

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Факультет психології та соціального захисту
Кафедра практичної психології та педагогіки

ДО ЗАХИСТУ ДОПУЩЕНО
Начальник кафедри практичної
психології та педагогіки доктор
психологічних наук, професор,
полковник служби цивільного
захисту

_____Роксолана СІРКО

«__» _____20__року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

БАКАЛАВРА

на тему:

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ»**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 05 СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПСИХОЛОГІЯ

Виконав:

здобувач вищої освіти
групи Псе-41к
Олександр ЛУКАШЕК
Керівник Роман ЯРЕМКО

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ.	6
1.1. Теоретичні аспекти лідерських якостей особистості у психолого-педагогічній літературі	6
1.2. Особливості розвитку лідерських якостей у представників ризиконебезпечних професій.....	17
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....	27
2.1. Опис вибірки та характеристика методів дослідження особливостей формування лідерського потенціалу у фахівців ризиконебезпечних професій	27
2.2. Інтерпретація результатів дослідження особливостей формування лідерського потенціалу у фахівців ризиконебезпечних професій.....	30
2.3. Практичні рекомендації щодо підвищення рівня сформованості лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій.....	59
Висновки до другого розділу.....	62
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Професійна діяльність фахівців ризиконебезпечних професій, зокрема осіб, залучених до ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, здійснюється в умовах тривалого впливу інтенсивних стресогенних та екстремальних чинників. Такі умови висувають підвищені вимоги не лише до рівня професійної підготовки спеціалістів, а й до сформованості особистісних якостей, які забезпечують здатність до ефективного ухвалення управлінських рішень, організації міжособистісної та групової взаємодії, керівництва колективом, відповідальності за життя й безпеку інших осіб, а також підтримання психологічної стійкості в критичних ситуаціях. Сукупність зазначених характеристик становить психологічну основу лідерських якостей, без яких неможливе результативне функціонування професійних команд у середовищі підвищеного ризику.

Ризиконебезпечні професії охоплюють широкий спектр видів професійної діяльності, пов'язаних із реальною загрозою для життя та здоров'я працівників, що зумовлена впливом специфічних небезпечних чинників у процесі виконання професійних обов'язків. До цієї групи належать військовослужбовці, рятувальники, працівники правоохоронних органів, медичні працівники екстрених служб, гірники, фахівці хімічної промисловості, а також представники професій у сферах транспорту, будівництва та сільського господарства. Для зазначених видів діяльності характерною є необхідність постійної координації дій, оперативного реагування та ефективної взаємодії в умовах дефіциту часу й обмеженості інформації, що актуалізує роль лідерства як ключового психологічного ресурсу забезпечення групової ефективності.

В умовах воєнного протистояння ризикогенність професійного середовища набуває стійкого, безперервного характеру. Масові руйнування об'єктів цивільної інфраструктури, пожежі, завали, техногенні інциденти та наслідки бойових дій зумовлюють постійну залученість представників ризиконебезпечних професій до виконання особливо складних завдань в умовах

підвищеної відповідальності. Професійна діяльність таких фахівців нерідко здійснюється у цілодобовому режимі та супроводжується значним емоційним виснаженням, психофізіологічним перенапруженням і високим рівнем імовірності травматизації. За таких обставин особливої ваги набуває наявність розвинених лідерських якостей, які виступають важливим психологічним ресурсом стабілізації групового функціонування, підтримання мотивації, збереження керованості та згуртованості професійних колективів.

З урахуванням зтяжного характеру війни, дефіциту людських ресурсів і тенденції до їх поступового виснаження, актуалізується не лише проблема збереження психічного здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій, але й питання цілеспрямованого формування, розвитку та підтримки їх лідерського потенціалу як стратегічного ресурсу забезпечення професійної стійкості системи. У цьому контексті лідерські якості розглядаються не лише як індивідуальна характеристика особистості, а як системоутворювальний чинник ефективності командної діяльності, професійної надійності та психологічної безпеки.

Розроблення програм психологічної підтримки, професійного становлення та супроводу фахівців ризиконебезпечних професій передбачає необхідність попереднього науково обґрунтованого вивчення психологічних механізмів формування лідерських якостей, визначення їх структурної організації, чинників становлення та умов оптимального розвитку. Такий підхід створює підґрунтя для побудови цілеспрямованих моделей психологічного впливу, орієнтованих не лише на мінімізацію негативних наслідків професійного стресу, а й на активізацію адаптаційних, управлінських і лідерських ресурсів особистості.

У цьому контексті дослідження психологічних особливостей становлення лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій набуває особливої наукової та прикладної значущості, оскільки дає змогу інтегрувати проблеми професійної результативності, психологічної стійкості, ефективної групової взаємодії та психологічної безпеки в цілісну концептуальну модель підготовки й підтримки спеціалістів, професійна діяльність яких відбувається в умовах

постійного ризику, екстремальності та високої відповідальності за життя інших осіб.

Об'єкт дослідження: лідерські якості фахівців ризиконебезпечних професій.

Предмет дослідження: психологічні особливості формування лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій.

Мета даного дослідження є теоретико-емпіричне дослідження особливостей формування лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз літератури, систематизувати і поглибити знання щодо формування лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій
2. Експериментально вивчити особливості формування лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій
3. Розробити практичні рекомендації для формування лідерських якостей у фахівців ризиконебезпечних професій

Методи дослідження: теоретичні – елементи аналізу, узагальнення та систематизації отриманих даних; емпіричні – бесіди, спостереження, тестування; методи математичної та статистичної обробки даних.

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (52 найменування) та додатків. Загальний обсяг роботи – 76 сторінок (основна частина – 66 сторінок).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Теоретичні аспекти лідерських якостей особистості у психолого-педагогічній літературі

Сучасний етап розвитку України, що характеризується відновленням державності, трансформаціями в економічній, освітній, науковій та культурній сферах, зумовлює необхідність переосмислення підходів до освіти, виховного ідеалу та процесу формування особистості. Провідним завданням виховання є підготовка людини до повноцінної життєдіяльності в суспільстві, що передбачає виконання нею різноманітних соціальних ролей – громадянина, працівника, активного учасника громадського життя, члена сім'ї та соціальної спільноти.

У зв'язку з цим сучасні заклади освіти мають здійснити глибоку модернізацію виховної системи, переглянувши її змістове наповнення, форми та методи формування духовної сфери особистості. Важливим є забезпечення умов для самореалізації здобувачів освіти у різних видах діяльності, а також гуманізація освітнього середовища. Формування гармонійно розвиненої особистості виступає ключовою метою цивілізованого суспільства, що, у свою чергу, визначає основну місію вищої освіти – всебічний розвиток особистості. Це передбачає формування у курсантів (студентів) мотивації до навчання, а також розвиток мовленнєвих, читацьких, обчислювальних компетентностей і навичок ведення здорового способу життя [2, с. 26].

Разом із тим формування нових політичних, соціально-економічних та соціокультурних відносин у суспільстві значною мірою визначається рівнем активності особистості, її готовністю долучатися до демократичних процесів управління та здатністю усвідомлено будувати власний життєвий шлях. Умови сучасних суспільних трансформацій, у центрі яких перебуває людина як найвища цінність, зумовлюють потребу оновлення підходів до організації

освітнього процесу. Це, зокрема, передбачає формування цілісного соціально-педагогічного простору, орієнтованого на розвиток лідерського потенціалу молоді на засадах гуманізму, демократичності, толерантності та партнерської (суб'єкт-суб'єктної) взаємодії [14, с. 87].

Аналіз сучасних наукових джерел свідчить про значну увагу дослідників до проблеми формування лідерських якостей у молодого покоління. Вагомий внесок у розроблення методологічних і теоретичних основ лідерства зроблено у працях Е. Дубровської, А. Єршова, Р. Кричевського, Б. Паригіна, А. Петровського та інших учених. Особливості розвитку лідерських якостей у підлітковому та юнацькому віці ґрунтовно висвітлено у дослідженнях українських науковців, серед яких А. Видай, О. Василькова, Н. Завацька, Р. Кричевський, О. Маковський, М. Рижак, Л. Уманський, В. Ягоднікова, Р.Яремко. У їхніх працях розкрито психологічні закономірності становлення лідерства на різних етапах вікового розвитку особистості [52].

Теоретичні та прикладні аспекти проблеми лідерства досліджували також Д. Алфімов, А. Войчихова, О. Голуб, Ю. Гейко, Є. Завалій, А. Жорнова, Ю. Ірклієнко, П. Іжевський, І. Купа, О. Коркішко, І. Коваль, А. Литвин, Л. Кошелева, А. Макаренко, Т. Прохоренко, В. Сатановська, В. Санжаровец, К. Слюсаренко, Т. Петренко, Н. Новікова, Л. Федоришина, Р. Винничук, О. Євтушенко, Л. Руденко, О. Чорна, О. Стельмах, В. Ягоднікова та інші. У їхніх наукових доробках розглядаються питання психологічної типології лідерів у дитячих колективах, особливості формування лідерів-організаторів, а також виховання особистості лідера [18].

Проблематика розвитку лідерських якостей, створення сприятливих умов для їх формування та становлення соціально активної особистості знайшла відображення у працях Д. Алфімова, Т. Вежевич, А. Войчихової, І. Купи, Л. Локошко, Т. Прохоренко, К. Садохіної, К. Слесик, В. Татенка, О. Тихомирової, О. Чорної, В. Ягоднікової, О. Голуб, Ю. Гейка, Є. Завалія та інших дослідників [1].

Сучасні наукові підходи до вивчення лідерства свідчать, що лідерство формується як результат наявності у особистості відповідних якостей та її здатності ефективно проявляти їх у конкретних життєвих ситуаціях.

Організація освітнього процесу, яка розглядається як закономірний, послідовний і безперервний процес розвитку та становлення взаємодіючих суб'єктів, потребує впровадження результативних методів і створення відповідних соціально-педагогічних умов. Саме такі умови забезпечують можливість цілеспрямованого формування лідерських якостей у молоді.

З огляду на це проблема становлення лідерської позиції тривалий час перебуває у центрі уваги науковців. Узагальнення результатів досліджень свідчить про наявність різних підходів до трактування сутності лідерства, а також різноманітних концептуальних підходів до його вивчення [14].

Історичні витоки дослідження лідерства сягають античної філософії, зокрема праць Аристотель та Платон. У подальшому питання сутності лідерських якостей розглядали такі мислителі, як Йоганн Вольфганг фон Гете, Альфред Адлер, Карл Густав Юнг та інші. Значний внесок у дослідження феномену лідерства зробили також західні науковці, серед яких Воррен Бенніс, Макс Вебер, Абрахам Залезнік, Майкл Мескон, Ральф Стогділл.

У вітчизняній науковій традиції одними з перших до вивчення проблематики лідерства звернулися В. Большаков, Т. Вежевич, Є. Аркін, П. Загоровський, А. Залужний, С. Лозинський, які аналізували особливості прояву лідерства як в організованих, так і в стихійних колективах. У подальшому розвиток цієї проблематики знайшов відображення у працях А. Бойка, В. Євдокимова, І. Зязюна, Л. Кондрашової, В. Лозової, А. Литвина, В. Пасинка, І. Прокопенка, Г. Троцка, Ю. Турчанінової та інших дослідників [2].

Дослідження таких учених, як Л. Балясна, Н. Большунова, Г. Носирєва, Л. Проколієнко, спрямовані на аналіз еволюції становлення особистості та уточнення змісту понять «лідер» і «лідерські якості», дозволили виокремити різні підходи до типологізації лідерства. Зокрема, на ранніх етапах розвитку людства – від первісного суспільства до початку нашої ери – визначальну роль у

визнанні лідера відігравали переважно його фізичні характеристики (зріст, сила, статура тощо). У цей період домінувало уявлення про лідерство як наслідок вроджених фізичних і особистісних якостей [28].

Свідченням таких уявлень є наскельні зображення, фрески та інші пам'ятки, на яких вожді племен, правителі чи воєначальники зображувалися значно більшими за інших, що символізувало їхній вищий статус. Згодом ці уявлення трансформувалися у так звані теорії «великої людини» (або героя), відповідно до яких історичний розвиток зумовлюється діяльністю видатних особистостей.

Однією з перших спроб систематизації типів лідерства стала класифікація, запропонована Платон. У межах цієї концепції, виходячи з функціональних обов'язків, зумовлених соціальним становищем, виокремлено три типи лідерів: по-перше, правитель-філософ, який здійснює справедливе та раціональне управління державою (ідеальний тип лідера за Платоном); по-друге, воєначальник, відповідальний за захист держави; по-третє, керівник господарської діяльності (ремесел і землеробства), який забезпечує ефективну організацію виробництва.

У XIX столітті британський історик і філософ Томас Карлейль розвинув ідею лідерства, сформулювавши концепцію «великої людини», згідно з якою визначальні історичні події пов'язані з діяльністю видатних особистостей, здатних впливати на маси та змінювати хід історії.

Розвиваючи ідеї Томас Карлейль, англійський антрополог і психолог Френсіс Гальтон розглядав лідерство як явище, зумовлене спадковими чинниками. Під впливом еволюційної теорії свого родича Чарльз Дарвін він обґрунтовував можливість удосконалення людства через відбір осіб із високими інтелектуальними та фізичними здібностями, що стало підґрунтям для концепції євгеніки. Водночас німецький мислитель Фрідріх Ніцше трактував прагнення до лідерства як прояв внутрішнього «творчого інстинкту» виняткової особистості. У праці Генеалогія моралі він наголошував, що лідер за певних умов може виходити за межі загальноприйнятих моральних норм [7].

У подальших дослідженнях увага науковців була зосереджена на виокремленні типів лідерів на основі аналізу індивідуально-психологічних характеристик. Так, Реймонд Кеттелл та Гарольд Стайс запропонували класифікацію, яка включає чотири типи лідерства: «технічний», «видатний», «соціометричний» і «виборний».

Представники «технічного» типу демонструють найбільшу ефективність у вирішенні конкретних, ситуативних завдань; «видатні» лідери здатні впливати на групу незалежно від умов діяльності; «соціометричні» користуються найбільшою прихильністю з боку членів колективу; натомість «виборні» лідери можуть займати провідну позицію безпосередньо в процесі взаємодії, зокрема в експериментальних умовах.

Порівняльний аналіз особистісних характеристик лідерів і рядових членів групи засвідчив, що представники всіх зазначених типів мають вищий рівень розвитку низки якостей, зокрема: моральної зрілості, здатності впливати на інших, цілісності особистості, соціальної сміливості, проникливості, автономності від негативних впливів, уміння саморегуляції поведінки, а також емоційної врівноваженості.

У 1940 році Стенлі Бірд здійснив спробу узагальнити результати емпіричних досліджень, спрямованих на виявлення взаємозв'язку між окремими особистісними характеристиками лідерів. У подальшому Ральф Стогділл, проаналізувавши понад 120 наукових праць із проблематики лідерства, дійшов висновку, що пошуки універсального набору лідерських якостей не дають однозначних результатів і часто є суперечливими. Водночас учений виокремив низку характеристик, які найчастіше підтверджувалися емпіричними даними, зокрема: високий рівень інтелекту, надійність, орієнтацію на здобуття нових знань, відповідальність, соціальну активність і залученість [20, с. 9].

Подальший розвиток досліджень лідерських якостей тривав до середини 1980-х років. Значний внесок у цю сферу зробив американський консультант Воррен Бенніс, який на основі аналізу діяльності успішних лідерів визначив чотири ключові групи якостей.

До першої групи належить здатність управляти увагою послідовників, що передбачає вміння чітко та привабливо окреслювати цілі й очікувані результати діяльності. Друга група пов'язана з управлінням значенням, тобто здатністю доступно пояснювати сутність ідей і їх призначення. Третю групу становить управління довірою, яке реалізується через послідовність і стабільність дій, що сприяє формуванню довіри з боку оточення. Четверта група охоплює управління собою – уміння адекватно оцінювати власні сильні та слабкі сторони і, за потреби, залучати додаткові ресурси, зокрема інших людей [21, с. 10].

У подальших наукових розвідках було запропоновано узагальнену класифікацію лідерських якостей, відповідно до якої їх об'єднують у чотири основні групи: фізіологічні, психологічні, інтелектуальні та ділові.

До фізіологічних характеристик відносять такі показники, як зріст, маса тіла, особливості статури, зовнішній вигляд, рівень енергійності та стан здоров'я. Водночас наявність цих ознак сама по собі не забезпечує становлення особистості як лідера.

Психологічні якості, що відображають індивідуальні риси характеру, включають сміливість, самостійність, ініціативність, працездатність, чесність та інші. Попри значну кількість досліджень, у яких намагалися встановити зв'язок між цими рисами та лідерством, більшість із них не отримала достатнього емпіричного підтвердження.

Інтелектуальні характеристики також неодноразово ставали предметом наукового аналізу. Дослідники загалом погоджуються, що рівень розумового розвитку лідерів, як правило, перевищує аналогічні показники їхніх послідовників. Ефективність лідерської діяльності значною мірою пов'язана зі здатністю до аналізу складних ситуацій, розв'язання проблем і прийняття обґрунтованих рішень. Водночас подальші дослідження показали, що зв'язок між інтелектуальними якостями та лідерством не є однозначним і має обмежений характер [20].

Ділові якості лідера здебільшого формуються у процесі діяльності та відображають набуті вміння і навички виконання управлінських функцій. Їх значущість зростає зі збільшенням рівня відповідальності в організаційній структурі. Разом із тим об'єктивне вимірювання таких якостей є складним, а їх вирішальна роль у формуванні ефективного лідерства не отримала остаточного наукового підтвердження. Крім того, наявність розвинених ділових якостей у межах однієї сфери діяльності не гарантує успішного прояву лідерства в інших сферах [1, с. 45].

У вітчизняній педагогічній науці, зокрема у працях А. Кузьмінського та В. Омеляненка, лідер (від англ. leader – той, хто веде, керує) розглядається як член колективу, який у значущих ситуаціях здатний здійснювати відчутний вплив на поведінку інших, проявляти ініціативність та брати на себе відповідальність за спільну діяльність групи [16, с. 305].

За визначенням Д. Алфімова, ефективний лідер – це особистість, яка справляє суттєвий вплив на думки й поведінку членів групи, здійснює планування, організацію та контроль їхньої діяльності з метою досягнення поставлених цілей. Водночас такий лідер транслює власне бачення майбутнього, сприяючи адаптації членів колективу до нових умов [1, с. 50].

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, присвячених проблематиці лідерства та особливостям формування лідерських якостей, як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці, на сьогодні відсутній єдиний підхід до визначення чітких критеріїв лідерських характеристик.

Становлення молодого особистості відбувається в умовах зростаючої конкуренції та підвищених вимог сучасного ринку праці, де природне прагнення до самоствердження й досягнення успіху потребує підкріплення відповідними особистісними ресурсами. У таких умовах особливої значущості набувають якості, що забезпечують здатність ефективно функціонувати у складному соціальному середовищі та виступати суб'єктом власного життєвого розвитку.

Отже, для цілеспрямованого формування лідерського потенціалу молоді педагогам необхідно чітко усвідомлювати сутність лідерських якостей особистості. Лідерство (від англ. leader – керівник, провідник) розглядається як система взаємовідносин домінування та підпорядкування, впливу та наслідування, що виникають у структурі міжособистісної взаємодії в групі [16,с. 28].

Відповідно до підходу психолога В. Шапара, лідер визначається як член групи, якому інші її учасники делегують право приймати відповідальні рішення у значущих ситуаціях, що безпосередньо впливають на їхні інтереси та визначають напрям і зміст спільної діяльності. Така особистість вирізняється високим рівнем авторитету, відіграє провідну роль в організації колективної діяльності та регуляції міжособистісних відносин у групі [47].

На думку Л. Карпенко, лідерство доцільно розглядати як систему взаємин, що ґрунтується на співвідношенні домінування і підпорядкування, впливу та наслідування в структурі міжособистісної взаємодії. Водночас важливо розмежовувати поняття «лідер» і «керівник». Якщо керівник зазвичай призначається або обирається, наділений офіційними повноваженнями та несе відповідальність за результати діяльності колективу, то лідер формується стихійно в процесі групової взаємодії. Він не має формалізованої влади поза межами групи та не виконує закріплених посадових функцій [15].

Узагальнення психолого-педагогічних досліджень свідчить про наявність різноманітних концептуальних підходів до розуміння лідерства, а також класифікацій його стилів. Лідерство розглядається як один із ключових механізмів інтеграції особистості у систему соціальної діяльності та міжособистісних відносин. Як соціально-психологічне явище, воно формується у процесі взаємодії індивіда з конкретними суспільно зумовленими умовами діяльності [14].

Відповідно до підходу М. Ярмаченка, поряд із загальними рисами, притаманними кожній особистості та зумовленими її здібностями й характерологічними особливостями, існують специфічні характеристики, які

властиві не всім індивідам. До таких, зокрема, належать лідерські якості, що забезпечують здатність особистості впливати на інших та ефективно організовувати спільну діяльність [21].

Категорія «лідерські якості» тісно пов'язана з поняттям «лідерська позиція», яке розглядається як складне, відносно стабільне й водночас динамічне особистісне утворення. Воно відображає систему ставлень індивіда до інших людей і до самого себе в контексті соціальних взаємин. Зовнішній прояв лідерської позиції знаходить своє вираження у поведінці та діяльності, тоді як внутрішній її аспект визначається системою цінностей, установок, цілей, а також потреб і мотивів особистості.

Розглядаючи особливості формування лідерських якостей у юнацькому віці, слід зазначити, що розвиток студентського (курсантського) колективу супроводжується динамічною зміною лідерів залежно від змісту та характеру діяльності. Це створює умови для того, щоб кожен член групи мав можливість спробувати себе в ролі лідера, сформувати навички самоорганізації та організації інших.

Особливе місце у структурі колективу займають лідери-організатори, які забезпечують ефективне виконання поставлених завдань у навчальній, трудовій, спортивній, туристичній та інших видах діяльності. Водночас емоційні лідери переважно впливають на сферу міжособистісних відносин і комунікації, при цьому вони не завжди прагнуть до формального керівництва групою.

Лідери-ініціатори проявляють себе насамперед на етапі генерування ідей і пошуку нових напрямів діяльності. Лідери-умільці характеризуються високим рівнем підготовленості до виконання конкретних завдань. Особи, які демонструють успішність у різних сферах життєдіяльності колективу, можуть набувати статусу універсальних (абсолютних) лідерів.

Узагальнення результатів наукових досліджень особистісних характеристик лідера дає підстави виділити комплекс якостей, що забезпечують ефективність лідерської діяльності. До них належать: спрямованість на досягнення мети, відповідальність, моральна зрілість, толерантність, чесність,

справедливість, креативність, комунікативні здібності, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність, ініціативність, впевненість у власних силах, емоційна стабільність, а також орієнтація на саморозвиток і самореалізацію[30].

Отже, процес формування лідерських якостей має цілеспрямований і системний характер та реалізується у ході особистісного розвитку, навчальної і виховної діяльності, міжособистісної взаємодії та різних форм активності індивіда. Його основною метою є підвищення рівня соціальної компетентності особистості та набуття нею практичного досвіду лідерської поведінки шляхом активного включення у різні види діяльності.

Серед ключових напрямів діяльності, що сприяють розвитку лідерських якостей в освітньому середовищі, доцільно виокремити:

- навчальну діяльність, яка може здійснюватися в індивідуальних, групових і колективних формах;
- виховну діяльність, що передбачає участь у тренінгах, конкурсах, змаганнях та інших заходах;
- дослідницько-пошукову діяльність, зокрема участь у наукових конференціях, проєктах і програмах;
- проєктну діяльність, пов'язану з розробленням і презентацією індивідуальних та колективних проєктів;
- громадську діяльність, яка включає участь у студентському самоврядуванні, молодіжних організаціях, творчих об'єднаннях і наукових товариствах;
- представницьку діяльність, що передбачає формування навичок ефективної самопрезентації та представлення інтересів групи, освітнього закладу чи громадської організації [1, с. 47].

Отже, узагальнення різних наукових підходів до розуміння лідерських якостей дозволяє трактувати їх як сукупність особистісних рис, що забезпечують ефективну реалізацію лідерської функції. Йдеться про здатність особистості виокремлюватися у значущих видах діяльності, приймати відповідальні рішення

в складних ситуаціях, застосовувати інноваційні підходи до розв'язання проблем, впливати на інших у напрямі досягнення спільних цілей, а також формувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Формування лідерських якостей у курсантів (студентів) передбачає необхідність глибокого вивчення особливостей цього процесу, а також обґрунтованого добору методів і засобів, що забезпечують розвиток лідерської позиції в осіб відповідної вікової категорії.

Сучасні суспільні трансформації висувають підвищені вимоги до особистості, зокрема щодо розвитку її духовного потенціалу та лідерських здібностей. Зростає потреба у фахівцях, здатних до нестандартного мислення, які відзначаються високим рівнем волевої регуляції, працездатності, розвиненими комунікативними та організаторськими навичками, умінням працювати в команді, вести переговори та ефективно організовувати діяльність. У зв'язку з цим проблема формування лідерства, особливо серед молоді, набуває особливої актуальності [13].

Узагальнюючи існуючі підходи, лідерство доцільно розглядати як складне, відносно стабільне та водночас динамічне особистісне утворення, що відображає систему ставлень індивіда до інших людей і до самого себе. Його зовнішній аспект проявляється у поведінці та діяльності, тоді як внутрішній визначається системою цінностей, установок, цілей, мотивів і переконань особистості.

Лідерство проявляється на різних етапах онтогенезу, однак має специфічні особливості, зумовлені віковими характеристиками, рівнем мотивації, умовами висування та ефективністю реалізації лідерської ролі. Для курсантів (студентів) характерними є такі психологічні особливості, як висока працездатність, прагнення до самостійності та досягнення успіху, витримка, наполегливість, упевненість у власних можливостях, а також орієнтація на значущі зразки для наслідування.

Як соціально-психологічний феномен, лідерство виступає динамічним процесом, що інтегрує внутрішньогрупові явища та забезпечує їхню узгодженість. Воно формується внаслідок вербальної і невербальної взаємодії

учасників групової діяльності і може розглядатися як узагальнена характеристика функціонування групи. У структурі цього процесу відображається взаємодія комплексу чинників, серед яких: макросередовище (соціально-економічні, політичні, культурні та ідеологічні умови), мікросередовище (соціально-психологічні характеристики малої групи, зміст і цілі діяльності, соціально-психологічний клімат) та індивідуально-психологічні особливості учасників взаємодії, зокрема рівень інтелекту, організаторські здібності та інші характеристики [12].

Реалізація лідерства як внутрішньогрупового процесу передбачає наявність суб'єкта – лідера, яким може виступати як окрема особистість, так і група осіб. Такий суб'єкт акумулює соціально-психологічний досвід колективу, відображає його інтереси та потреби і виступає ініціатором їх реалізації. Водночас об'єктом лідерського впливу можуть бути як окремі члени групи, так і група загалом, включаючи їхні психічні стани, процеси та властивості.

1.2. Особливості розвитку лідерських якостей у представників ризиконебезпечних професій

Підготовка майбутніх військових лідерів до професійної діяльності має ґрунтуватися на трансформаційних процесах та адаптації освітньої системи до європейських стандартів і водночас відповідати національним потребам в умовах утвердження сучасної лідерської управлінської парадигми. У контексті оновлення суспільних процесів та активізації міжнародної взаємодії, зокрема з урахуванням стратегічного курсу держави на інтеграцію до європейського простору, рівень професійної підготовки майбутніх фахівців Збройних Сил України значною мірою визначається рівнем сформованості їхніх лідерських якостей.

Розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів у процесі професійної підготовки є результатом узагальнення сучасних професіограм і освітньо-

кваліфікаційних характеристик, що враховують актуальні виклики сучасного суспільства загалом і вимоги сектору безпеки та оборони зокрема.

Узагальнення наукових підходів дає підстави розглядати лідерські якості як сукупність особистісних характеристик, що забезпечують здатність ефективно впливати на інших з метою досягнення визначених цілей і виконання поставлених завдань [38].

Аналіз сучасних наукових джерел свідчить про глибоке та різнопланове вивчення проблеми розвитку лідерських якостей. У системі вищої освіти питання формування лідерства у керівників закладів освіти досліджуються у працях О. Нестулі, О. Новікова, І. Коваль, Я. Примаченка, М. Сороки, Ю. Шевченка та інших учених. Особливості розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів висвітлюють А. Пільганчук, В. Кузьменко; у майбутніх педагогів – М. Богданова, К. Демчук, Н. Кубарькова, А. Литвин, Н. Мараховська, І. Савицька. Л. Руденко [12].

Формування лідерського потенціалу у представників різних професійних галузей досліджується також у працях Р. Сопівника (аграрна сфера), Л. Казанцевої (медична галузь), Т. Гури, А. Кочубея (інженерія), Б. Головешка, О. Романовського, О. Левченко, О. Савельєвої (менеджмент), Н. Бабкової-Пилипенко, Г. Чередніченко (економіка), Н. Артикуци (правознавство) [7].

У сфері вищої військової освіти питання розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців розглядаються у наукових працях О. Ашихміна, О. Бойка, А. Вітченка, О. Кокуна, Л. Кримця, Е. Лук'янчиківа, А. Романишин, О. Хміляра, В. Чорного та інших дослідників [29].

Водночас, попри значний рівень наукової розробленості проблематики лідерства загалом і досліджень розвитку лідерських якостей у представників різних вікових груп та професійних напрямів зокрема, недостатньо дослідженими залишаються психологічні засади формування лідерських якостей у майбутніх військових лідерів.

Аналіз наукових джерел, присвячених феномену лідерства, дає підстави розглядати його як внутрішній стан особистості, орієнтованої на досягнення

успіху, активну життєву позицію та впевненість у власних рішеннях і діях. Встановлено, що лідер виконує функції інтеграції та консолідації колективу, забезпечуючи його згуртованість через безпосередню участь у спільній діяльності. У контексті формування лідерських якостей особливого значення набуває врахування впливу соціального середовища, специфіки професійної діяльності та тих викликів, з якими стикається фахівець у процесі її здійснення. [28].

Лідерство не може бути передане формально чи делеговане – воно пов'язане зі значним соціально-психологічним навантаженням, яке здатна прийняти лише особистість із розвиненими волевими якостями та психологічною стійкістю. Така особистість реалізує власний потенціал, поєднуючи природні задатки з набутими управлінськими вміннями, зберігаючи при цьому внутрішню рівновагу. За відсутності хоча б одного з цих компонентів можливе виникнення соціально-психологічного дискомфорту, що може призвести до негативних, а іноді й критичних наслідків навіть для сильної особистості.

Сутнісною характеристикою лідерства є здатність особистості до прояву високого рівня соціальної активності, яка транслюється іншим членам групи та реалізується у конкретних результатах, спрямованих на трансформацію соціальної дійсності. Досягнення поставлених цілей сприяє усвідомленню лідером власної соціальної значущості та готовності до ініціювання подальших змін. Водночас успішні результати діяльності забезпечують психологічне задоволення та внутрішню стабільність, що ґрунтується на усвідомленні значущості досягнутих результатів.

Основною метою лідерства є мобілізація членів колективу та спрямування їхніх зусиль на досягнення високих результатів у визначеному напрямі діяльності, який може бути як конструктивним і прогресивним, так і деструктивним. До ключових функцій лідерства належить прийняття обґрунтованих рішень, постійне вдосконалення діяльності та орієнтація на подальший розвиток [38].

У контексті досліджуваної проблематики доцільно звернутися до наукових напрацювань Ф. Тейлор, який сформулював нові вимоги до управлінського персоналу та запропонував перелік лідерських характеристик. До них він відніс інтелектуальні та морально-психологічні якості, необхідні для ефективного виконання управлінських функцій, зокрема: розумові здібності, рівень освіти, спеціальні або творчі знання, фізичну витривалість і спритність, тактовність, енергійність, рішучість, чесність, послідовність, здоровий глузд і добрий стан здоров'я. Водночас дослідник підкреслював, що наведений перелік відображає радше ідеалізований образ лідера, оскільки поєднання всіх зазначених характеристик в одній особистості є мало ймовірним [42].

Сучасні науковці наголошують, що лідерство може реалізовуватися особистістю, яка володіє розвиненими індивідуально-психологічними якостями, такими як інтелект, волюва регуляція, цілеспрямованість, професійна компетентність, організаторські здібності тощо. Водночас ефективність прояву цих якостей значною мірою залежить від сприятливих соціальних умов. Спираючись на підходи С. Хартлі, лідерство доцільно розглядати як результат взаємодії суб'єктивних і об'єктивних чинників. Зайнявши лідерську позицію, особистість набуває авторитету, який підтримується соціальними очікуваннями та стереотипами, внаслідок чого вона може сприйматися групою як «лідер загалом». Проте досягнення лідерства в одній ситуації не гарантує його збереження або повторення в інших умовах, оскільки цей процес зумовлюється як індивідуальними характеристиками, так і специфікою ситуаційних факторів [42].

Американський психолог О. Тід також виокремлював низку важливих лідерських якостей, серед яких: фізична та емоційна витривалість, усвідомлення цілей і завдань організації, здатність спрямовувати її діяльність, ентузіазм, доброзичливість, прихильність до людей і моральна надійність [39]. Р. Стогділл у своїх дослідженнях виокремив комплекс особистісних характеристик, притаманних лідерам, серед яких: комунікативність, ініціативність, наполегливість, чітке розуміння шляхів досягнення поставлених цілей,

упевненість у власних силах, розвинене відчуття ситуації, здатність до співпраці, соціальна популярність, адаптивність та розвинені вербальні здібності. Окрім цього, досить високий рівень зв'язку з лідерським статусом виявлено для таких рис, як оригінальність, схильність до наполегливого відстоювання позиції, прагнення до самовираження, почуття гумору, життєва активність, енергійність і фізична підготовленість. Натомість низьку кореляцію з проявами лідерства продемонстрували такі показники, як вік, антропометричні характеристики (зріст, вага, будова тіла), зовнішня привабливість, прагнення до домінування та рівень загальної енергії [41].

Крім того, дослідник виокремив три основні стилі лідерства:

1. інструментальний, який передбачає залучення членів групи до ефективної спільної діяльності;
2. соціальний, орієнтований на налагодження взаємодії та співробітництва;
3. так званий «гангстерський» стиль, за якого лідер досягає власних цілей шляхом силового впливу та демонстрації зневаги до інших [3].

На підставі аналізу праць зарубіжних науковців (Д. Адаїр, Т. Бендас, О. Віханський, Р. Дафт, А. Зуб, Д. Канджемі, А. Наумов, Р. Сміт та ін.) можна виокремити три групи особистісних факторів (інтелектуальні здібності; психологічні чи емоційні риси характеру; особистісно-ділові як набуті уміння), тобто ті лідерські якості, які найчастіше зустрічаються в успішних лідерів.

Слід зауважити, що наведені моделі лідерських якостей і характеристик не визначають чіткої ієрархії їхньої значущості. Зокрема, відомий дослідник лідерства Річард Дафт серед ключових особистісних рис лідера виокремлює впевненість у собі, чесність, відкритість і наполегливість (внутрішній драйв) [41].

Заслуговує на увагу також підхід Дж. Адаїр, який у контексті сучасних уявлень про лідерство окреслює сім основних якостей лідера. До них він відносить:

- захопленість власною діяльністю та ідеями, що визначають її зміст і спрямованість;
- цілісність особистості, що виявляється у здатності дотримуватися базових цінностей, зокрема істини та добра, і сприяє формуванню довіри;
- вимогливість і орієнтацію на високі стандарти діяльності, життєву енергію та прагнення здобути повагу;
- справедливість, яка проявляється в неупередженості та прагненні до об'єктивної оцінки й винагороди;
- емоційну теплоту, що поєднує раціональність і щирість у ставленні до людей та діяльності;
- скромність, що передбачає вміння слухати інших і стриманість у самовираженні;
- упевненість у власних можливостях без проявів надмірної самовпевненості.

Водночас дослідник наголошує, що окреслені якості відображають передусім індивідуально-особистісний вимір лідерства. Їх практична реалізація значною мірою зумовлюється впливом комплексу чинників – як внутрішніх, так і зовнішніх, які нерідко мають різноспрямований характер [1, с. 110–117].

Узагальнюючи викладене, вважаємо за доцільне запропонувати власне бачення структури лідерських якостей курсантів закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, представлене у вигляді таких компонентів:

- особистісний компонент, що охоплює сукупність комунікативних та організаторських здібностей, які забезпечують здатність особистості об'єднувати учасників групи в цілісну команду та координувати їхню спільну діяльність;
- професійно-управлінський компонент, який відображає систему мотиваційно-ціннісних орієнтацій, спрямованих на досягнення ефективності лідерської діяльності як у студентському середовищі, так і в подальшій професійній діяльності, а також здатність виступати зразком для інших;

- командно-лідерський компонент, що включає здатність до постановки цілей, прийняття обґрунтованих рішень і організації діяльності військового колективу в цілому.

У процесі формування лідерських якостей у курсантів закладів вищої освіти, як правило, використовується навчальний матеріал, зміст якого максимально наближений до умов їхньої майбутньої професійної діяльності. Як приклад можна навести розроблені Американською асоціацією виховання базові навчальні модулі, що доцільні для розвитку лідерського потенціалу, серед яких виокремлюють:

- розуміння сутності лідерства, що передбачає ознайомлення з поняттям лідерства, визначення ключових характеристик ефективного лідера та аналіз стилів лідерської діяльності;

- комунікація та вплив, що охоплює розвиток навичок активного слухання, опанування невербальних засобів взаємодії, ефективну передачу власних ідей та адаптацію комунікативного стилю залежно від ситуації;

- мотивація та утримання персоналу, що включає розуміння актуальних потреб працівників, особливостей міжпоколінної взаємодії та створення сприятливого робочого середовища;

- управління змінами, яке передбачає усвідомлення природи змін, формування здатності адекватно реагувати на них, використання відповідних стратегій та подолання опору нововведенням;

- управління конфліктами, що включає виявлення причин і проявів конфліктних ситуацій, а також їх профілактику;

- коучинг, який передбачає розуміння його відмінностей від консультування, усвідомлення бар'єрів у цьому процесі, опанування технологій коучингової взаємодії, характеристик ефективного коуча та типових помилок;

- управління діяльністю, що передбачає встановлення чітких стандартів і очікувань, надання зворотного зв'язку, організацію дистанційної взаємодії та самооцінювання результатів діяльності;

- організація ефективних нарад, що включає планування та дотримання структури зустрічей, розуміння групової динаміки, а також використання сучасних форматів, зокрема відеоконференцій;
- розвиток персоналу, який охоплює адаптацію нових членів колективу, наставництво, професійне навчання та планування кар'єрного зростання;
- управління пріоритетами та стресом, що передбачає розвиток навичок тайм-менеджменту, саморегуляції, розпізнавання причин і симптомів стресу, а також підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям [7, с. 50].

Як зазначає А. Вітченко, лідерські якості військового керівника проявляються насамперед у практичних ситуаціях, що потребують швидкого, цілісного та об'єктивного аналізу проблеми, визначення її сутності та причинно-наслідкових зв'язків, а також прийняття обґрунтованого рішення. Такі рішення мають забезпечувати ефективне виконання завдань військовим підрозділом і досягнення запланованих результатів. Саме цим обумовлюється необхідність впровадження у системі вищої військової освіти інтерактивних форм навчання, зокрема застосування комплексних технологій, спрямованих на розвиток лідерських якостей майбутніх офіцерів, серед яких особливе місце посідає кейс-технологія.

Результати проведених досліджень свідчать, що використання кейс-технології сприяє суттєвому підвищенню ефективності підготовки військових лідерів оперативно-тактичного рівня. Це досягається завдяки поєднанню теоретичного навчання з практичною та науково-дослідною діяльністю, застосуванню змістового контенту, що відображає реальний лідерський досвід, а також інтерактивному розвитку професійно значущих якостей військових керівників [2].

Таким чином, цілеспрямований розвиток лідерських якостей у процесі професійної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів не лише забезпечує ефективну реалізацію управлінських функцій, але й створює

підґрунтя для здійснення результативного соціально-психологічного впливу на військовий колектив та його особовий склад у майбутній професійній діяльності.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел дозволив узагальнити сучасні підходи до розуміння феномену лідерства та особливостей формування лідерських якостей особистості. Встановлено, що лідерство є складним соціально-психологічним явищем, яке формується в процесі взаємодії індивіда з соціальним середовищем і проявляється через здатність здійснювати вплив на інших, організовувати спільну діяльність та досягати поставлених цілей.

Аналіз наукових підходів засвідчив відсутність єдиної загальновизнаної класифікації лідерських якостей, що зумовлено різноманітністю теоретичних концепцій і підходів до розуміння сутності лідерства. Водночас більшість дослідників сходяться на тому, що ключовими для ефективного лідерства є такі характеристики, як відповідальність, цілеспрямованість, комунікативність, ініціативність, здатність до прийняття рішень, емоційна стійкість та орієнтація на саморозвиток.

Обґрунтовано, що формування лідерських якостей у курсантів вищих військових навчальних закладів має здійснюватися цілеспрямовано та системно, з урахуванням специфіки майбутньої професійної діяльності. Важливу роль у цьому процесі відіграють інтерактивні методи навчання, зокрема кейс-технології, які забезпечують інтеграцію теоретичних знань із практичним досвідом і сприяють розвитку професійно значущих якостей майбутніх військових керівників.

Визначено, що ефективне формування лідерських якостей можливе за умови створення відповідного освітнього середовища, яке передбачає залучення курсантів до різних видів діяльності (навчальної, дослідницької, проєктної, громадської), що сприяє розвитку їхньої активної життєвої позиції, самостійності та відповідальності.

Отже, процес формування лідерських якостей у курсантів закладів вищої освіти доцільно розглядати як цілісну систему педагогічно організованих ситуацій, що сприяють не лише розвитку власне лідерського потенціалу, а й загальному особистісному зростанню та самовдосконаленню.

Узагальнення наукових джерел дає підстави трактувати лідерські якості майбутнього офіцера як сукупність індивідуальних характеристик, що забезпечують здатність ефективно діяти в значущих ситуаціях: проявляти ініціативу, приймати відповідальні рішення, застосовувати інноваційні підходи до розв'язання проблем, здійснювати вплив на інших з метою досягнення спільних цілей, а також формувати сприятливий соціально-психологічний клімат у військовому колективі.

Водночас варто зазначити, що на сучасному етапі розвитку наукової думки відсутня єдина універсальна система лідерських якостей. Це пояснюється тим, що різні дослідники інтерпретують феномен лідерства відповідно до власних теоретичних підходів і уявлень про сутність особистості лідера.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАЇВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

2.1. Опис вибірки та характеристика методів дослідження особливостей формування лідерського потенціалу у фахівців ризиконебезпечних професій

У нашому дослідженні взяли участь 60 осіб середнього начальницького складу у Львівській та Вінницькій областях ДСНС України.

Діагностика лідерського потенціалу керівників у ризиконебезпечних професіях передбачає застосування комплексного підходу, що враховує специфіку професійної діяльності та умови праці у відповідних сферах. Такі види діяльності характеризуються підвищеним рівнем відповідальності, необхідністю збереження високої стресостійкості, здатністю до швидкого прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, а також умінням ефективно організовувати роботу колективу, координувати його дії та забезпечувати безпеку підлеглих.

Одним із ключових критеріїв оцінювання лідерського потенціалу в зазначених умовах є психологічна стійкість, яка проявляється у здатності особистості зберігати самоконтроль, діяти результативно в умовах стресу, адекватно реагувати на непередбачувані обставини та високий рівень ризику.

Важливе значення мають також комунікативні здібності, що забезпечують ефективну взаємодію з членами колективу, уміння слухати, розуміти співрозмовника та надавати конструктивний зворотний зв'язок.

Не менш значущими є рішучість і ініціативність, які виявляються у готовності оперативно приймати рішення в ситуаціях невизначеності та підвищеного ризику, а також брати на себе відповідальність за їх результати.

До ключових показників оцінювання лідерського потенціалу належать, передусім, власне лідерські якості, що відображають здатність особистості мотивувати членів команди, спрямовувати їхню діяльність у складних і нестабільних умовах, а також ефективно організовувати командну взаємодію. Важливе значення має рівень професійної підготовленості, який включає глибоке розуміння специфіки діяльності, наявність необхідних знань, умінь і практичного досвіду у відповідній сфері.

Суттєву роль відіграють аналітичні здібності, що забезпечують здатність до обробки інформації, визначення пріоритетів, прогнозування можливих ризиків та прийняття обґрунтованих рішень. Не менш важливим компонентом є емоційний інтелект, який проявляється у здатності усвідомлювати та регулювати власні емоції, а також розуміти емоційні стани інших людей з метою ефективної взаємодії та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Для оцінювання лідерського потенціалу використовується широкий спектр методів, серед яких: психодіагностичні тести, асесмент-центри, інтерв'ю, анкетування, кейс-методи, симуляційні вправи, а також аналіз реальних професійних ситуацій. Комплексне застосування цих підходів дає змогу отримати всебічну та об'єктивну інформацію про рівень розвитку лідерських якостей і здатність особистості ефективно здійснювати управлінську діяльність в умовах ризику та невизначеності.

При діагностиці лідерського потенціалу керівників у ризиконебезпечних професіях доцільно також враховувати низку додаткових характеристик. Зокрема, важливими є фізична та психічна витривалість, що забезпечують здатність функціонувати в умовах значних навантажень і стресу. Значущими є також гнучкість мислення та адаптивність, які проявляються у швидкій перебудові діяльності відповідно до змінних умов і здатності до творчого розв'язання проблем.

Окрему роль відіграють етичні якості, що відображають дотримання високих моральних стандартів, чесність і принциповість у прийнятті рішень, а також орієнтацію на інтереси колективу. Важливим показником є здатність до

лідерства через власний приклад, що сприяє формуванню довіри та авторитету серед підлеглих.

Крім того, значущими є стратегічне мислення, яке передбачає бачення перспектив розвитку, планування діяльності з урахуванням можливих ризиків, а також культурна та соціальна чутливість, що забезпечує ефективну взаємодію у різноманітних соціальних і професійних середовищах.

Необхідною умовою ефективного лідерства є також готовність до постійного саморозвитку, вдосконалення професійних компетентностей і здатність стимулювати розвиток інших членів колективу. Важливим аспектом виступає і вміння конструктивно вирішувати конфлікти, застосовуючи стратегії медіації та досягнення компромісу.

Таким чином, відбір кандидатів на керівні посади у ризиконебезпечних професіях має здійснюватися на основі комплексної оцінки, що поєднує кількісні та якісні методи діагностики. Доцільним є використання психометричних методик, аналізу ситуаційних завдань, моделювання професійної діяльності, а також отримання зворотного зв'язку від колег і підлеглих. Такий підхід забезпечує глибоке розуміння лідерського потенціалу особистості та її здатності ефективно діяти в умовах підвищеного ризику.

На основі виокремлених факторів нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик:

- Методика «Leadership Practices Inventory (LPI)» Дж. Кузеса та Б. Познера;
- Опитувальник «Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)» Б. Басса та Б. Аволіо;
- Методика «Комунікативні та організаційні здібності» (українські адаптовані версії);
- Опитувальник мотивації досягнення (Achievement Motivation Inventory, AMI);
- Методика «Діагностика готовності до ризику» Г. Шуберта;

- Методика «Стратегії долаття стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS);
- Методика «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла.

2.2. Інтерпретація результатів дослідження особливостей формування лідерського потенціалу у фахівців ризиконебезпечних професій

Перейдемо до аналізу результатів емпіричного дослідження. На рисунку 2.1 представлено розподіл респондентів за рівнем вираженості лідерських якостей. Отримані дані свідчать, що високий рівень розвитку лідерських якостей виявлено у 38% досліджуваних. Помірний рівень зафіксовано у 26% респондентів, тоді як низький рівень спостерігається у 15% представників начальницького складу ризиконебезпечних професій. Водночас у 21% учасників дослідження виявлено схильність до авторитарного стилю поведінки, що проявляється у тенденції до диктату.

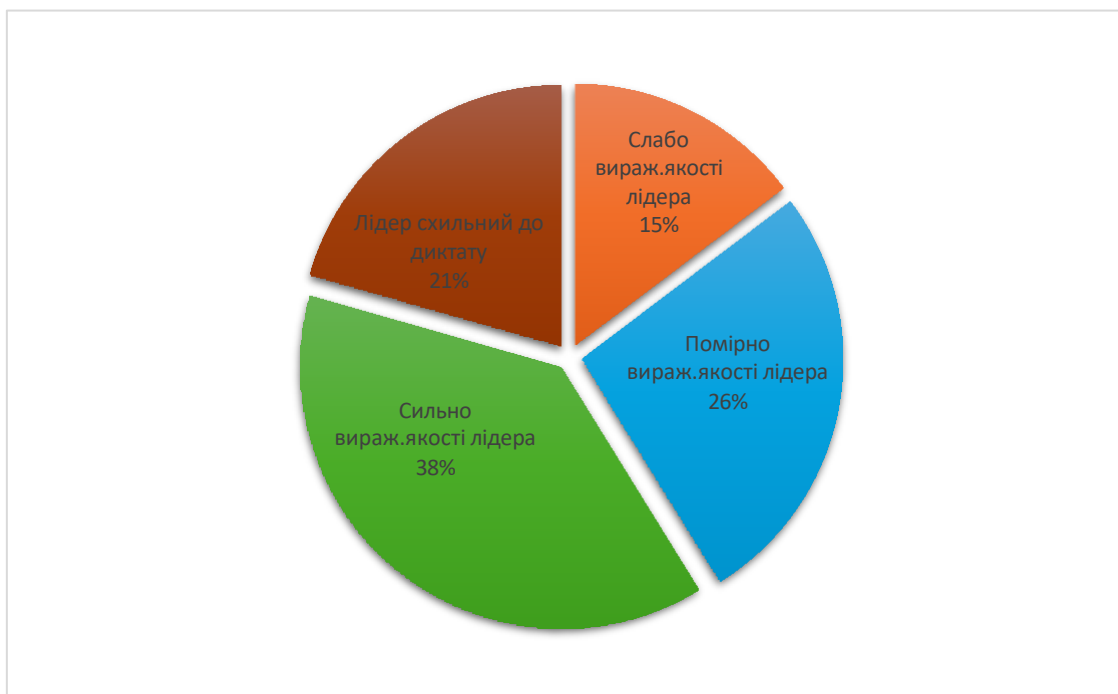


Рисунок 2.1 – результати дослідження рівнів вираженості лідерських якостей

Очевидно, що здійснення лідерської діяльності в умовах ризиконебезпечних професій потребує наявності специфічних якостей і компетентностей, які забезпечують ефективне управління колективом у складних та екстремальних ситуаціях. Насамперед це передбачає глибоке розуміння особливостей професійної діяльності, зокрема її технічних, тактичних і оперативних аспектів, що сприяє формуванню авторитету керівника та довіри з боку підлеглих. Важливим є також уміння знаходити оптимальні, у тому числі нестандартні, рішення в умовах невизначеності.

Суттєвого значення набуває здатність до раціонального використання ресурсів – часу, матеріально-технічних засобів і людського потенціалу – з метою досягнення максимальної ефективності діяльності. Ефективний керівник орієнтований на постійне професійне зростання та стимулює розвиток членів свого колективу.

Важливою складовою лідерського потенціалу є також здатність зберігати працездатність і результативність у стресових ситуаціях, пов'язаних із підвищеним рівнем ризику, брати на себе відповідальність за прийняті рішення, а також контролювати власний емоційний стан і поведінку. Не менш значущими є розвинені комунікативні навички, зокрема здатність до ефективної взаємодії з представниками різних соціальних і культурних груп, що є особливо актуальним у контексті міжнародної співпраці та роботи в різномірних колективах. Важливим аспектом виступає також уміння встановлювати та підтримувати професійні зв'язки як у межах підрозділу, так і поза ним, що сприяє обміну досвідом і підвищенню професійної компетентності.

У сукупності зазначені характеристики формують образ компетентного керівника-лідера, здатного ефективно функціонувати в умовах ризику та невизначеності, досягати поставлених цілей і водночас забезпечувати безпеку та психологічне благополуччя підлеглих.

Водночас особистість, яка не демонструє виражених лідерських якостей, може характеризуватися недостатнім розвитком окремих рис, традиційно пов'язаних із лідерством. Однак відсутність таких характеристик не свідчить про

її низьку ефективність чи цінність у професійній або особистісній сфері. Більше того, значна частина лідерських умінь і навичок піддається розвитку в процесі навчання, набуття практичного досвіду та цілеспрямованого самовдосконалення.

Для осіб із недостатньо сформованими лідерськими якостями характерні певні поведінкові та психологічні особливості. Зокрема, це може проявлятися в уникненні прийняття рішень і відповідальності за їх наслідки або у постійних сумнівах щодо правильності власного вибору. Також спостерігається низький рівень ініціативності, відсутність прагнення до пошуку нових способів розв'язання завдань. Такі особи можуть відчувати труднощі у вираженні власних думок і потреб, а також у сприйнятті й урахуванні позицій інших.

Крім того, для них характерні складнощі в усвідомленні та регуляції власних емоцій і розумінні емоційних станів оточуючих, що ускладнює міжособистісну взаємодію. Часто спостерігається невпевненість у власних можливостях, що знижує рівень авторитету в колективі. Також можливий опір нововведенням і змінам, надання переваги усталеним моделям поведінки та стабільності.

Водночас зазначені характеристики не є незмінними і можуть коригуватися в процесі особистісного розвитку, набуття досвіду та цілеспрямованого самовдосконалення.

Далі звернемося до результатів емпіричного дослідження. На рисунку 2.2 представлено розподіл респондентів за рівнем готовності до ризику. Отримані дані свідчать, що надто високий рівень готовності до ризику виявлено у 29% досліджуваних, високий – у 35%. Водночас 20% респондентів демонструють ситуативну готовність до ризику, яка залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. Натомість 16% опитаних характеризуються підвищеною обережністю та схильністю уникати ризикових ситуацій.

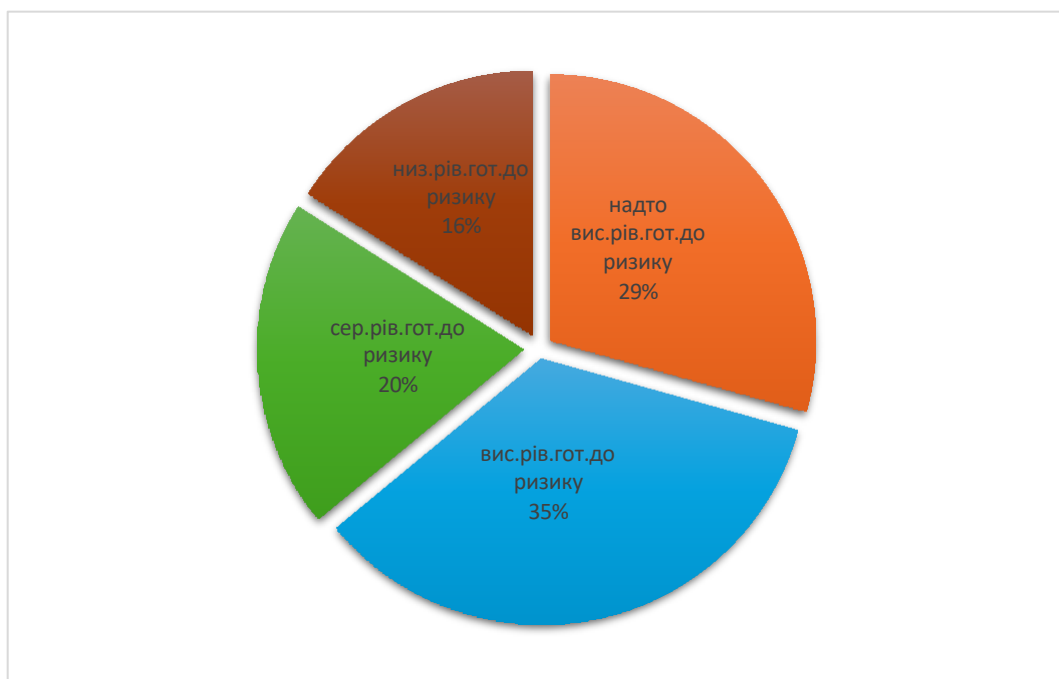


Рисунок 2.2 – результати дослідження рівнів готовності до ризику

Представники начальницького складу, які характеризуються підвищеною схильністю до ризику, вирізняються специфічними психологічними та поведінковими особливостями, що відрізняють їх від більш обережних фахівців. Такі характеристики можуть проявлятися у різних сферах життєдіяльності – від професійного вибору й управлінських рішень до способів проведення дозвілля та повсякденної поведінки.

До типових рис осіб із вираженою готовністю до ризику належить орієнтація на новизну та пошук інтенсивних вражень, зокрема через залучення до нестандартних або екстремальних видів активності. Для них характерне відносно комфортне функціонування в умовах невизначеності та швидких змін, а також знижений рівень страху перед непередбачуваними ситуаціями. Водночас може спостерігатися тенденція до переоцінки ймовірності успішного результату та недооцінки можливих негативних наслідків.

Разом із тим такі особи часто демонструють високу адаптивність, здатність оперативно реагувати на зміну умов та ефективно вирішувати проблемні ситуації. Важливою їхньою характеристикою є також уміння аналізувати ризики

та застосовувати елементи стратегічного планування у процесі прийняття рішень.

Варто підкреслити, що схильність до ризику не має однозначно негативного характеру. У певних умовах вона може виступати важливим особистісним ресурсом, який стимулює інноваційну активність, сприяє досягненню значущих результатів і забезпечує професійний та особистісний розвиток.

Водночас фахівці, для яких характерна низька готовність до ризику або більш обережний, консервативний стиль прийняття рішень, також мають специфічні психологічні та поведінкові особливості. Такі риси проявляються як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті, зокрема у фінансовій сфері та міжособистісній взаємодії.

Особи з низькою схильністю до ризику, як правило, демонструють підвищену обережність у прийнятті рішень, схильні до ретельного аналізу ситуації, зважування можливих альтернатив та оцінки потенційних наслідків. Вони орієнтовані на стабільність і передбачуваність, що зумовлює їхню меншу комфортність у ситуаціях невизначеності та змін. Їхня діяльність зазвичай відзначається високим рівнем планування, структурованості та організованості.

У сфері фінансових рішень такі особи віддають перевагу безпечним і низькоризиковим стратегіям, обираючи більш надійні інструменти замість потенційно прибуткових, але ризикованих варіантів. У міжособистісній взаємодії вони схильні уникати конфліктних ситуацій, надаючи перевагу конструктивним і безпечним способам їх вирішення.

Отже, уникнення ризику не слід розглядати виключно як обмеження. У багатьох ситуаціях воно виступає раціональною стратегією поведінки, особливо в умовах високої відповідальності та значних можливих втрат. Такі особистості відіграють важливу роль у забезпеченні стабільності, надійності та передбачуваності як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Керівники ризиконебезпечних професій із низьким рівнем схильності до ризику характеризуються поєднанням високої професійної компетентності,

обережності та відповідального ставлення до виконання службових завдань. Вони здатні результативно здійснювати управлінську діяльність, одночасно забезпечуючи належний рівень безпеки як для себе, так і для підлеглого персоналу та оточення.

Такі фахівці демонструють глибоке розуміння специфіки професійної діяльності, усвідомлюють потенційні загрози та володіють ефективними способами їх попередження і мінімізації. Процес прийняття управлінських рішень у них ґрунтується на всебічному аналізі ситуації, прогнозуванні можливих наслідків і врахуванні альтернативних варіантів розвитку подій. Завдяки системному підходу до планування та готовності до різних сценаріїв їм вдається знижувати рівень невизначеності та мінімізувати ризики.

Високий рівень усвідомлення відповідальності за безпеку інших зумовлює їхню уважність до виконання професійних обов'язків. Попри обережність у діях, такі керівники здатні зберігати емоційну стійкість і ефективність діяльності в умовах підвищеного напруження. Постійне оновлення знань і вдосконалення професійних умінь сприяє своєчасному виявленню потенційних загроз і застосуванню оптимальних заходів безпеки.

Важливою складовою їх професійної діяльності є також розвинені навички командної взаємодії, які забезпечують узгодженість дій колективу та ефективне виконання поставлених завдань.

Отже, представники начальницького складу з низькою схильністю до ризику є важливим ресурсом організації, оскільки сприяють підтриманню високого рівня надійності, безпеки та професіоналізму. Їхній обережний і відповідальний підхід істотно знижує ймовірність виникнення небезпечних ситуацій та негативних наслідків як у професійній сфері, так і в ширшому соціальному середовищі.

У таблиці 2.1 представлено результати дослідження стратегій і моделей поведінки в умовах стресу. Кожна з визначених стратегій має свої специфічні особливості та може бути ефективною залежно від контексту ситуації, однак

окремі з них здатні спричиняти як позитивні, так і негативні наслідки для особистості та її соціального оточення.

Зокрема, асертивна поведінка передбачає відкриту й упевнену комунікацію, що ґрунтується на чіткому, але коректному вираженні власних думок, потреб і почуттів. Такий підхід дозволяє відстоювати власні інтереси без порушення прав інших. Стратегія пошуку соціальної підтримки полягає у зверненні до близького оточення (друзів, колег, родини) з метою отримання емоційної допомоги, порад чи підтримки, що сприяє зниженню рівня стресу та формуванню відчуття залученості й розуміння.

Встановлення соціальних контактів орієнтоване на розширення або поглиблення міжособистісних зв'язків, що позитивно впливає на емоційний стан і сприяє подоланню напруження. Обережна поведінка характеризується виваженістю та продуманістю дій, що дозволяє мінімізувати ризики та підвищити ефективність прийняття рішень у складних ситуаціях.

Натомість стратегія уникнення передбачає ухилення від вирішення проблеми або ігнорування стресової ситуації. Хоча це може тимчасово знижувати напруження, у довгостроковій перспективі така поведінка сприяє накопиченню труднощів. Імпульсивні дії, які здійснюються без попереднього аналізу, можуть давати швидкий емоційний ефект, однак часто призводять до небажаних наслідків.

Маніпулятивна поведінка, що полягає у використанні інших людей для досягнення власних цілей через обман або психологічний тиск, здатна руйнувати довіру та погіршувати міжособистісні стосунки. Асоціальні дії, які виходять за межі соціальних норм і правил, можуть проявлятися у формах агресії чи протиправної поведінки та мають деструктивні наслідки як для особистості, так і для суспільства. Агресивна поведінка, що включає вербальні або фізичні прояви ворожості, може тимчасово знижувати напруження, однак у перспективі посилює конфлікти та погіршує якість взаємодії.

Отже, кожна зі стратегій має як адаптивний, так і потенційно деструктивний характер, а вибір конкретної моделі поведінки визначається

ситуаційними умовами, індивідуально-психологічними особливостями та цілями особистості. Ефективне подолання стресу передбачає гнучкість поведінки та здатність адаптувати стратегії до конкретних обставин.

За результатами дослідження встановлено, що представники начальницького складу ризиконебезпечних професій найчастіше використовують такі моделі поведінки у стресових ситуаціях: асертивні дії, обережну поведінку, встановлення соціальних контактів, а також агресивні реакції (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – аналіз результатів дослідження стратегій подолання стресових ситуацій

Стратегії	Моделі поведінки	Рівні вираженості, %		
		Високий	Середній	Низький
Активна	асертивні дії	44,9	29,8	25,3
Просоціальна	пошук соціальної підтримки	34,9	29,3	35,8
	встановлення соціального контакту	36,1	31,5	32,4
Пасивна	обережні дії	22,3	29,1	48,6
	уникнення	21,2	25,3	53,5
Пряма	імпульсивні дії	33,8	38,4	27,8
Непряма	маніпулятивні дії	28,3	33,6	38,1
Асоціальна	асоціальні дії	18,3	20,1	61,6
	агресивні дії	37,1	32,6	30,3

У контексті ризиконебезпечних професій стратегії подолання стресу потребують особливої уваги та відповідної адаптації, оскільки професійні ризики можуть мати суттєві наслідки не лише для особистої безпеки, а й для безпеки інших осіб. Асертивна поведінка відіграє важливу роль у забезпеченні безпечного виконання професійних завдань, адже дозволяє чітко та своєчасно висловлювати занепокоєння щодо потенційних загроз, попереджати непорозуміння та мінімізувати ризик виникнення аварійних ситуацій.

У таких видах діяльності пошук соціальної підтримки може проявлятися у зверненні до більш досвідчених колег за порадою чи допомогою, що сприяє

підвищенню професійної компетентності та зниженню рівня стресу завдяки усвідомленню наявності підтримки з боку колективу.

Налагодження та підтримка ефективної міжособистісної взаємодії через встановлення соціальних контактів сприяє формуванню згуртованої команди, покращує координацію дій та забезпечує додаткову емоційну підтримку, що в цілому підвищує рівень безпеки діяльності.

Водночас стратегія обережних дій є однією з ключових у ризиконебезпечних професіях, оскільки передбачає ретельне планування, дотримання встановлених процедур і мінімізацію можливих загроз. Натомість стратегія уникнення, хоча і може тимчасово знижувати рівень психоемоційного напруження, є малоефективною в умовах підвищеного ризику, оскільки ігнорування проблем здатне призвести до серйозних негативних наслідків.

Стратегія імпульсивні дії може бути особливо небезпечною в умовах високого ризику, оскільки поспішні рішення без належного аналізу ситуації можуть призвести до катастроф. У ризиконебезпечних професіях маніпуляції можуть підірвати довіру та ефективність командної роботи, що негативно позначається на безпеці. Асоціальні дії можуть мати ще більш серйозні наслідки в контексті ризиконебезпечних професій, оскільки вони можуть призвести до порушення правил безпеки та загрози життю. Агресивні дії у ризиконебезпечних професіях можуть спричинити не тільки психологічний, але й фізичний шкоди, порушуючи робочий процес і підвищуючи ризик нещасних випадків.

В умовах професійної діяльності, пов'язаної з підвищеним рівнем ризику, особливого значення набуває розвиток таких стратегій подолання стресу, які не лише сприяють ефективній саморегуляції, але й забезпечують належний рівень безпеки. До таких стратегій належить формування стресостійкості, розвиток асертивних комунікативних навичок, удосконалення командної взаємодії, а також систематичне проведення навчально-тренінгових заходів, спрямованих на підвищення безпеки професійної діяльності.

Далі розглянемо результати дослідження комунікативних здібностей. На рисунку 2.3 представлено розподіл респондентів за рівнем їх сформованості.

Отримані дані свідчать, що високий рівень комунікативних здібностей притаманний 33% досліджуваних. Середній рівень виявлено у 40% представників начальницького складу, тоді як низький рівень характерний для 27% опитаних.

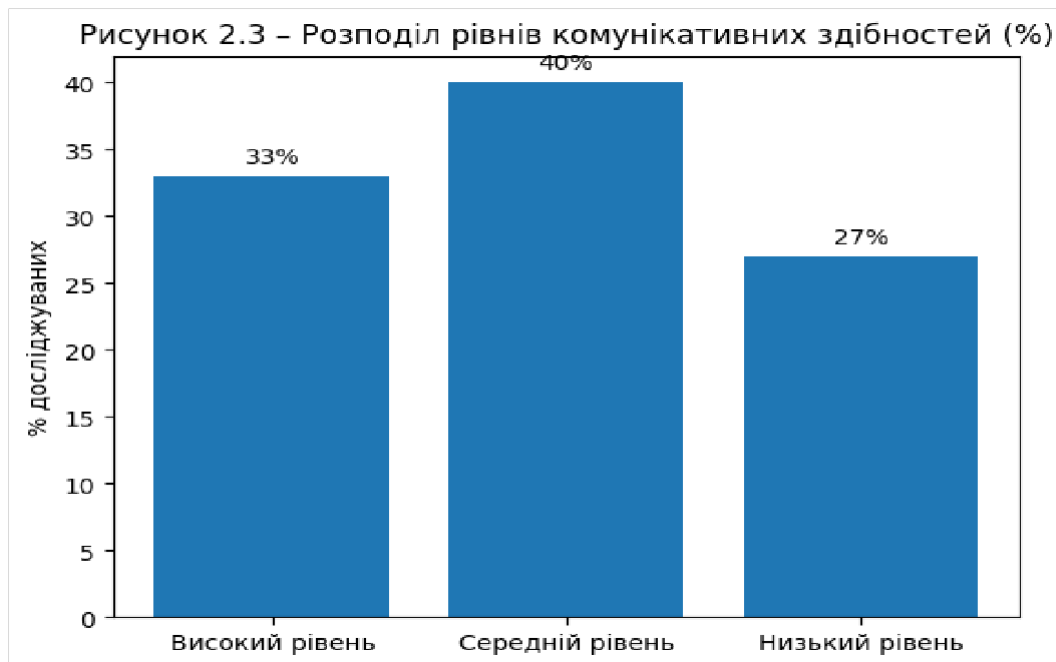


Рисунок 2.3 – Розподіл рівнів комунікативних здібностей досліджуваних

Комунікативні здібності відіграють визначальну роль у діяльності начальницького складу ризиконебезпечних професій. У таких умовах ефективна взаємодія не лише підвищує результативність професійної діяльності, а й виступає важливим чинником забезпечення безпеки, інколи безпосередньо впливаючи на збереження життя. В умовах швидкоплинних і динамічних ситуацій здатність чітко, точно та своєчасно передавати інформацію є критично необхідною, оскільки будь-які комунікативні помилки можуть призвести до серйозних негативних наслідків.

Значущим аспектом є також ефективна командна взаємодія, яка є невід’ємною складовою діяльності у ризиконебезпечних сферах. Розвинені комунікативні навички забезпечують координацію дій, узгодженість роботи

колективу та зниження рівня ризиків. У кризових ситуаціях особливого значення набуває здатність до спокійного й чіткого спілкування, що дозволяє стабілізувати емоційний стан членів команди, оперативно передавати необхідну інформацію та раціонально розподіляти ресурси.

Важливою складовою комунікативної компетентності є також уміння слухати, сприймати та інтегрувати зворотний зв'язок. Це сприяє вдосконаленню професійних дій, підвищенню рівня безпеки та розвитку необхідних навичок. Крім того, ефективна комунікація дозволяє знижувати психологічне напруження та підтримувати працездатність колективу навіть у складних і стресогенних умовах.

Комунікативна взаємодія виконує також функцію емоційної підтримки, що є важливим чинником профілактики професійного вигорання. Представники ризиконебезпечних професій часто взаємодіють із громадськістю під час надзвичайних ситуацій, виконуючи роль джерела достовірної інформації. У зв'язку з цим здатність ефективно комунікувати з різними аудиторіями, зокрема із засобами масової інформації та населенням, сприяє зниженню соціальної напруги, формуванню довіри та забезпеченню адекватного реагування на події.

Отже, комунікативні здібності охоплюють не лише вербальні та письмові навички, але й уміння адаптувати стиль спілкування до різних ситуацій і аудиторій, зберігати емоційну рівноваженість, ясність мислення в екстремальних умовах, а також ефективно використовувати невербальні засоби взаємодії. Їх розвиток є важливою складовою професійної підготовки та безперервного вдосконалення фахівців ризиконебезпечних професій.

Далі розглянемо результати дослідження організаційних здібностей. На рисунку 2.4 представлено розподіл досліджуваних за рівнями їх сформованості. Отримані дані свідчать, що високий рівень організаційних здібностей притаманний 36% респондентів. Середній рівень виявлено у 43% представників начальницького складу, тоді як низький рівень характерний для 21% опитаних.

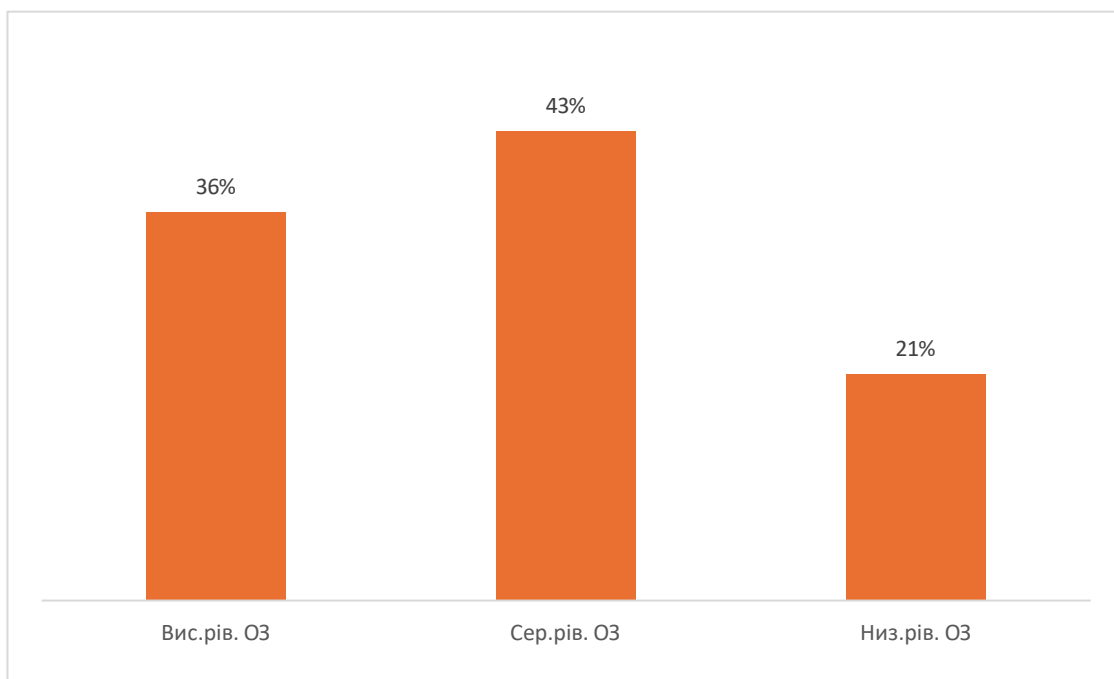


Рисунок 2.4 – аналіз результатів дослідження рівнів вираженості організаційних здібностей

Організаційні здібності мають ключове значення для фахівців ризиконебезпечних професій, оскільки забезпечують ефективне й безпечне виконання завдань в умовах, де помилки можуть призвести до серйозних наслідків. До структури цих здібностей належать уміння планувати діяльність, координувати роботу колективу, раціонально використовувати час, делегувати повноваження, визначати пріоритети та оперативно адаптуватися до змінних умов.

Здатність до ефективного планування дає можливість передбачати потенційні ризики та розробляти заходи щодо їх попередження або мінімізації. Це передбачає створення детальних планів дій для різних сценаріїв, визначення необхідних ресурсів і чіткий розподіл функцій між членами команди. Важливим компонентом є також координація спільної діяльності, що включає налагодження ефективної комунікації, попередження та вирішення конфліктів, а також забезпечення узгодженості дій колективу.

В умовах підвищеного ризику суттєву роль відіграє фактор часу, що зумовлює необхідність швидкого реагування, уміння визначати першочергові

завдання та ефективно організовувати їх виконання. Раціональне делегування повноважень дозволяє оптимально використовувати ресурси та професійний потенціал членів команди.

Важливою складовою організаційних здібностей є також гнучкість мислення, яка проявляється у здатності оперативно коригувати плани відповідно до нових обставин. Ефективне розв'язання проблем передбачає аналітичний підхід до ситуації, виявлення її причин та розробку доцільних управлінських рішень.

Таким чином, організаційні здібності у ризиконебезпечних професіях не лише забезпечують безпеку та результативність діяльності, але й сприяють підтриманню позитивного морально-психологічного клімату в колективі, підвищують якість виконання завдань та знижують рівень стресу. Їх розвиток потребує систематичного навчання, накопичення практичного досвіду та постійного самовдосконалення.

На рисунку 2.5 зображено результати діагностики стилю керівництва. Так, серед осіб начальницького складу ризиконебезпечних професій переважає директивний стиль (36%). Колегіальний стиль виявлений у 28% досліджуваних, змішаний стиль у 19%, змішаний стиль у 19% та ліберальний стиль спостерігається у 17% досліджуваних начальницького складу.

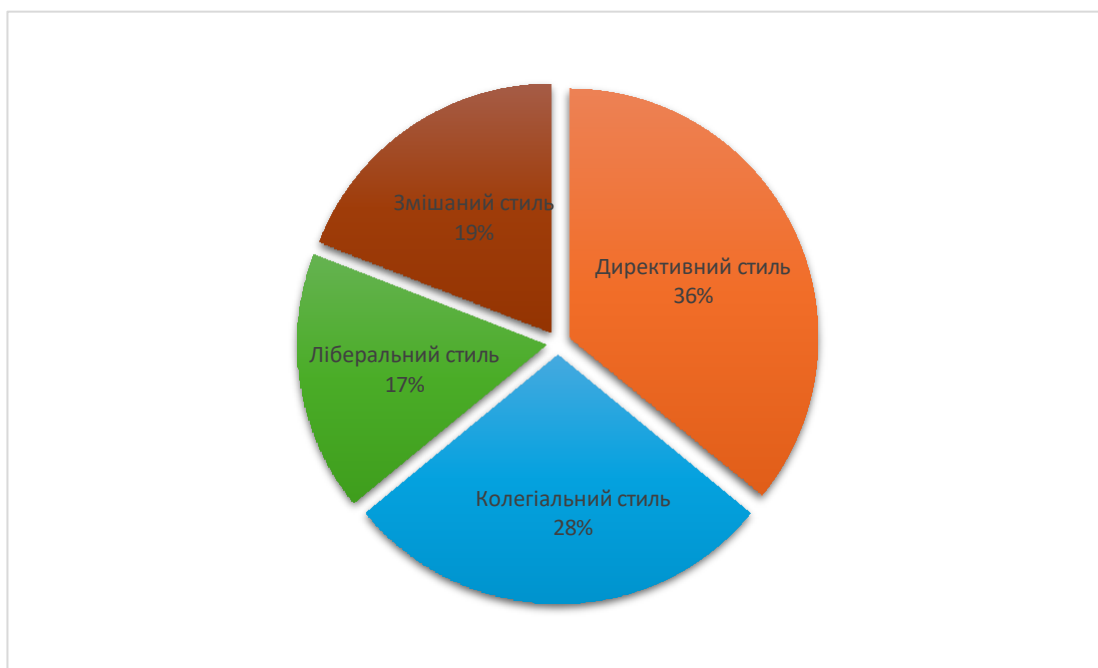


Рисунок 2.5 – аналіз результатів дослідження стилю керівництва

Директивний стиль керівництва начальницького складу характеризується домінуванням централізованого прийняття рішень і жорстким контролем за діяльністю підлеглих. Керівник, який дотримується такого стилю, чітко визначає завдання, способи їх виконання, а також встановлює конкретні правила і вимоги. У межах цього підходу часто застосовуються зовнішні мотиваційні чинники, зокрема матеріальне заохочення за досягнення результатів або дисциплінарні заходи у випадку невиконання завдань.

Директивний стиль є доцільним у ситуаціях, що потребують оперативного прийняття рішень, зокрема в умовах криз або при роботі з недостатньо досвідченим персоналом, який потребує чітких вказівок. Водночас його тривале застосування може негативно позначатися на мотивації працівників, знижувати рівень задоволеності роботою, обмежувати прояви ініціативи, креативності та сприяти плинності кадрів.

Колегіальний стиль керівництва передбачає високий рівень співпраці, демократичний характер ухвалення рішень та активну взаємодію між керівником і членами колективу. У цьому випадку значна увага приділяється партнерству,

взаємній повазі та спільному досягненню цілей. Такий стиль є ефективним у середовищах, де важливими є командна робота, інноваційність і творчий підхід. Він сприяє формуванню згуртованого колективу, підвищує рівень залученості працівників та їхню відповідальність за результати діяльності.

Разом з тим колегіальний стиль може виявитися менш результативним у ситуаціях, що вимагають швидкого прийняття рішень, або за умов недостатньої підготовленості членів команди до самостійної діяльності.

Ліберальний стиль керівництва характеризується мінімальним втручанням керівника в процес виконання завдань та наданням підлеглим значної автономії.

У цьому випадку працівники самостійно визначають способи досягнення поставлених цілей, приймають рішення та вирішують проблеми. Такий стиль є ефективним у колективах із високим рівнем професійної підготовки, мотивації та самодисципліни, особливо в сферах, що потребують креативності та інноваційного мислення, зокрема в ІТ, дизайні чи науково-дослідній діяльності.

Водночас ліберальний стиль керівництва може виявлятися недостатньо ефективним у ситуаціях, що потребують оперативного прийняття рішень, суворого дотримання встановлених процедур або підвищеного рівня управлінського впливу та підтримки з боку керівника. Надмірна автономія без належного контролю і системного зворотного зв'язку здатна призвести до зниження продуктивності, порушення організації діяльності та втрати узгодженості в досягненні спільних цілей.

Змішаний стиль керівництва, особливо актуальний у ризиконебезпечних професіях, передбачає гнучке поєднання різних управлінських підходів залежно від конкретних умов діяльності, характеру завдань, особливостей колективу та ситуаційних факторів. Такий стиль дозволяє керівнику ефективно адаптуватися до змін і максимально використовувати потенціал команди.

Реалізація змішаного стилю вимагає від керівника високого рівня рефлексії, розуміння індивідуальних особливостей підлеглих і здатності швидко реагувати на зміну умов. Це має особливе значення у ризиконебезпечних сферах,

де необхідно поєднувати швидкість прийняття рішень із забезпеченням безпеки та ефективності діяльності.

Важливим чинником ефективного керівництва в таких умовах виступає емоційний інтелект, який передбачає здатність усвідомлювати, регулювати та конструктивно використовувати власні емоції, а також розуміти емоційні стани інших людей. У професіях із підвищеним рівнем ризику, де діяльність пов'язана зі стресом, невизначеністю та високою відповідальністю, емоційний інтелект виступає одним із ключових факторів ефективного лідерства та успішного виконання завдань.

Розвинений емоційний інтелект сприяє підвищенню якості комунікації, дозволяє керівникам чітко формулювати свої думки та враховувати емоційні реакції співрозмовників, що, у свою чергу, зміцнює довіру та відкритість у колективі. Здатність розпізнавати емоційні причини конфліктів і ефективно ними управляти забезпечує узгодженість командної роботи та запобігає виникненню внутрішніх суперечностей.

Крім того, емоційний інтелект сприяє адаптації до змін і ефективному управлінню трансформаційними процесами, оскільки дозволяє враховувати емоційний стан членів команди. Керівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні формувати довірчі взаємини з підлеглими, що підсилює їхній авторитет і управлінський вплив.

Перейдемо до аналізу результатів дослідження. На рисунку 2.6 представлено розподіл досліджуваних за рівнями емоційного інтелекту. Отримані дані свідчать, що високий рівень емоційного інтелекту виявлено у 41% представників начальницького складу ризиконебезпечних професій. Середній рівень зафіксовано у 33% респондентів, тоді як низький рівень характерний для 26% досліджуваних.

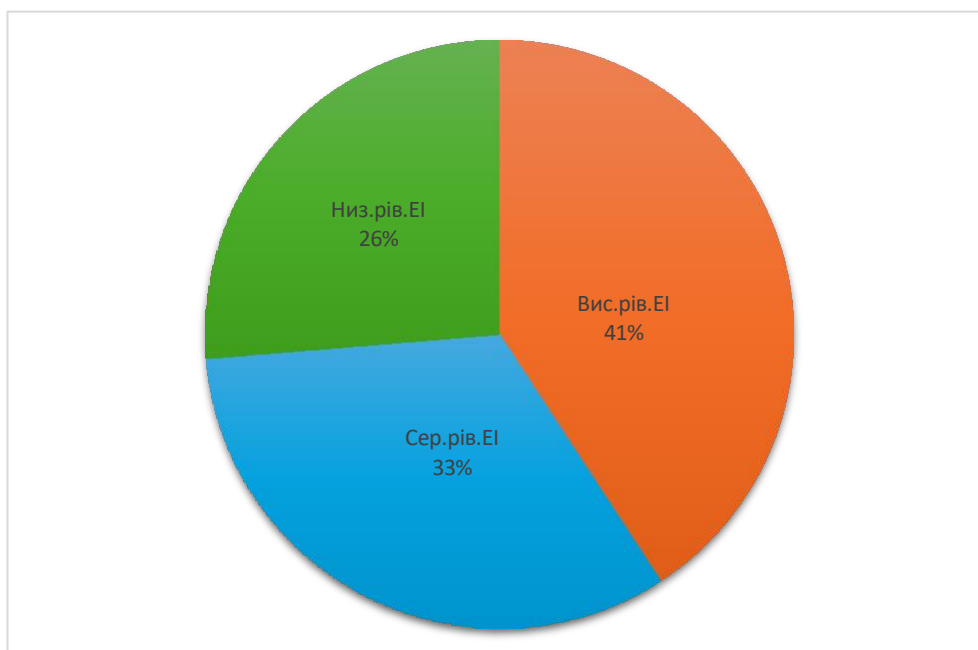


Рисунок 2.6 – результати дослідження рівнів емоційного інтелекту

У таблиці 2.2 представлено результати дослідження окремих компонентів емоційного інтелекту. Аналіз отриманих даних свідчить, що у досліджуваних найбільш вираженими є показники низького рівня здатності до розпізнавання емоцій інших людей. Водночас рівень управління власними емоціями та самомотивації характеризується як середній.

Разом із тим виявлено недостатній розвиток таких складових емоційного інтелекту, як емпатія та емоційна обізнаність, які переважно представлені на низькому рівні. Це свідчить про певні труднощі у розумінні емоційних станів як власних, так і інших людей, що може впливати на ефективність міжособистісної взаємодії та управлінської діяльності.

Таблиця 2.2 – результати дослідження компонентів емоційного

№	Показники	Високий рівень %	Середній рівень %	Низький рівень %
1.	Розпізнавання емоцій інших людей	12,8	45	42,2
2.	Управління своїми емоціями	25,2	38,7	36,1
3.	Самомотивація	28	48,9	23,1
4.	Емпатія	22,7	37,9	39,4
5.	Емоційна обізнаність	11,3	26,6	62,1

Здатність до регуляції власних емоцій у ситуаціях підвищеного стресу забезпечує керівникам можливість зберігати емоційну стабільність, приймати зважені рішення та формулювати чіткі управлінські вказівки. Лідери з розвиненим емоційним інтелектом здатні враховувати емоційні потреби підлеглих, що сприяє підвищенню їх мотивації та рівня залученості до спільної діяльності.

Водночас недостатній рівень здатності до розпізнавання емоцій інших у представників начальницького складу ризиконебезпечних професій може негативно позначатися на ефективності управління, якості командної взаємодії та рівні безпеки. Ігнорування або нерозуміння емоційного стану підлеглих здатне призводити до виникнення конфліктів, непорозумінь і зниження довіри в колективі, що, у свою чергу, негативно впливає на морально-психологічний клімат і продуктивність діяльності.

Керівники, які не враховують емоційний контекст ситуації, можуть не лише не вирішувати конфлікти, а й посилювати їх, що призводить до зростання напруженості в колективі. Відсутність емпатії та недостатня увага до емоційних потреб підлеглих знижують рівень їх мотивації та залученості, оскільки працівники можуть відчувати недооціненість власних зусиль і переживань.

Слід зазначити, що ефективна комунікація передбачає не лише передачу інформації, але й здатність до її емоційного розуміння та інтерпретації. Недостатній розвиток цих умінь може призводити до втрати важливої інформації та зниження результативності командної роботи.

У контексті ризиконебезпечних професій, де необхідна швидка та узгоджена реакція на змінні умови, недостатній рівень емоційного інтелекту може підвищувати ризик виникнення аварійних ситуацій через порушення комунікації та координації дій. Крім того, нерозвинені емоційні компетенції можуть обмежувати професійне зростання керівників і знижувати ефективність реалізації їхнього лідерського потенціалу.

Регуляція власних емоцій у діяльності фахівців ризиконебезпечних професій, особливо представників начальницького складу, є одним із ключових чинників, що визначає рівень безпеки, ефективності діяльності та морально-психологічний стан колективу. Умови підвищеного ризику вимагають від керівників здатності зберігати емоційну стабільність у кризових ситуаціях, контролювати реакції на стресові чинники та не допускати впливу емоцій на процес прийняття управлінських рішень.

Важливою складовою емоційної компетентності є здатність керівника розуміти емоційний стан підлеглих і проявляти емпатію. Це сприяє підтриманню позитивного морально-психологічного клімату в колективі та забезпечує ефективну комунікацію, особливо в умовах високого психоемоційного навантаження.

Не менш значущою є здатність до адаптації в умовах невизначеності та швидких змін, що передбачає гнучкість мислення, оперативне коригування планів і збереження емоційного контролю. Керівники також повинні володіти достатнім рівнем саморефлексії, що включає усвідомлення власних емоцій, сильних і слабких сторін, що дозволяє більш ефективно регулювати поведінку у складних ситуаціях.

Таким чином, ефективне управління емоційною сферою в ризиконебезпечних професіях не лише знижує ймовірність помилок, але й

сприяє формуванню довіри в колективі, підтриманню сприятливого психологічного клімату та підвищенню результативності виконання професійних завдань.

Самомотивація представників начальницького складу ризиконебезпечних професій виступає одним із провідних чинників, що визначає їх здатність ефективно керувати колективом в умовах підвищеного ризику та стресу. Її значущість зумовлена тим, що рівень внутрішньої мотивації керівника безпосередньо впливає не лише на його власну результативність, а й на мотиваційний стан підлеглих.

Керівники з вираженим лідерським потенціалом, як правило, характеризуються високим рівнем відданості професійній діяльності та усвідомленням значущості виконуваних завдань. Це дозволяє їм зберігати мотивацію навіть у складних і напружених умовах. Їхня діяльність значною мірою зумовлюється внутрішніми мотивами, такими як прагнення до саморозвитку, професійного зростання та досягнення поставлених цілей.

Важливим аспектом самомотивації є також стійкість до стресу та здатність до швидкого відновлення після невдач, що відповідає поняттю резильєнтності. Чітке визначення короткострокових і довгострокових цілей сприяє підтриманню спрямованості діяльності та відчуттю досягнення результатів. Здатність до самоаналізу і рефлексії дозволяє керівникам оцінювати власні дії та коригувати поведінку, що сприяє підвищенню ефективності діяльності.

Значущу роль у підтриманні самомотивації відіграє також якість взаємин у колективі. Відчуття відповідальності перед командою та прагнення бути прикладом для підлеглих стимулюють розвиток лідерських якостей і досягнення високих результатів.

Отже, управління самомотивацією в умовах ризиконебезпечних професій передбачає постійну увагу до власного емоційного стану, цілей і внутрішніх мотивів, що забезпечує не лише особистісне зростання, але й ефективне лідерство.

Водночас низький рівень емпатії у керівників підрозділів ризиконебезпечних професій може негативно позначатися як на ефективності управління, так і на психологічному стані персоналу. Емпатія, як здатність розуміти та враховувати емоційні переживання інших, є важливою умовою формування ефективної комунікації та сприятливого робочого середовища.

Недостатній розвиток емпатії може призводити до зниження морального клімату в колективі, виникнення недовіри та конфліктів, що, у свою чергу, негативно впливає на продуктивність діяльності. Працівники можуть відчувати ігнорування їхніх потреб і переживань, що знижує рівень їхньої залученості та задоволеності роботою.

Крім того, відсутність емпатійної взаємодії ускладнює формування авторитету керівника та знижує рівень лояльності підлеглих. Нездатність враховувати емоційні аспекти ситуації може призводити до прийняття неефективних управлінських рішень і ігнорування важливих потреб колективу.

Також це може сприяти зростанню плинності кадрів, оскільки працівники прагнуть до середовища, де забезпечується підтримка та розуміння. У свою чергу, це негативно позначається на стабільності роботи організації та потребує додаткових ресурсів для підготовки нових працівників.

Перейдемо до аналізу результатів дослідження мотивації до досягнення успіху. На рисунку 2.7 представлено розподіл респондентів за рівнем її сформованості. Встановлено, що високий рівень мотивації досягнення притаманний 28% досліджуваних. Середній рівень зафіксовано у 42% опитаних, тоді як низький рівень виявлено у 30% респондентів.

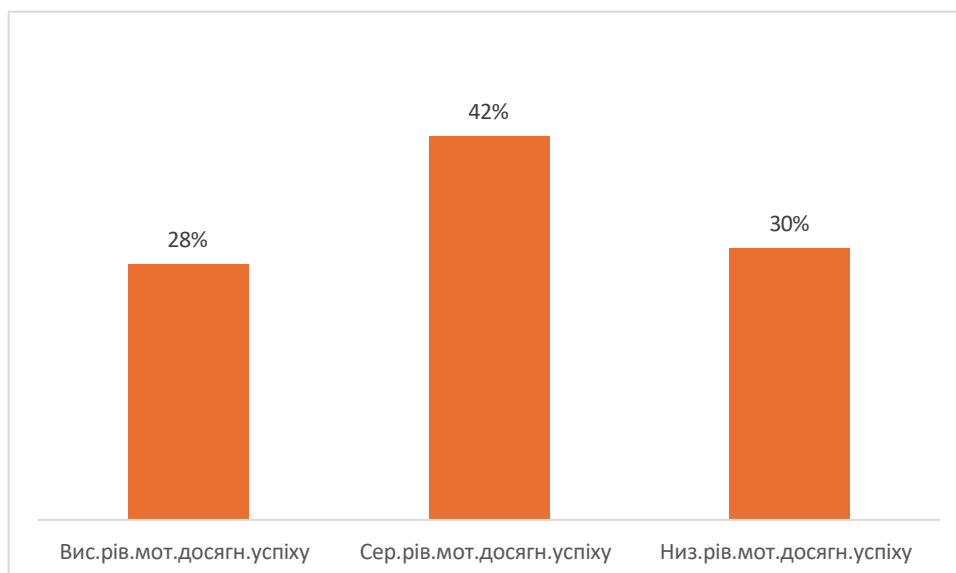


Рисунок 2.7 – результати дослідження мотивації до досягнення успіху

Мотивація досягнення успіху у керівників підрозділів ризиконебезпечних професій виступає важливим чинником, що забезпечує високі професійні результати, ефективне управління та реалізацію лідерського потенціалу в умовах підвищеного ризику. Такі керівники, як правило, характеризуються підвищеною самовимогливістю, орієнтацією на саморозвиток і постійне вдосконалення професійних та лідерських компетентностей.

Керівники з вираженою мотивацією досягнення встановлюють чіткі цілі та визначають шляхи їх реалізації, орієнтуючись на кінцевий результат. Вони здатні мобілізувати ресурси команди, організовувати її діяльність і забезпечувати виконання завдань навіть у складних та екстремальних умовах. Важливою характеристикою такої мотивації є витривалість і резильєнтність, що проявляються у здатності долати труднощі, адаптуватися до змін і зберігати орієнтацію на успіх.

Для керівників ризиконебезпечних професій характерним є високий рівень відповідальності за прийняті рішення та їх наслідки. Самодисципліна і дотримання професійних стандартів забезпечують ефективність діяльності та безпеку в умовах, де помилки можуть мати критичні наслідки.

Мотивація досягнення успіху також передбачає відкритість до нового досвіду, постійне навчання та готовність до змін. Це дозволяє керівникам

підтримувати високий рівень професійної компетентності та ефективно діяти в динамічному середовищі. Водночас важливим є розвиток комунікативних навичок і здатність до побудови довірливих взаємин у колективі, що сприяє підвищенню мотивації підлеглих і досягненню спільних цілей.

Отже, мотивація досягнення успіху у керівників ризиконебезпечних професій має комплексний характер і формується як результат взаємодії особистісних характеристик, професійних умінь і навичок, а також ефективної командної взаємодії.

Перейдемо до аналізу мотивації уникнення невдач. На рисунку 2.8 подано результати дослідження рівнів її вираженості. Встановлено, що високий рівень мотивації уникнення невдач характерний для 31% досліджуваних. Середній рівень виявлено у 29% респондентів, тоді як у 40% осіб зафіксовано низький рівень мотивації уникнення невдач.

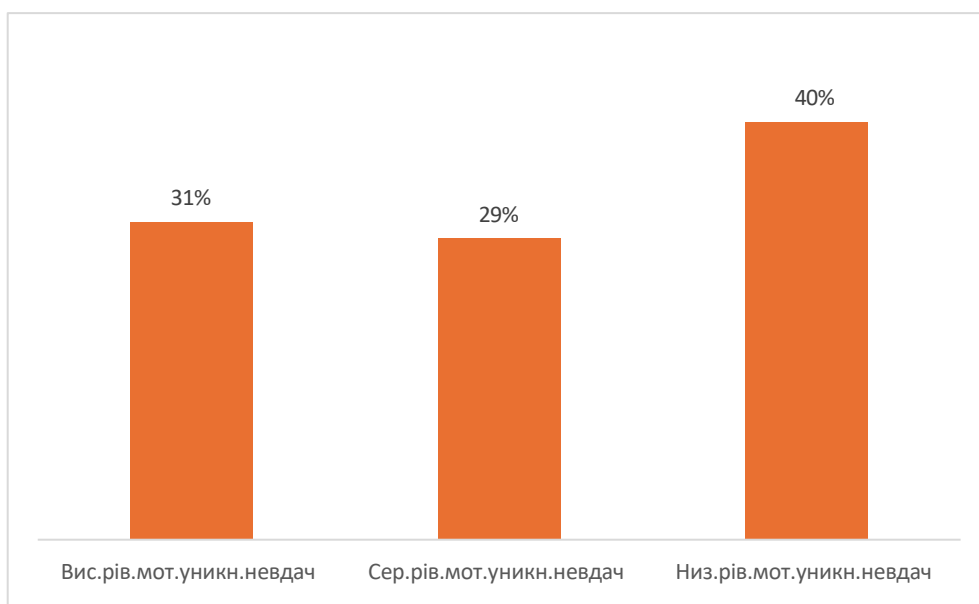


Рисунок 2.8 – результати дослідження мотивації уникнення невдач

Мотивація уникнення невдач у представників начальницького складу ризиконебезпечних професій розглядається як психологічний механізм, спрямований на запобігання помилкам, мінімізацію ризиків і негативних наслідків діяльності. На відміну від мотивації досягнення успіху, у цьому

випадку основний акцент робиться не на досягненні позитивного результату, а на уникненні можливих невдач.

Зазначений тип мотивації сприяє більш обережному та раціональному прийняттю рішень, оскільки керівники приділяють значну увагу аналізу ризиків і вибору стратегій, що знижують імовірність помилок. Водночас надмірна орієнтація на уникнення невдач може призводити до підвищення рівня стресу та емоційного напруження як у самого керівника, так і в підлеглих, формуючи напружений психологічний клімат у колективі.

Керівники з домінуванням мотивації уникнення невдач можуть проявляти обережність щодо впровадження інновацій і змін, оскільки такі процеси пов'язані з невизначеністю та потенційними ризиками. Це, у свою чергу, може обмежувати гнучкість і розвиток підрозділу. Крім того, страх помилок і негативних наслідків може знижувати ініціативність працівників, стримувати прояви креативності та інноваційного мислення.

Подібна мотиваційна орієнтація може сприяти формуванню захисних моделей поведінки, коли основною метою діяльності стає уникнення критики та відповідальності за можливі помилки. Це обмежує відкритість комунікації, знижує ефективність обміну ідеями та перешкоджає конструктивному зворотному зв'язку.

У короткостроковій перспективі мотивація уникнення невдач може позитивно впливати на якість виконання завдань за рахунок підвищеної уважності до деталей і прагнення уникнути помилок. Проте в довгостроковій перспективі домінування такого підходу може знижувати адаптивність і ефективність діяльності.

Отже, для забезпечення ефективного лідерства в ризиконебезпечних професіях доцільним є досягнення балансу між мотивацією досягнення успіху та мотивацією уникнення невдач. Важливим завданням керівника є розвиток резильєнтності як у себе, так і в підлеглих, що дозволяє розглядати невдачі як ресурс для навчання, професійного зростання та вдосконалення діяльності.

З метою виявлення основних взаємозв'язків між досліджуваними показниками було застосовано кореляційний аналіз за методом Спірмена. Отримані результати представлено у таблиці 2.3.

Аналіз даних таблиці 2.3 свідчить, що слабо виражені лідерські якості корелюють із такими показниками, як: уникнення ($r=0,639$), середній рівень комунікативних здібностей ($r=0,548$), високий рівень мотивації уникнення невдач ($r=0,563$) та директивний стиль керівництва ($r=0,562$).

Помірно виражені лідерські якості демонструють кореляційні зв'язки з такими показниками: пошук соціальної підтримки ($r=0,563$), середній рівень готовності до ризику ($r=0,598$), середній рівень комунікативних здібностей ($r=0,563$), середній рівень організаційних здібностей ($r=0,663$), а також середній рівень емоційного інтелекту ($r=0,569$).

Сильно виражені лідерські якості мають статистично значущі зв'язки з такими показниками, як: асертивні дії ($r=0,769$), пошук соціальної підтримки ($r=0,558$), встановлення соціального контакту ($r=0,669$), високий рівень готовності до ризику ($r=0,689$), високий рівень комунікативних здібностей ($r=0,596$), високий рівень організаційних здібностей ($r=0,689$), самомотивація ($r=0,598$), емоційна обізнаність ($r=0,563$), високий рівень мотивації досягнення успіху ($r=0,682$), колегіальний стиль керівництва ($r=0,639$), змішаний стиль управління ($r=0,569$), а також високий рівень емоційного інтелекту ($r=0,553$).

Водночас лідери, схильні до диктату, виявляють кореляційні зв'язки з такими показниками, як: імпульсивні дії ($r=0,698$), асоціальні дії ($r=0,598$), агресивні дії ($r=0,689$) та директивний стиль управління ($r=0,669$).

**Таблиця 2.4 – результати кореляційного аналізу взаємозв'язків
лідерських якостей з іншими показниками**

ПОКАЗНИКИ	Слабо вираж. якості лідера	Помірно вираж. якості лідера	Сильно вираж. якості лідера	Лідер схильний до диктату
Асертивні дії			0,769**	
Пошук соціальної підтримки		0,563*	0,558*	
Встановлення соціального контакту			0,669**	
Уникнення	0,639**			
Імпульсивні дії				0,698**
Асоціальні дії				0,598**
Агресивні дії				0,689**
Вис.рів.гот.до ризику			0,689**	
Сер.рів.гот.до ризику		0,598**		
Вис.рів. КЗ			0,596**	
Сер.рів. КЗ	0,548*	0,563*		
Вис.рів. ОЗ			0,689**	
Сер.рів. ОЗ		0,663**		
Самомотивація			0,598**	
Емоційна обізнаність			0,563*	
Вис.рів.мот.досягн.успіху			0,682**	
Вис.рів.мот.уникн.невдач	0,563*			
Директивний стиль	0,562*			0,669**
Колегіальний стиль			0,639**	
Змішаний стиль			0,569*	
Вис.рів.ЕІ			0,553*	
Сер.рів.ЕІ		0,569*		

Виявлені кореляційні зв'язки між низьким рівнем сформованості лідерських якостей та такими показниками, як уникнення в структурі емоційного інтелекту, середній рівень комунікативних здібностей і орієнтація на директивний стиль керівництва, можуть бути пояснені взаємодією зазначених чинників та їхнім впливом на ефективність управлінської діяльності.

Зокрема, уникнення як складова емоційного інтелекту може свідчити про недостатню готовність або неспроможність керівника усвідомлювати та враховувати емоційні стани підлеглих. Низький рівень розвитку таких

лідерських характеристик, як емпатія та саморегуляція, посилює цю тенденцію, що негативно впливає на взаєморозуміння, довіру та згуртованість у колективі.

Середній рівень розвитку комунікативних здібностей також обмежує можливості ефективної взаємодії керівника з підлеглими, зокрема у процесі передачі інформації, формулювання завдань і отримання зворотного зв'язку. Це може знижувати здатність керівника мотивувати колектив і забезпечувати узгодженість дій, особливо в умовах підвищеної складності та відповідальності.

Схильність до директивного стилю керівництва, що передбачає жорсткий контроль і мінімальну участь підлеглих у прийнятті рішень, також корелює зі слабкою вираженістю лідерських якостей. Такий підхід, хоча і може бути ефективним у кризових умовах, у більшості випадків обмежує ініціативність працівників, знижує їхню мотивацію та рівень задоволеності діяльністю.

Загалом отримані результати свідчать про складний характер взаємозв'язків між лідерськими якостями та психологічними характеристиками керівників, а також підкреслюють необхідність комплексного розвитку емоційного інтелекту, комунікативних навичок і гнучких стилів управління для підвищення ефективності лідерства в умовах ризику.

Разом з тим встановлені кореляційні зв'язки між помірно вираженими лідерськими якостями та такими показниками, як пошук соціальної підтримки, середній рівень готовності до ризику, комунікативні та організаційні здібності, а також емоційний інтелект, свідчать про взаємозалежність розвитку лідерських характеристик і ефективності управлінської діяльності.

Керівники з помірно сформованими лідерськими якостями частіше звертаються до соціальної підтримки як ресурсу для прийняття рішень і подолання складних ситуацій. Це відображає усвідомлення значущості колективного досвіду, а також сприяє розвитку партнерської взаємодії, підвищенню рівня довіри та згуртованості в команді.

Помірно виражені лідерські якості пов'язані зі сформованим збалансованим ставленням до ризику, що проявляється у здатності керівників поєднувати обережність із відкритістю до нових можливостей. Такі керівники

уникають як надмірно ризикованих, так і надмірно консервативних рішень, орієнтуючись на оптимальне співвідношення між безпекою та досягненням результату.

Комунікативна компетентність є важливим чинником ефективного лідерства. За умов помірного рівня її розвитку керівники здатні забезпечувати продуктивну взаємодію з колективом, однак можуть відчувати труднощі у впливі на підлеглих або переконанні їх у складних і напружених ситуаціях. Це зумовлює необхідність подальшого вдосконалення комунікативних умінь.

Організаційні здібності забезпечують планування та координацію діяльності команди. Керівники з помірним рівнем їх сформованості здатні підтримувати належний рівень організації роботи та виконання завдань, проте можуть відчувати труднощі в управлінні складними або динамічними процесами, що вимагає подальшого розвитку цих навичок.

Емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу передбачає здатність до усвідомлення та регуляції як власних емоцій, так і емоцій інших людей. Керівники з помірним рівнем емоційного інтелекту демонструють здатність до емпатії та самоконтролю, однак потребують подальшого розвитку в напрямі глибшого розуміння емоційних станів інших та використання цього ресурсу для підвищення мотивації і згуртованості команди.

Отже, встановлені кореляційні зв'язки між помірно вираженими лідерськими якостями та відповідними показниками відображають складність лідерської діяльності та підкреслюють важливість збалансованого розвитку професійних і особистісних компетентностей. Це свідчить про необхідність систематичного самовдосконалення для підвищення ефективності управління.

Своєю чергою, високий рівень сформованості лідерських якостей у керівників тісно пов'язаний із низкою позитивних психологічних та поведінкових характеристик, що забезпечують ефективність управлінської діяльності та результативність роботи команди. Зокрема, такі керівники характеризуються здатністю до асертивної поведінки, що передбачає

відкритість, впевненість у висловленні власної позиції та водночас дотримання поваги до інших.

Асертивна поведінка сприяє підвищенню якості комунікації, забезпечує конструктивне розв'язання конфліктних ситуацій і підтримує ефективну взаємодію в колективі.

Керівники, орієнтовані на пошук соціальної підтримки, демонструють відкритість до зворотного зв'язку та готовність до співпраці, що сприяє формуванню довірливих взаємин у команді та створенню сприятливого психологічного клімату. Вони здатні ефективно встановлювати професійні контакти, що розширює можливості взаємодії як усередині колективу, так і поза його межами. Водночас такі керівники виявляють готовність до обґрунтованого ризику, що є важливим чинником впровадження інновацій та досягнення стратегічних цілей.

Комунікативна компетентність виступає одним із ключових компонентів лідерського потенціалу. Високий рівень її розвитку забезпечує здатність ефективно передавати інформацію, мотивувати підлеглих і врегульовувати конфлікти. Організаційні здібності, у свою чергу, сприяють раціональному плануванню, координації діяльності та успішній реалізації завдань, що забезпечує високу результативність роботи колективу.

Керівники з вираженим лідерським потенціалом характеризуються високим рівнем самомотивації, що дозволяє їм підтримувати продуктивність діяльності навіть у складних і стресогенних умовах. Важливою складовою ефективного лідерства є також здатність до усвідомлення та регуляції власних емоцій і розуміння емоцій інших, що сприяє формуванню довірливих взаємин і підвищенню ефективності управління.

Начальницький склад із високою мотивацією досягнення орієнтований на досягнення значущих результатів і постійний розвиток, що позитивно впливає на мотивацію підлеглих та сприяє досягненню спільних цілей.

Таким чином, високий рівень сформованості лідерських якостей сприяє створенню ефективного, адаптивного та психологічно комфортного робочого

середовища. Це забезпечує здатність керівників результативно управляти колективом, досягати поставлених цілей і успішно реагувати на зміни, що є основою стійкого розвитку організації в довгостроковій перспективі.

2.3. Практичні рекомендації щодо підвищення рівня сформованості лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій

Розвиток лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій є надзвичайно важливим чинником забезпечення ефективного управління та підтримання належного рівня безпеки персоналу. Удосконалення лідерських якостей сприяє підвищенню результативності діяльності як окремих підрозділів, так і організації в цілому. Високий рівень лідерського потенціалу забезпечує більш ефективне управління, що позитивно позначається на продуктивності виконання професійних завдань.

Керівники з розвиненими лідерськими характеристиками здатні стимулювати інноваційні процеси та підтримувати творчий розвиток колективу. Вони ініціюють нові підходи, формують стратегічні напрями діяльності та сприяють поступальному розвитку організації. Водночас такі керівники демонструють високий рівень командної взаємодії, враховуючи індивідуальні особливості, потреби та потенціал кожного члена колективу, що сприяє зміцненню взаєморозуміння, довіри та ефективної співпраці.

Розвиток лідерського потенціалу також є важливою передумовою формування позитивної організаційної культури, що ґрунтується на цінностях взаємоповаги, відкритості та довіри. Це, у свою чергу, стимулює працівників до досягнення високих результатів і формує відчуття причетності до спільної справи.

Крім того, інвестування у розвиток лідерських якостей сприяє збереженню та професійному зростанню кадрового потенціалу. Усвідомлення можливостей для розвитку та кар'єрного зростання підвищує рівень залученості працівників,

їхню лояльність до організації та готовність активно долучатися до реалізації її цілей.

Організація тренінгів і освітніх програм, спрямованих на розвиток лідерських якостей, є важливою складовою підвищення лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій. Такі заходи сприяють формуванню необхідних компетентностей, удосконаленню управлінських навичок і підвищенню ефективності професійної діяльності.

Суттєву роль у розвитку лідерського потенціалу відіграють також менторство та коучинг як індивідуалізовані форми професійного супроводу. Менторство передбачає взаємодію між досвідченим керівником (ментором) і менш досвідченим працівником, у межах якої здійснюється передача професійного досвіду, надання порад і підтримка у процесі професійного та особистісного становлення. Ментор сприяє розвитку необхідних навичок, формуванню управлінських компетентностей та адаптації до професійних викликів.

Коучинг, у свою чергу, є процесом цілеспрямованої взаємодії між фахівцем із розвитку (коучем) і працівником, спрямованим на досягнення конкретних цілей. У межах коучингового підходу особлива увага приділяється виявленню внутрішнього потенціалу, усвідомленню проблемних аспектів діяльності та формуванню ефективних стратегій їх подолання. Коуч сприяє розвитку рефлексії, постановці цілей і розробці планів дій.

Як менторство, так і коучинг орієнтовані на врахування індивідуальних особливостей кожного працівника, зокрема його сильних і слабких сторін, професійних потреб і особистісних цілей. Такий підхід забезпечує більш ефективний розвиток лідерського потенціалу.

Важливою умовою результативності цих методів є активна взаємодія між учасниками процесу, що передбачає спільне визначення цілей, аналіз проблем і пошук шляхів їх вирішення. Особливе значення має систематичний зворотний зв'язок, який дозволяє коригувати процес розвитку відповідно до потреб і очікувань працівника та підвищувати його ефективність.

Формування розвивального середовища в організації передбачає створення умов, за яких працівники відчують підтримку, заохочення до професійного зростання та можливості для безперервного самовдосконалення. Стимулювання персоналу до розвитку сприяє формуванню внутрішньої мотивації та підвищенню рівня залученості у професійну діяльність.

Одним із важливих напрямів є забезпечення доступу до освітніх ресурсів, навчальних програм, курсів і тренінгів, що сприяють розвитку професійних компетентностей. Крім того, доцільним є створення умов для прийняття нових викликів, що передбачає залучення працівників до виконання завдань і проєктів, які стимулюють креативне мислення, ініціативність і розвиток нових навичок.

Важливо також підтримувати культуру безперервного навчання, у межах якої працівники мають можливість вільно обмінюватися знаннями та досвідом. Такий підхід сприяє розвитку взаємонавчання, посиленню командної взаємодії та підвищенню ефективності спільної діяльності.

Додатковим інструментом розвитку персоналу є впровадження індивідуальних планів професійного зростання, які передбачають цілеспрямоване формування необхідних компетентностей, набуття нових знань і вдосконалення практичних умінь. Це забезпечує системний підхід до розвитку лідерського потенціалу та сприяє досягненню високих результатів у професійній діяльності.

Важливою складовою розвивального середовища в організації є готовність до змін і впровадження інновацій. Процес безперервного самовдосконалення передбачає відкритість до нових ідей, а також здатність застосовувати сучасні підходи до розв'язання професійних завдань.

Формування такої культури сприяє не лише професійному зростанню працівників, але й підвищує привабливість організації для кваліфікованих фахівців, забезпечуючи їх залучення та утримання. У результаті організація отримує додаткові конкурентні переваги в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

Одним із ключових напрямів розвитку лідерського потенціалу є налагодження ефективної командної взаємодії. Першочерговим завданням є створення сприятливого психологічного клімату, в якому кожен учасник колективу відчуває довіру, відкритість і можливість вільно висловлювати власні думки. Керівник має забезпечити умови для конструктивного діалогу та врахування позицій усіх членів команди.

Важливим аспектом є усвідомлення кожним членом колективу власної ролі та відповідальності за досягнення спільних результатів. Для цього необхідно чітко визначити функції, обов'язки та зони відповідальності, а також створити умови для взаємної підтримки у процесі діяльності.

Розвиток співпраці та взаємодопомоги в колективі може бути забезпечений через організацію спільних тренінгів, робочих зустрічей і командних заходів. Особлива увага має приділятися формуванню комунікативних компетентностей, зокрема навичок ефективного спілкування, активного слухання та аргументованого висловлення власної позиції.

Керівник також повинен сприяти формуванню атмосфери взаємоповаги, довіри та психологічного комфорту, враховуючи індивідуальні особливості, потреби та інтереси членів команди. Сформовані командні взаємозв'язки забезпечують ефективне використання потенціалу кожного працівника та сприяють досягненню спільних цілей організації.

Окрему роль у розвитку лідерського потенціалу відіграє стимулювання ініціативності та інноваційної активності. Заохочення до висунення нових ідей, пошуку нестандартних рішень і прояву самостійності сприяє підвищенню ефективності діяльності та професійного розвитку офіцерів ризиконебезпечних професій.

Висновки до другого розділу

Оцінювання лідерського потенціалу представників начальницького складу ризиконебезпечних професій здійснювалося на основі комплексного підходу з

урахуванням специфіки їхньої діяльності та професійних вимог. Результати дослідження свідчать про наявність у значної частини респондентів високого рівня сформованості лідерських якостей, водночас у окремих осіб простежується схильність до авторитарно-директивної поведінки. У більшості досліджуваних зафіксовано високий рівень готовності до ризику.

Поведінкові стратегії респондентів характеризуються переважанням асертивних і обережних дій, орієнтацією на встановлення соціальних контактів, а також проявами агресивних реакцій у певних ситуаціях. Аналіз рівня розвитку організаційних здібностей показав домінування високих і середніх показників. Щодо стилів керівництва, у досліджуваних переважають директивний і колегіальний підходи.

У сфері емоційного інтелекту встановлено переважання високого та середнього рівнів його розвитку. Разом з тим виявлено низку проблемних аспектів, зокрема недостатній рівень здатності до розпізнавання емоцій інших людей, середній рівень саморегуляції, середній рівень самомотивації, а також низькі показники емпатії та емоційної обізнаності.

З метою виявлення взаємозв'язків між досліджуваними показниками було застосовано кореляційний аналіз за методом Спірмена. Отримані результати засвідчили, що низький рівень сформованості лідерських якостей пов'язаний із такими характеристиками, як уникнення, середній рівень комунікативних здібностей, високий рівень мотивації уникнення невдач та орієнтація на директивний стиль керівництва.

Помірно виражені лідерські якості корелюють із пошуком соціальної підтримки, середнім рівнем готовності до ризику, середніми показниками комунікативних і організаційних здібностей, а також середнім рівнем емоційного інтелекту.

Високий рівень сформованості лідерських якостей пов'язаний із такими показниками, як асертивна поведінка, орієнтація на соціальну підтримку, здатність до встановлення соціальних контактів, високий рівень готовності до ризику, розвинені комунікативні та організаційні здібності, високий рівень

самомотивації, емоційної обізнаності, мотивації досягнення успіху, а також переважання колегіального та змішаного стилів керівництва і високий рівень емоційного інтелекту.

Водночас схильність до диктаторського стилю керівництва пов'язана з такими поведінковими проявами, як імпульсивність, асоціальні та агресивні дії, а також орієнтація на директивний стиль управління.

Керівник має формувати таке професійне середовище, у якому працівники відчують себе впевнено та можуть вільно висловлювати власні ідеї й пропозиції. Важливим є підтримання відкритої комунікації та стимулювання колективної взаємодії у процесі пошуку ефективних рішень.

Суттєвим інструментом розвитку лідерського потенціалу виступає організація тренінгів і семінарів, спрямованих на розвиток інноваційного мислення та креативності. Водночас доцільно створювати умови для саморозвитку персоналу, надаючи можливості для набуття нових знань і вдосконалення професійних умінь.

Важливою функцією керівника є визнання та підтримка ініціативності й творчого підходу працівників. Це може реалізовуватися через систему заохочень за внесок у розв'язання професійних завдань, впровадження нових ідей та досягнення значущих результатів.

Не менш важливим є забезпечення належних ресурсів і організаційної підтримки для реалізації інноваційних пропозицій. Доцільно також впроваджувати механізми, що сприяють практичному застосуванню новацій і дозволяють оцінювати їхню ефективність.

Керівник має сприяти формуванню організаційної культури, у якій інноваційність та експериментування визнаються цінністю. Важливо створити середовище, де допустимим є обґрунтований ризик, а помилки розглядаються як ресурс для навчання, розвитку та вдосконалення діяльності.

У цілому стимулювання ініціативності та інноваційної активності сприяє розвитку лідерського потенціалу офіцерів, що позитивно впливає на ефективність функціонування організації та її здатність адаптуватися до змін.

Отже, систематичне інвестування у розвиток лідерських якостей керівного складу забезпечує підвищення результативності діяльності, активізацію інноваційних процесів, покращення командної взаємодії та формування сприятливої організаційної культури.

Рекомендації, спрямовані на розвиток лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій, орієнтовані на формування ефективних керівників, здатних впроваджувати інноваційні підходи, результативно організовувати діяльність підрозділів і забезпечувати належний рівень безпеки персоналу.

Систематичне проведення тренінгів і семінарів сприяє формуванню та вдосконаленню необхідних професійних знань і навичок управлінської діяльності. Водночас індивідуальні форми роботи, зокрема менторство та коучинг, забезпечують розвиток особистісних якостей і компетентностей, важливих для ефективного лідерства. Значущим є також створення умов, у яких працівники відчують підтримку в процесі професійного зростання та мають можливості для саморозвитку.

Розвиток командної взаємодії сприяє розкриттю лідерського потенціалу кожного члена колективу, тоді як заохочення ініціативності та інноваційної активності стимулює формування креативного мислення та здатності до впровадження нових рішень.

Упровадження зазначених рекомендацій забезпечить формування професійно компетентного, мобільного та ефективного начальницького складу, здатного результативно здійснювати управління, адаптуватися до змін і забезпечувати безпеку та стабільність діяльності в умовах підвищеного ризику.

ВИСНОВКИ

Оцінка лідерських здібностей серед керівників у сферах з високим ризиком передбачає застосування інтегрованого підходу, який враховує унікальні особливості та вимоги цих професій. Виявлено, що у таких керівників присутні виразні лідерські якості, тоді як деякі з них мають схильність до авторитаризму. Більшість керівників показують високу готовність до прийняття ризиків. У більшості випадків, керівники демонструють асертивність, обережність, здатність налагоджувати соціальні контакти та агресивність. Також серед них спостерігаються як високі, так і середні рівні організаційних навичок. Переважаючими стилями керівництва серед керівників є директивний та колегіальний. У керівників із цієї категорії також знайдено високі та середні рівні емоційного інтелекту. Вони часто виявляють низьку здатність до розпізнавання емоцій інших, середній рівень емоційного самоконтролю, самомотивацію, емпатію та емоційну обізнаність.

Для аналізу ключових зв'язків було використано кореляційний аналіз Спірмена. За його результатами, встановлено, що недостатньо розвинені лідерські якості корелюють з униканням, середнім рівнем комунікативних навичок, високою мотивацією уникати невдач та директивним стилем керівництва. Лідери з помірно вираженими якостями мають зв'язки з пошуком соціальної підтримки, середньою готовністю до ризику, комунікативними та організаційними навичками, а також середнім рівнем емоційного інтелекту. Ті, хто володіє високо розвиненими лідерськими якостями, показують зв'язки з асертивністю, пошуком соціальної підтримки, здатністю встановлювати соціальні контакти, високою готовністю до ризику, комунікативними та організаційними навичками, самомотивацією, емоційною обізнаністю, мотивацією до успіху, а також колегіальним і змішаним стилями керівництва і високим рівнем емоційного інтелекту. Лідери, що схиляються до авторитарного стилю, часто проявляють імпульсивність, асоціальні та агресивні дії.

Запропоновані практичні рекомендації спрямовані на комплексний розвиток лідерського потенціалу офіцерів ризиконебезпечних професій із

урахуванням специфіки їхньої діяльності. Їх реалізація сприятиме підвищенню ефективності управлінської діяльності, розвитку професійно важливих якостей, покращенню командної взаємодії та зміцненню організаційної культури. Водночас системний підхід до розвитку лідерства забезпечує зростання адаптивності, стійкості до стресу та здатності приймати ефективні рішення в умовах ризику й невизначеності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Зміст феномену "лідерські якості особистості". Педагогі- ка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44-51.
2. Алфімов Д. В. Зміст феномену "лідерські якості особистості". Педагогі- ка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Запоріжжя, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
3. Булах І., Долинська І. Психологічні аспекти між особистісної взаємодії викладачів і студентів: Навч.-метод, посібник. – К., 2002. – 114с.
4. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)– 2022. – №. 2. – С. 10-16.
5. Видра О.Г. Вікова та педагогічна психологія: Навч. пос. / О.Г. Видра. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 112 с.
6. Виконання дипломних робіт зі спеціальності 053 Психологія (практична психологія) : метод. реком. / укл. Р. І. Сірко, А. В. Литвин, Р. Я. Яремко ; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів : ЛДУБЖД, 2023. 45 с.
7. Войцихова А. Виховуємо лідерів. Лідер і імідж. Психологічна газета. 2006. № 14. С. 26–29.
8. Галян О. І., Галян І.М. Експериментальна психологія: Альма-матір. 2012. 402 с. 12. Делікатний С.К., Половнікова Ж.Ю. Формування психологічної готовності співробітників ОВС до забезпечення особистої безпеки в екстремальних ситуаціях оперативно-службової діяльності // Вісник Університету внутрішніх справ, 1999. № 8. С. 224 – 235.
9. Діагностика, профілактика та корекція стресових розладів серед співробітників Державної протипожежної служби МВС»: Методичні рекомендації. Вид. 2-е. К.: 2001. 256 с.
10. Екстремальна психологія: Підручник / За заг. Ред.. проф.О.В.Тімченка. К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с. 15. Загальна психологія : підручник / О. В.

Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. К : Каравела, 2011. 464 с.

11. Коваль І.С. Формування готовності майбутніх фахівців служби цивільного захисту до неперервного саморозвитку : монографія / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів: ЛДУБЖД, 2025. 486 с.

12. Коваль І.С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 2017. 294 с.

13. Козяр М., Коваль М., Литвин А. Модель формування професійної готовності майбутніх фахівців цивільного захисту. Моделювання педагогічного процесу та психологічного супроводу підготовки фахівців ризиконебезпечних та інших професій : монографія / за ред. М. С. Ковалю, А. В. Литвина. Львів : ЛДУБЖД, 2023. С. 243–256. URL: https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/13133/1/1%20Монографія_Моделювання_ПП_др.pdf

14. Козяр М., Литвин А. Теоретичні засади формування готовності фахівців цивільного захисту до діяльності в екстремальних ситуаціях. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2017. № 1. С. 85–98.

15. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с

16. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка у запитаннях і відповідях: навч. посіб. К. : Знання, 2006. 311 с.

17. Литвин А. В., Коваль І. С., Яремко Р. Я. Експериментальна психологія : навч. посіб. / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності . Львів : ЛДУБЖД, 2024. 316 с.

18. Литвин А. В., Руденко Л. А. Формування психологічної готовності курсантів ЗВО ДСНС до діяльності в ризиконебезпечних обставинах. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2021. № 1(21). С. 40–48.

19. Литвин А. Модель інформатизації підготовки фахівців у закладах професійної освіти. Моделювання педагогічного процесу та психологічного супроводу підготовки фахівців ризиконебезпечних та інших професій : монографія / за ред. М. С. Ковалю, А. В. Литвина. Львів : ЛДУБЖД, 2023. С. 56–77. URL: https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/13133/1/1%20Монографія_Моделювання_ПП_др.pdf
20. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Проблеми сучасної психології. 2014. Вип. 24. С. 7–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_24_3
21. Мельничук Т. Лідерство в групі, колективі як інструмент і мотив розвитку особистості, її самовираження. Рідна школа. 2000. № 5. С. 49–50.
22. Методичні рекомендації для написання курсової роботи з дисципліни «Психодіагностика» для здобувачів першого бакалаврського рівня вищої освіти зі спеціальності 053 психологія (освітньо-професійна програма «екстремальна та кризова психологія») / укл. Яремко Р. Я., Коваль І. С.; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності ДСНС України. Львів: ЛДУ БЖД, 2025. 40 с.
23. Методичні рекомендації для написання курсової роботи з дисципліни «Експериментальна психологія» за спеціальністю 053 «Психологія» (екстремальна та кризова психологія) / укл. Коваль І. С., Яремко Р. Я.; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності ДСНС України. Львів: ЛДУ БЖД, 2024. 40 с.
24. Методичні рекомендації для проведення соціально-психологічних тренінгів за спеціальністю 053 «Психологія» / укл. Коваль І. С., Яремко Р. Я.; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності ДСНС України. Львів: ЛДУ БЖД, 2023. 43 с.
25. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг, як засіб подолання стресових впливів на працівника екстремального виду діяльності. Психолого-

педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : матеріали наук.-практ. конф. Х. : Харк. нац. ун-т внутр. Справ. 2008. С. 47-49

26. Пилипенко Л. В. Психолого-педагогічні умови формування професійно-екстремальної компетентності майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. Наукові інновації та передові технології. 2025. № 1 (41). С. 991–1004. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1\(41\)-991-1004](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1(41)-991-1004)

27. Пилипенко Л. В. Формування професійно-екстремальної компетентності майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби: метод. рекомендації. Львів: ЛДУБЖД, 2025. 55 с.

28. Прохоренко Т. Г., Зборовська О. П., Носирєва Г. А. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі. Вісн. Міжнар. слов'ян. ун-ту. Серія : Соціологічні науки. 2008. Т. 11, № 1. С. 8–13.

29. Психологія бою: діяльність командира підрозділу щодо підтримання морально-психологічного стану особового складу в ході бойових дій : навч.-метод. посіб. / А. М. Романишин, О. В. Бойко, Д. В. Богородицький та ін. Львів : НАСВ, 2015. 322 с.

30. Садохіна К. С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей. Проблеми сучасної психології. 2010. Вип. 9. С. 439–448.

31. Сірко Р. І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. Хмельницький. 2019. 602 с.

32. Сірко Р. І., Годій Л. В. Структура професійно-екстремальної компетентності майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. Наукові інновації та передові технології. 2022. № 7. С. 101–109. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7\(9\)-101-109](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-7(9)-101-109)

33. Стандарти та вимоги НАТО до професійної підготовки військовослужбовців. Ukraine to NATO. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-taboyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/standarty-ta-vymohy-nato-do-profesiynopidhotovky-viyskovosluzhbovtsiv/>

34. Стельмах О.В. Тренінгова програма як ефективний засіб формування професійної Я-концепції майбутніх рятівників / О.В. Стельмах / Наукові записки. Серія «Психологія». – Острого: Видавництво Національного університету «Острозька академія, 2015. – Вип. 1. – 280 с. – С.264-272.
35. Шибрук О.В. Психологічні особливості соціальної адаптації курсантів-першокурсників / О.В. Шибрук // Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». Тематичний випуск «Духовно-моральне виховання молодого покоління. Вітчизняний і зарубіжний досвід». – Острого: Вид-во Національного університету «Острозька академія, 2014. – Вип. 27. – 172 с. – С.162-166.
36. Шибрук О.В. Особливості формування та становлення професійної «Я-концепції» майбутніх рятівників / О.В. Шибрук // Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал. – Львів, 2014. — № 4. — 284 с. – С. 170-178.
37. Шибрук О.В. Умови формування та професійна мотивація майбутніх рятівників [Електронний ресурс] / О.В. Шибрук // Електронне наукове видання «Технології розвитку інтелекту». – Київ, 2014. – Режим доступу: http://www.psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/issue/view/10
38. Яремко Р. Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки : дис. канд. психол. наук : 19.00.05 / Роман Ярославович Яремко. Київ, 2022. 267 с.
39. Christensen-Salem, M. T. F. Zanini, F. O. Walumbwa, R. Parente, D. M. Peat, and J. Perrmann-Graham, “Communal solidarity in extreme environments...” *Journal of Business Research*, vol. 135, pp. 829–839, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.017>
40. V. Lytvyn ta L. A. Rudenko, “Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti kursantiv ZVO DSNS do diialnosti v ryzykonebezpechnykh obstavynakh,” *Visnyk universytetu imeni Al'freda Nobelia. Seriiia «Pedahohika i psykholohiia».* Pedahohichni nauky, no. 1(21), 2021. doi: 10.32342/2522-4115-2021-1-21-5.
41. Awu E., & Darius B. Leadership Styles and Its Implications on Organizational Survival. *Leadership*. 2022. Vol. 6, № 9. P. 78-83. URL: <http://www.ijeais.org/ijaar/>

42. Hunt T., & Fedynich L. Leadership: Past, present, and future: An evolution of an idea. *Journal of Arts and Humanities*. 2019. Vol. 8, № 2. P. 22-26. DOI: 10.18533/journal.v8i2.1582.
43. Didenko O., Zoriy Y., Rudenko L., Lytvyn A., Halimov A., Lutskyi O. Formation and development of professional creativity of future officers in higher military educational institutions. *Laplace Em Revista*. 2021. Vol. 7 (Extra-C). P. 141–152. DOI: <https://doi.org/10.24115/S2446-622020217Extra-C997p.141-152>
44. Gurevych R., Koval M., Lytvyn A., Kusiya M., Opushko N. Ensuring Safe Learning in Institutions with Specific Conditions during Wartime in Ukraine: From Global Practices to a Contextualized Model. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2025. Vol. 17, No 2. P. 102–125. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/17.2/975>
45. Hudimova A., Zaverukha O., Karpenko Y., Stelmakh O., Lialiuk G. Gender study of the student youth's psychological well-being during coronavirus lockdown: a comparative analysis. *Revista Amazonia Investiga*. Vol. 10 December, 2021. P. 189-199. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.48.12.20>
46. M. Kozyar, I. Koval, L. Rudenko, R. Lavretski, and R. Velykyi, "Continuous professional development of rescue personnel," *Safety and Reliability*, pp. 1–23, 2025. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1080/09617353.2025.2500776>
47. Raju V. Theory of Lim law: Leadership style. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*. 2018. Vol. 13, №6. P. 125-136. URL: <http://surl.li/mvflv>.
48. Spielberger Ch.D. *Police Selection and Evaluation*. New York. Hemisphere Publishing Corporation, 2009.
49. Vavryniv, O. S., Yaremko, R. Ya. Empathy as a factor in the development of personal components of future rescuers' professional self-realization. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2022, 8, 56-69. DOI: 10.32999/2663-970X/2022-8-5
50. Wen T. B. et al. Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2019. Vol. 9, № 9. P. 55-65. DOI: 10.6007/IJARBSS/v9-i9/6269

51. Yaremko, R., Vavryniv, O., Tsiupryk, A., Pereygina, L., & Koval, I. (2022). Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists. *Amazonia Investiga*, 11(53), 288-297. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.53.05.28>
52. Zavatska, N., Hoi, N., Kozmenko, O., Kosheleva, N., Zavatskyi, Y., & Yaremko, R. Empirical research of student leadership's content parameters. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11(51). P. 40-49. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.51.03.4>