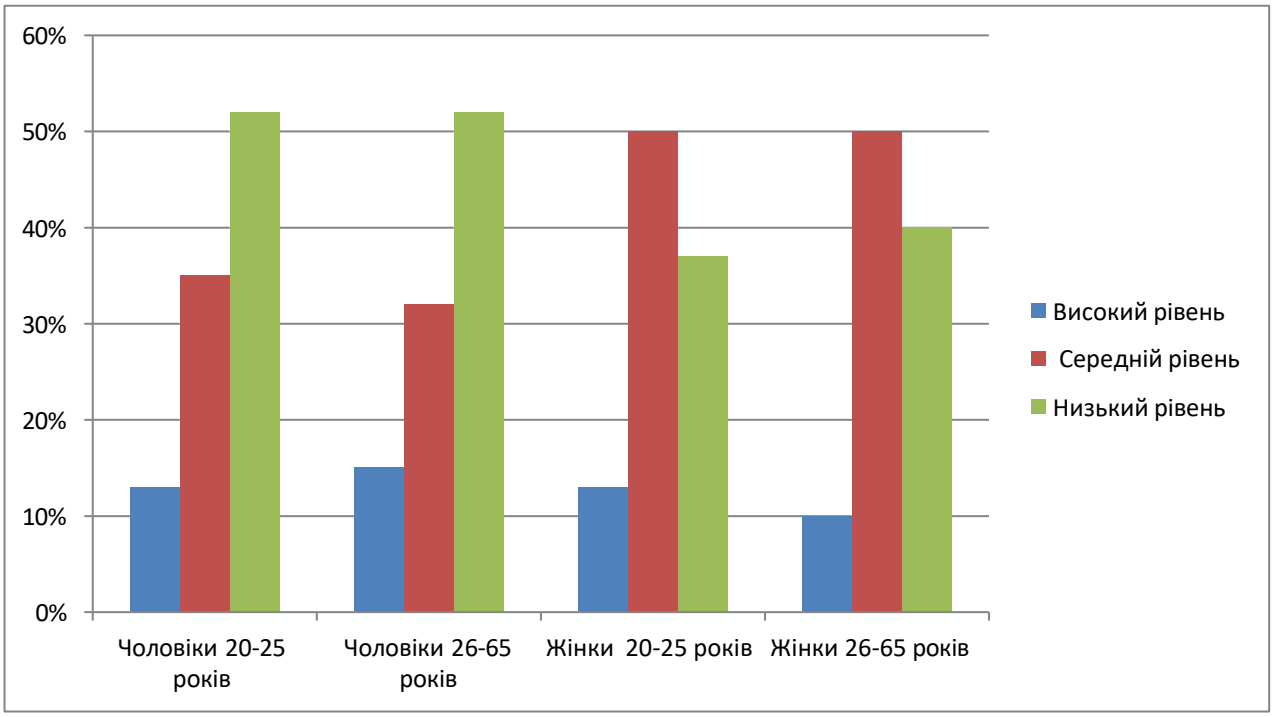
Для чоловіків та жінок з високим рівнем організаторських здібностей характерні такі риси: сильна орієнтація на досягнення результату, цілеспрямованість, наполегливість, стійкість у складних ситуаціях.

Для чоловіків та жінок із середнім рівнем мотивації до успіху спостерігаються такі риси: достатній рівень мотивації для виконання своїх завдань, стійкість до різних ситуацій в професійній сфері. Проте вони можуть потребувати зовнішньої підтримки або додаткового заохочення.

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем мотивації характерні такі риси: невисока зацікавленість у роботі та досягненні своїх цілей, пасивність, низька активність та здатність проявляти ініціативу.

Методика «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холл

Шкала 1 - "Емоційна обізнаність"



Дана шкала дає можливість оцінити здатні людини усвідомлювати свої емоції та розуміти їх вплив на свою поведінку. Серед респондентів за даною шкалою вдалося отримати наступні результати:

Високий рівень: чоловіки 20-25 років - 13%, чоловіки 26-65 років - 15%, жінки 20-25 років - 13%, жінки 26-65 років - 10%;

Для чоловіків та жінок з високим рівнем емоційної обізнаності характерні такі риси: добре розвинена здатність розпізнавати та усвідомлювати власні емоції, вміння аналізувати, як емоції впливають на її поведінку. Також добре розвинена здатність керувати своїми емоціями у стресових ситуаціях.

Середній рівень: чоловіки 20-25 років - 53%, чоловіки 26-65 років - 32%, жінки 20-25 років - 50%, жінки 26-65 років - 50%;

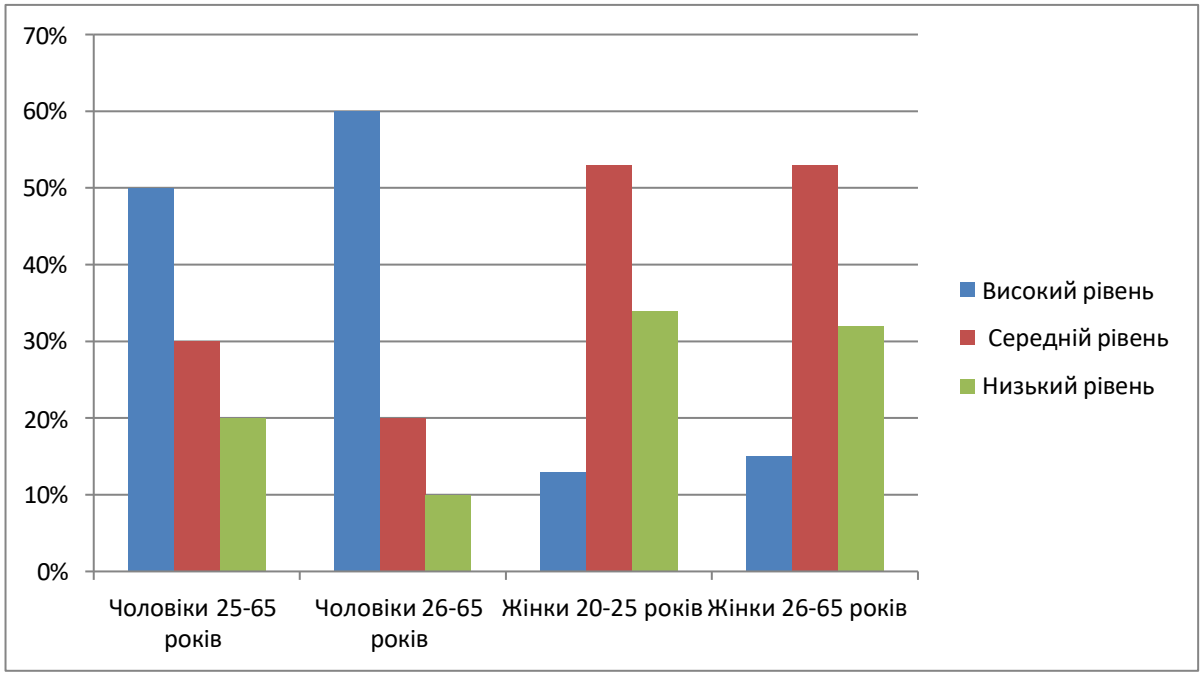
Для чоловіків та жінок з середнім рівнем емоційної обізнаності характерні такі риси: часткове усвідомленні власних емоцій, можливі труднощі в аналізі емоцій та їх впливу на поведінку особистості.

Низький рівень: чоловіки 20-25 років - 52%, чоловіки 26-65 років - 52%, жінки 20-25 років - 37%, жінки 26-65 років - 40%;

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем емоційної обізнаності характерні такі риси: слабка обізнаність у власних емоціях та почуттях, ігнорування власних відчуттів, нерозуміння впливу власних емоцій на свою діяльність та на стосунки з іншими людьми.

Отже, емоційна обізнаність - це ключовий елемент емоційного інтелекту. Саме вона має вплив на те, як ми будуємо свою діяльність та взаємодію з іншими людьми. Також усвідомлення своїх емоцій допомагає у регулюванні власної поведінки у стресових ситуаціях.

Шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідность)



Дана шкала дає можливість оцінити здатність людини керувати своїми емоціями, проявляти стійкість у стресових ситуаціях, а також вміння виходити зі складних ситуацій.

Високий рівень: чоловіки 20-25 років - 50%, чоловіки 26-65 років - 60%, жінки 20-25 років - 13%, жінки 26-65 років - 15%;

Для чоловіків та жінок з високим рівнем характерні в такі риси: вміння добре керувати своїми емоціями та поведінкою, здатність контролювати себе в стресових та складних ситуаціях.

Середній рівень: чоловіки 20-25 років - 30%, чоловіки 26-65 років - 20%, жінки 20-25 років - 53%, жінки 26-65 років - 53%;

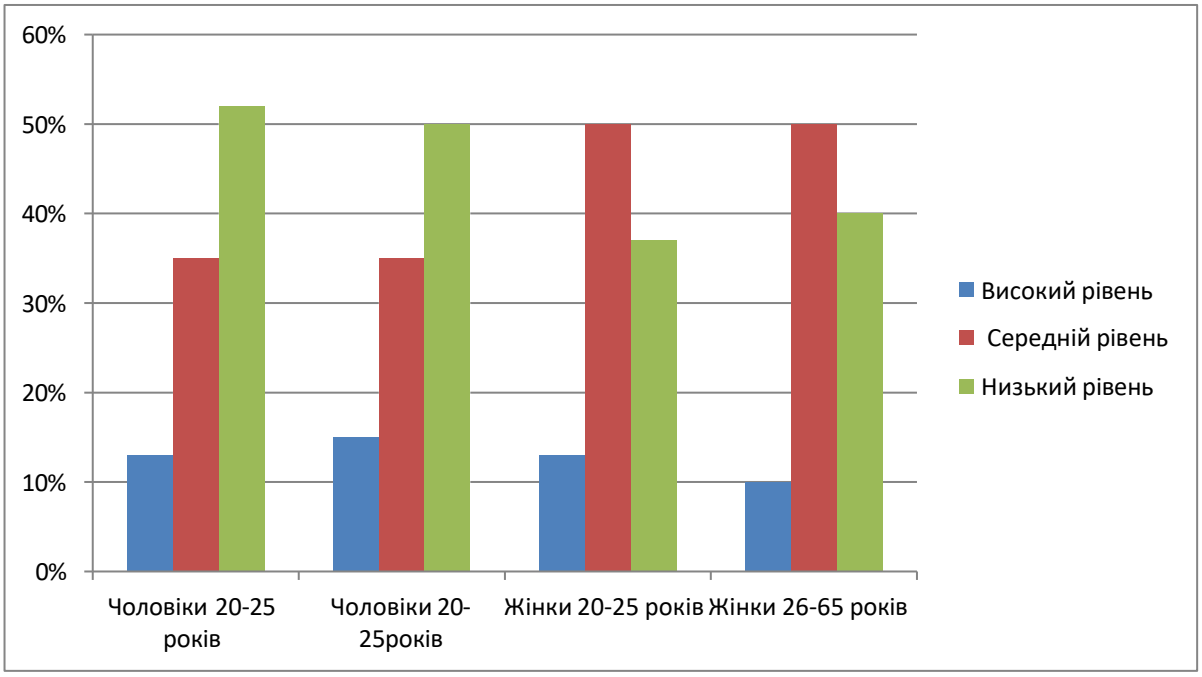
Для чоловіків та жінок з середнім рівнем характерні такі особливості: помірна здатність керувати своїми емоціями, можливі труднощі у подоланні стресу, можливі труднощі у регуляції своєї поведінки.

Низький рівень: чоловіки 20-25 років - 20%, чоловіки 26-65 років - 10%, жінки 20-25 років - 34%, жінки 26-65 років - 32%;

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем характерні такі риси: слабкі навички управління емоціями, можливі труднощі у подоланні стресу та низька здатність справлятися з емоційними викликами.

Управління своїми емоціями є важливим компонентом емоційного інтелекту, що дозволяє особі ефективно адаптуватися до різних ситуацій і підтримувати здорові стосунки з оточуючими.

Шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями)



Дана шкала дає можливість оцінити здатність особистості керувати своїми емоціями та спрямовувати свою енергію задля подолання труднощів та досягнення цілей.

Це поняття включає здатність підтримувати позитивний настрій, вміння керувати своїми емоціями та створювати конструктивний підхід до різних ситуацій.

Високий рівень: чоловіки 20-25 років - 50%, чоловіки 26-65 років - 60%, жінки 20-25 років - 13%, жінки 26-65 років - 15%;

Для чоловіків та жінок з високим рівнем само мотивації характерні в такі риси: вміння добре керувати своїми емоціями та поведінкою, здатність контролювати себе в стресових та складних ситуаціях.

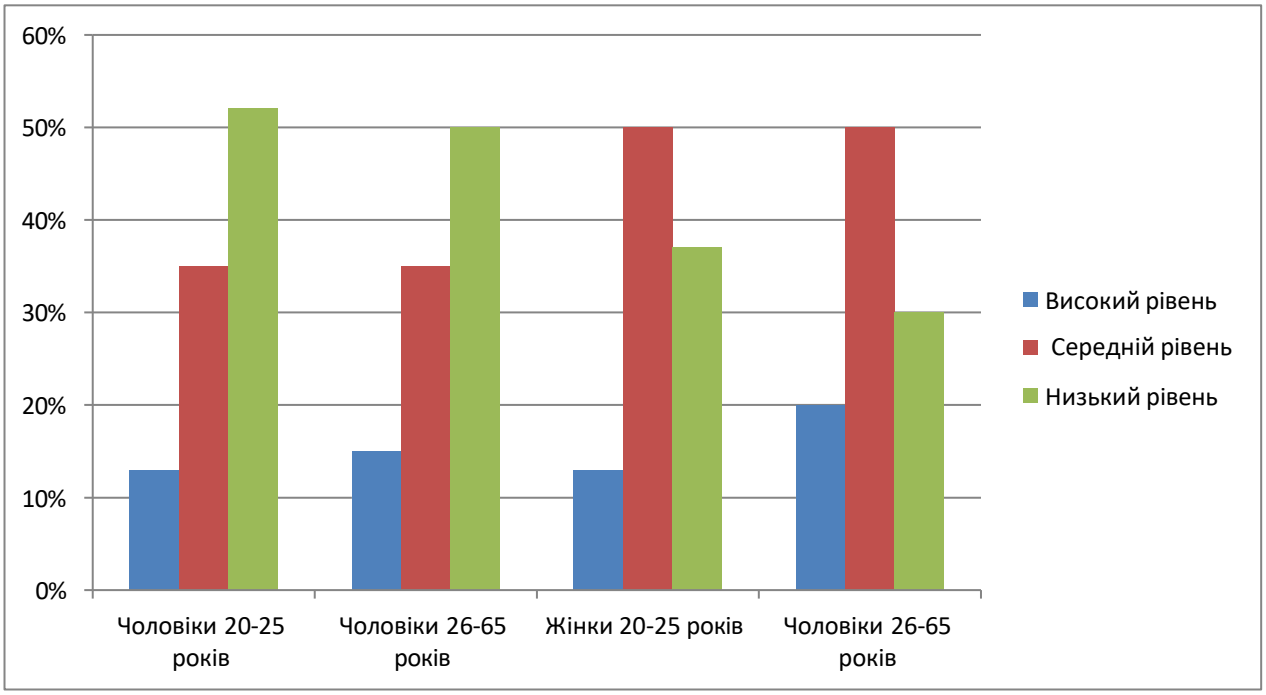
Середній рівень: чоловіки 20-25 років - 30%, чоловіки 26-65 років - 20%, жінки 20-25 років - 53%, жінки 26-65 років - 53%;

Для чоловіків та жінок з середнім рівнем самомотивації характерні такі особливості: помірна здатність керувати своїми емоціями, можливі труднощі у подоланні стресу, можливі труднощі у регуляції своєї поведінки.

Низький рівень: чоловіки 20-25 років - 20%, чоловіки 26-65 років - 10%, жінки 20-25 років - 34%, жінки 26-65 років - 32%;

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем самомотивації характерні такі риси: слабкі навички управління емоціями, можливі труднощі у подоланні стресу та низька здатність справлятися з емоційними викликами.

Шкала 4 - "Емпатія"



Дана шкала допомагає оцінити здатність особистості розуміти емоції інших людей, а також здатність бути чутливим до стану та потреб оточуючих.

Високий рівень: чоловіки 20-25 років - 13%, чоловіки 26-65 років - 15%, жінки 20-25 років - 13%, жінки 26-65 років - 20%;

Для чоловіків та жінок з високим рівнем емпатії характерні такі риси: вміння добре розуміти та розпізнавати емоції інших людей, здатність аналізувати

поведінку та реакції оточуючих. Такі люди можуть добре підтримувати та знаходити підхід до інших людей.

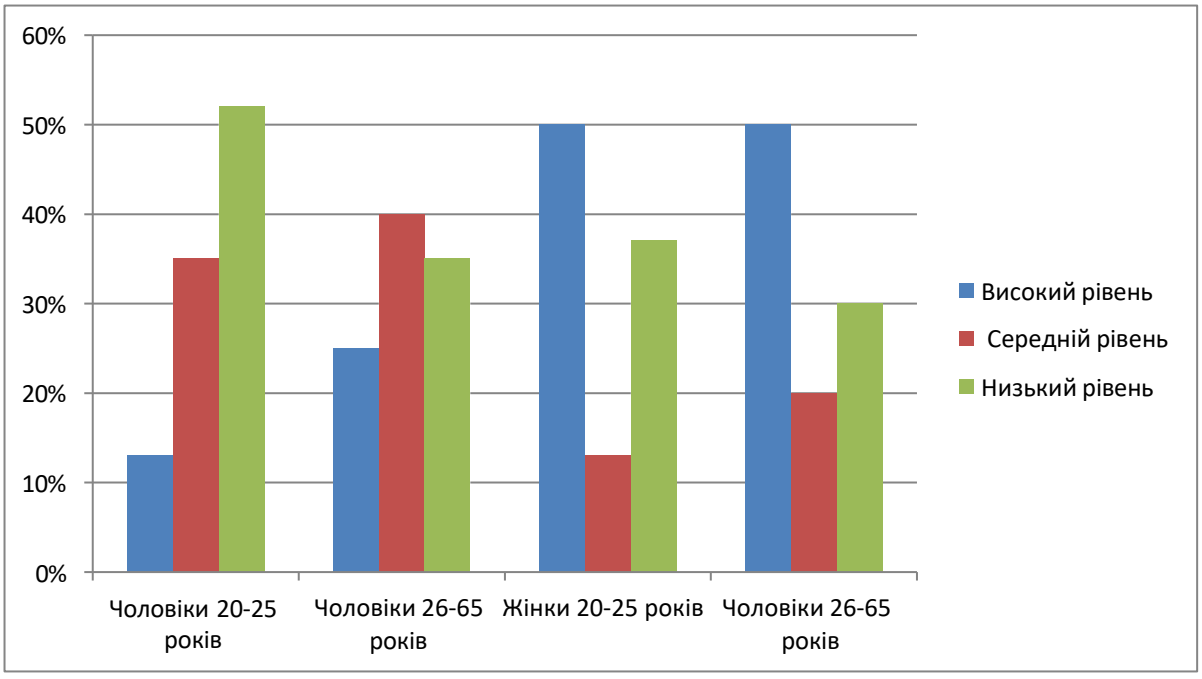
Середній рівень: чоловіки 20-25 років - 35%, чоловіки 26-65 років - 35%, жінки 20-25 років - 50%, жінки 26-65 років - 50%;

Для чоловіків та жінок з середнім рівнем емпатії характерні такі риси: помірна чутливість до емоцій та та почуттів інших людей, можливі труднощі у розумінні потреб інших людей

Низький рівень: чоловіки 20-25 років - 52%, чоловіки 26-65 років - 50%, жінки 20-25 років - 37%, жінки 26-65 років - 30%;

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем емпатії характерні такі риси: слабка чутливість до емоцій інших людей, труднощі з розумінням інших людей та створенні стосунків з іншими людьми.

Шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей"



Дана шкала дає можливість оцінити здатність людини сприймати емоційні стани інших людей за їхньою поведінкою та мовою тіла.

Високий рівень: чоловіки 20-25 років - 13%, чоловіки 26-65 років - 25%, жінки 20-25 років - 50%, жінки 26-65 років - 50%;

Для чоловіків та жінок з високим рівнем емпатії характерні такі риси: людина легко поміча емоції інших людей та може навіть без сильного їх прояву ідентифікувати той чи інший стан. Такі люди часто є дуже чутливими до потреб та інтересів оточуючих.

Середній рівень: чоловіки 20-25 років - 35%, чоловіки 26-65 років - 40%, жінки 20-25 років - 13%, жінки 26-65 років - 20%;

Для чоловіків та жінок з середнім рівнем емпатії характерні такі риси: помірна чутливість до емоцій та та почуттів інших людей, можливі труднощі у розумінні потреб інших людей. Такі люди можуть добре розуміти емоції інших у складних ситуаціях, але не завжди розпізнають їх за мінімальними проявами.

Низький рівень: чоловіки 20-25 років - 52%, чоловіки 26-65 років - 35%, жінки 20-25 років - 37%, жінки 26-65 років - 30%;

Для чоловіків та жінок з низьким рівнем емпатії характерні такі риси: слабка чутливість до емоцій інших людей, труднощі з розумінням інших людей та створенні стосунків з іншими людьми. Іноді можуть інтерпретувати емоції інших людей неправильно.

Розпізнавання емоцій інших людей є важливою складовою для формування ефективної комунікації і взаємодії з людьми в різних ситуаціях. .

Висновок

Теоретичний аналіз джерел та проведене емпіричне дослідження дозволило нам розкрити особливості прояву лідерських якостей серед державних службовців Головного управління Пенсійного фонду України в Чернівецькій області та здійснити порівняльний аналіз рівня прояву лідерських якостей чоловіків та жінок різних вікових категорій.

Аналіз психологічних джерел та дослідження поняття лідерства та його окремих якостей , а також врахування статевих та вікових особливостей надають можливість отримати знання про особливості прояву якостей особистості, що визначають її здатність бути лідером. Висновки можна сформулювати за кожним завданням окремо:

1. Аналіз психологічних джерел та поняття лідерства.

Лідерство є психологічним поняттям, яке відображає вміння людини комунікувати з іншими людьми, здатність організовувати свій час, зацікавлювати та мотивувати оточуючих. Це вміння вести людей за собою та підтримувати відповідний емоційний стан у колективі.

Різний рівень розвитку лідерських якостей спостерігається як у чоловіків, так і у жінок на різних вікових етапах.

Для чоловіків та жінок з високим рівнем лідерських якостей характерні такі риси: вміння працювати з людьми, високий рівень емпатії, навички організації колективу та спільної праці.

Для осіб з середнім та низьким рівнем дані показники відповідно нижчі.

2. Провести дослідження та здійснити аналіз отриманих результатів

На основі результатів дослідження особливостей прояву лідерських якостей серед держслужбовців з урахуванням вікових та статевих відмінностей спостерігається декілька основних тенденцій:

1) Серед жінок спостерігаються вищий рівень розвитку комунікативних та організаційних навичок. Це свідчить їх сильну здатність працювати з людьми та організувати їх.
2) Чоловіки проявляють більш високу мотивацію до успіху.

3. Висновки за результатами порівняння отриманих результатів:

За результати дослідження можна зробити висновок, що існують помітні відмінності між проявом лідерських якостей у чоловіків та у жінок.
Вищий рівень лідерських якостей, а саме: комунікативних здібностей, організаторських якостей, емпатії та розуміння емоцій інших людей спостерігається у жінок вікового етапу середньої зрілості.
Чоловіки обох вікових категорій показали високий результат за шкалою «Мотивація до успіху». Такі результати можуть бути зумовлені рядом чинників, як особистісних, так і зовнішніх.

Отже, гіпотеза, сформульована на початку нашого дослідження підтвердилась.

Список використаних джерел

1. Абрамова Г. С. Вікова психологія: навч. посіб. 3-тє вид. Рівне: Академія, 1998. 672 с.
2. Андрієнко В. І., Шевчук Н. Л. Психологічні детермінанти лідерської поведінки в державній службі. Вісник психології. 2019. Т. 26. № 1. С. 78–83.
3. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. Педагогіка і психологія професійної освіти, 2016. № 4. С. 120–127.
4. Анупрієнко О. Л. Жінка/керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. URL: https://ipiend.gov.ua/wpcontent/uploads/2018/07/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf
5. Бабій О. М. Психологічний підхід до вивчення лідерських якостей державних службовців. Психологія праці та управління. 2020. № 5. С. 22–27.
6. Бажанюк В. С. Дослідження лідерської обдарованості у студентів університету. Київ, 2020. 561 с.
7. Байук М. І., Гаман Т. В. Формування регіонального лідера: навчання впродовж життя: навчально-методичний посібник. Хмельницький, 2013. 311 с.
8. Близнюк Т., Гаваагійн Б. Феномен лідерства: поліаспектність поняття. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали міжнародної науково-практ. конференції 30–31 травня 2019 р.: тези допов. Харків, 2019. С. 11-13. URL: http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21623.
9. Бойко І. І. Стратегії розвитку лідерського потенціалу молодих державних службовців. Вісник Чернігівського національного університету. Серія: Державне управління. 2017. № 4. С. 55–59.

10. Бондаренко В. В., Яценко О. М. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. 2015. № 11. С. 7–12.
11. Бондарчук Л. В., Крамаренко К. В., Рудик Т. О. Теоретичне дослідження понять «лідерства» та «керівництва»: сутність та особливості. Молодий вчений. 2016. № 12. С. 664–667.
12. Борисова О. В. Соціальна антропологія: навч. посіб. Київ: Кондор, 2016. 224 с.
13. Борисюк О. М. Використання основних підходів до вивчення психології лідерства в сучасному управлінні. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1339/1/1-2012bomvsu.pdf (дата звернення 10.04.2023).
14. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену «лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти. International Scientific Journal of Universities and Leadership. URL: http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva-dlya-osviti/.
15. Буняк Н. А. Загальна психологія: лекції. Тернопіль: вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2017. 300 с.
16. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроперспективі. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238–253.
17. Бургін М. С. Соціальна активність людини як прояв її життєвої позиції. Київ, 1992. С. 38–44.
18. Бутківська Т. В. Проблема цінностей у соціалізації особистості. Київ, 2018. 45 с.
19. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства. Київ, 2014. 24 с.

20. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. Вісник Чернігівського нац. пед. університету ім. Т. Г. Шевченка. Педагогічні науки. Чернігів: ЧНПУ. 2014. Вип. 115. С. 40–47.
21. Воробей Ю. С., Левченко О. Г. Соціальні фактори формування лідерських якостей у державних службовців. Науковий вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Соціологія. 2016. № 2. С. 91–96.
22. Гаврилюк О. О. Інноваційні методи розвитку лідерських компетенцій державних службовців. Вісник державного управління та місцевого самоврядування. 2021. № 3. С. 101–107.
23. Гармаш С. А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37–44.
24. Гончарук Н. Т. Оцінювання керівного персоналу державної служби України. Вісник державної служби України. 2017. № 3. С. 34–38.
25. Гриженко Л. В. Лідерство як соціальний феномен. Грані. 2014. № 5. С. 48–52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2014_5_11.
26. Грищенко І. М. Аналіз висвітлення проблематики лідерства в дослідженнях вітчизняних вчених. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 6. С. 100-103.
27. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 10. С. 116–119.
28. Даниленко М. С. Формування лідерських навичок через тренінгові програми для державних службовців. Науковий журнал "Теорія та практика управління". 2018. № 1. С. 78–82.
29. Дворецька Г. І. Соціологія: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 472 с.
30. Євтушенко О. Н. Лідерство і керівництво: сутність понять, їх місце й роль в системі публічного управління України. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-

Могилянська академія". Сер.: Державне управління. 2017. Т. 305. Вип. 293. С. 96-102.

31. Жигайло Н., Карпінська Р. Психологія індивідуального та духовного зростання лідера. Психологічний журнал. 2019. Т. 21. № 1. С. 57–77. URL: https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.4.
32. Заболотна І. М., Марченко В. А. Етичні аспекти лідерства в державному управлінні. Етика та психологія лідерства. 2019. Т. 5. С. 47–51.
33. Іванов В. П. Сутність та специфіка лідерських якостей у державних службовців. Науковий журнал "Проблеми державного управління". 2017. № 6. С. 34–39.
34. Калашнікова С. А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf.
35. Кармінська-Бєлоброва М. В. Деякі питання лідерства в системі публічного управління. Нові нерівності - нові конфлікти: шляхи подолання: тези доп. та виступів учасників 3-го конгресу Соціологічної асоціації України, Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2017. С. 209-210.
36. Кесьян Т. В. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей. Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Вип. 5. 2009. С. 193–205.
37. Клімаш Л. С. Актуальні професійні компетенції лідерства на державній службі. Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації: Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. уч. Житомир: ЖНАЕУ, 2020. С. 283-286.
38. Клімаш Л. С. Жіноче лідерство в публічному управлінні. Наукові читання - 2020: Матеріали наук.-практич конф. наук.-педаг. працівників.
39. Ковбасюк Ю. В. Розвиток лідерства у державній службі. Державна служба: підручник. Одеса: НАДУ, 2013. С. 277–312.
40. Кові Стівен Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків: КСД, 2019. 384 с.

41. Колесник Л. Л. Сучасні підходи до розвитку лідерських якостей у державній службі. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Актуальні питання розвитку державної служби в Україні", Київ, 2019. С. 92–96.
42. Куйбіда В. С., Білинська М. М., Федоренко В. Л. Публічне управління та публічна служба в Україні: стан проблем та перспективи розвитку. Київ: Ліра-К, 2018. 520 с.
43. Ляхович Т. О. Гендерні особливості мотивації до лідерства у студентської молоді. Івано-Франківськ, 2020. 38 с.
44. Максименко С. Д. Психоаналітичні теорії розвитку особистості. Київ, 2016. 265 с.
45. Ладенко А. В., Грицак О. О. Формування ефективних лідерських якостей в умовах публічної служби. Наукові праці: Серія "Державне управління". Київ: Вид-во НАДУ, 2020. № 2. С. 45–52.
46. Макарова І. В. Роль лідерства у зміцненні організаційної культури державної установи. Вісник державної служби України. 2018. № 4. С. 34–39.
47. Мовчан Ю. С. Психологічні аспекти лідерства в сучасній державній службі. Київ: Видавництво "Державна служба", 2015. 312 с.
48. Мороз В. Г. Управлінська компетентність державних службовців: лідерські аспекти. Одеса: Одеський національний університет, 2016. С. 223–228.
49. Нечипоренко А. С., Кузьменко І. М. Лідерські стратегії у державному управлінні. Вісник Харківського національного університету. Серія: Державне управління. 2017. Вип. 6. С. 89–94.
50. Павленко Л. Г. Лідерство як чинник підвищення ефективності діяльності державної служби. Державне управління: науково-методичний журнал. 2014. № 1. С. 44–50.
51. Риженко О. В. Психологічні основи лідерства у державному управлінні. Науковий журнал "Лідерство та стратегія". Харків, 2019. Т. 2. С. 117–122.

52. Савченко Т. В., Іванов О. І. Гендерні особливості лідерських якостей у державних службовців. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Психологія. 2015. № 4. С. 130–135.
53. Скляренко А. І., Буряк В. М. Лідерство в умовах реформування державної служби. Вісник державної служби України. 2020. № 5. С. 90–97.
54. Тарасенко Ю. О. Сучасні підходи до розвитку лідерських компетенцій державних службовців. Журнал державного управління. 2019. № 3. С. 54–58.
55. Харченко С. М. Розвиток лідерських якостей у процесі підготовки державних службовців. Науковий вісник Львівського національного університету. Серія: Управління. 2021. № 7. С. 78–84.
56. Цибулько І. Г. Гендерний аспект лідерства: роль жінок у державному управлінні. Київ: Наукове видавництво "Лідерство", 2020. 156 с.
57. Червінський П. І., Савчук Л. М. Гендерні аспекти лідерства в сучасній організації. Соціальна психологія. 2018. Т. 44. № 3. С. 27–31.
58. Шаповал В. І. Професійні компетенції державного службовця: лідерські аспекти. Київ: "Державна служба", 2019. С. 88–92.
59. Шевченко О. М. Лідерство в системі державного управління: виклики сучасності. Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та соціальна робота. 2020. № 4. С. 145–149.
60. Шестаков В. О., Кравчук Т. І. Моделі лідерства у державній службі. Вісник Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія. 2018. Вип. 2. С. 30–35.
61. Юрченко М. А., Лобова І. Л. Лідерські компетенції державних службовців: досвід та перспективи. Київ: НАДУ, 2017. С. 120–124.
62. Яковенко Т. П., Павленко О. П. Особливості лідерства у сфері державного управління: теоретичний аспект. Науковий журнал "Управління персоналом". 2018. № 2. С. 44–48.

Додаток 1

1. **Методика виявлення компетенцій КОС-1. (Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських якостей) за Б. Федоришиним і В. Синівським.**

2. **"Оцінка комунікативних і організаторських здібностей"**

(за Б.О. Федоришиним)"

3. ***Інструкція:*** Вам потрібно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання і відповідайте так: якщо ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітині листа відповідей поставте плюс, якщо ж ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус.
4. Стежте, щоб номер питання і номер клітини, куди Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всі необхідні подробиці. Тому уявіть собі типові ситуації і не замислюйтеся над деталями. Не слід витрачати багато часу на обдумування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тоді спробуйте дати ту відповідь, яку Ви вважаєте переважною. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на перші слова. Ваша відповідь повинна бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не прагніть справити свідомо приємне враження. Важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал по серії питань.

5. ***Опитувальник***

Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до ухвалення ними Вашої думки?
Чи довго Вас турбує відчуття образи, заподіяне Вам кимось з Ваших товаришів?
Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити більшість часу з книгами або за яким-небудь іншим заняттям, чим з людьми?
Якщо виникли які-небудь перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас за віком?
Чи любите Ви придумувати й організовувати з своїми товаришами різні ігри і розваги?
Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б

виконати сьогодні?
Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
Чи прагнете Ви добиватися, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
Чи вірно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх зобов'язань?
Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
Чи дратують Вас навколишні люди і чи хочеться Вам побути одному?
Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомих для Вас обставинах?
Чи подобається Вам постійно перебувати серед людей?
Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити почату справу?
Чи переживаєте Ви почуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
Чи правда, що Ви стомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
Чи часто Ви проявляєте ініціативу при розв'язанні питань, що зачіпають інтереси Ваших товаришів?
Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
Чи вірно, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
Чи вважаєте Ви, що Вам нескладно внести пожвавлення до малознайомої компанії?
Чи берете Ви участь у суспільній роботі школи?
Чи прагнете Ви обмежити круг своїх знайомих невеликою кількістю людей?
Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому Вам компанію?
Чи охоче Ви організовуєте різні заходи для своїх товаришів?
Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
Чи вірно, що у Вас багато друзів?
Чи часто опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
Чи часто Ви бентежитеся, відчуваєте незручність при спілкуванні з

малознайомими людьми?
Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?
Під час обробки результатів слід зіставити відповіді з дешифратором і порахувати кількість збігів окремо за комунікативними й організаторськими здібностями.

6. **Лист відповідей**

1		2		3		4	
5		6		7		8	
9		10		11		12	
13		14		15		16	
17		18		19		20	
21		22		23		24	
25		26		27		28	
29		30		31		32	
33		34		35		36	
37		38		39		40	

7. **Дешифратор**

Здібності	**Відповіді**	
	Позитивні	**Негативні**
комунікативні	запитання 1-го стовпчика	запитання 3-го стовпчика
організаторські	запитання 2-го стовпчика	запитання 4-го стовпчика

8. **Опрацювання результатів.** Порівняйте відповіді з дешифратором і відслідкуйте кількість збігів окремо за комунікативними й організаторськими здібностями.
9. Потім необхідно обчислити оцінні коефіцієнти комунікативних (КК) і організаторських (Ко) здібностей, як співвідношення кількості співпадаючих відповідей за комунікативними (КХ) і організаторськими нахилами (ОХ) до максимально можливої кількості збігів (20), за формулами:
10. КК = КХ/20 і КО = ОХ/20
11. Для якісної оцінки результатів необхідно зіставити отримані коефіцієнти зі шкальними оцінками.

12. Шкала оцінок комунікативних і організаторських схильностей

К	КО	Шкальна оцінка
0,10 – 0,45	0,20 – 0,55	1
0,46 – 0,55	0,56 – 0,65	2
0,56 – 0,65	0,66 – 0,70	3
0,66 – 0,75	0,71 – 0,80	4
0,76 – 1,00	0,81 – 1,00	5

13. ***При аналізі отриманих результатів необхідно враховувати такі показники:***
14. Респондент, який отримав оцінку 1, має вкрай низький рівень прояву організаторських або комунікативних схильностей.
15. Респондент, який отримав оцінку 2, має комунікативні й організаторські нахили на рівні, нижче середнього. Не прагне спілкування, відчуває себе скуто в новій компанії, вважає за краще проводити час наодинці з собою, обмежує свої знайомства, зазнає труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступі перед аудиторією, погано орієнтується в незнайомій ситуації, не відстоює свою думку, важко переживає образи. Прояв ініціативи в суспільній діяльності вкрай занижений, в багатьох справах він вважає за краще уникати ухвалення самостійних рішень.
16. Респондент, який отримав оцінку 3, має середній рівень організаторських і комунікативних нахилів. Прагне до контактів з людьми, не обмежує круг своїх знайомств, відстоює свою думку, планує свою роботу. Проте потенціал цих схильностей не відрізняється високою стійкістю.
17. Респондент, який отримав оцінку 4, належить до групи з високим рівнем проявлення комунікативних і організаторських нахилів. Не губиться в новій обстановці, швидко знаходить друзів, постійно прагне розширити круг своїх знайомств, займається громадською діяльністю, допомагає близьким, друзям, проявляє ініціативу в спілкуванні, із задоволенням бере участь в організації суспільних заходів, здатен ухвалити самостійне рішення у важкій ситуації.
18. Респондент, який отримав оцінку 5, має дуже високий рівень виявлення комунікативних і організаторських здібностей. Активно прагне до організаторської і комунікативної діяльності, відчуває в ній потребу. Швидко орієнтується у важких ситуаціях, невимушено поводиться в новому колективі. У важливій справі або скрутній ситуації, що створилася, вважає за
19. Краще ухвалювати самостійне рішення, відстоює свою думку і добивається, щоб вона була прийнята товаришами. Може внести

пожвавлення до незнайомої компанії, любить організовувати різні ігри, заходи, наполегливий в діяльності, яка його привертає. Сам шукає такі справи, що задовольняли б його потреби в комунікативній і організаторській діяльності.

20. Слід зазначити, що методика констатує лише наявний рівень розвитку комунікативних і організаторських схильностей в даний період розвитку особи. Вони не залишаться незмінними в процесі подальшого розвитку людей. За наявності мотивації, цілеспрямованості і належних умов діяльності дані схильності можуть розвиватися.

Додаток 2

Методика «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.

Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.

Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.

Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.

У деякі дні мої успіхи нижче середніх.

Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.

Я більш доброзичливий, ніж інші.

Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.

У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.

Старанність - це не основна моя риса.

Мої досягнення в праці не завжди однакові.

Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.

Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

У мене легко викликати честолюбство.

Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.

Треба покладатися тільки на самого себе.

У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.

Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.

Я менш честолюбний, ніж багато інших.

У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.

Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.

Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

Безглуздо протидіяти волі керівника.

Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.

Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.

Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.

Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- - Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- - Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- - Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- - Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Додаток 3

Методика «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холл

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідность);
- шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати па емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.

Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.

Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.

Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.

Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.

Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.

Я стежу за тим, як я себе почуваю.

Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.

Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.

Я не зациклююсь на негативних емоціях.

Я чутливий до емоційних потреб інших.

Я можу діяти на інших людей заспокійливо.

Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.

Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.

Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.

Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.

Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.

Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".

Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.

Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

Я здатний поліпшити настрій інших людей.

Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. **Шкала** 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. **Шкала** 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. **Шкала** 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. **Шкала 5** -пункт 12, 15,24, 26, 27,29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: **14 і більше** - високий; **8-13** - середній; **7 і менш** - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: **70 і більше** - високий; **40-69** - середній; **39 і менше -** низький.