

УДК 378 :316.46

Вікторія Бондаренко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А.Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: victoria1701@ukr.net

**ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ І СТРУКТУРИ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ
МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

***Анотація:** Розглянуто процес вивчення та формування лідерських якостей у ХХ столітті; розглянуті та проаналізовані сучасні підходи стосовно лідерських якостей студентів; проаналізована необхідність наявності лідерських якостей у майбутніх психологів; розглянуті методи формування лідерських якостей у майбутніх психологів під час навчання у вищому навчальному закладі.*

***Ключові слова:** лідер, лідерські якості, розвиток лідерських якостей, студент, майбутні фахівці, майбутні психологи.*

Viktoriia Bondarenko

post-graduate student Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after I. Ziaziun, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine
E-mail: victoria1701@ukr.net

**STUDY OF THE CONTENT AND STRUCTURE OF LEADERSHIP SKILLS OF
FUTURE PSYCHOLOGIST AT THE PROCESS OF EDUCATION AT THE HIGHER
EDUCATIONAL ESTABLISHMENT**

***Summary:** There was discussed a process of examination and formation of leadership skills in XX-XXI centuries; examined and analyzed the modern concepts concerning leadership skills of the students; analyzed the necessity of the presence of leadership skills of future Psychologists; there were examined the ways of formation of leadership skills of future Psychologists during education at the Higher Educational Establishment.*

***Keywords:** Leader, leadership skills, development of leadership skills, student, future Specialists, future Psychologists.*

Вікторія Бондаренко

**ИССЛЕДОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И СТРУКТУРЫ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ
БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕМ
УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ**

***Аннотація:** Рассмотрен процесс изучения и формирования лидерских качеств в*
© Вікторія Бондаренко, 2017

XX столетии; рассмотрены и проанализированы современные подходы относительно лидерских качеств студентов; проанализирована необходимость наличия лидерских качеств у будущих психологов; рассмотрены методы формирования лидерских качеств будущих психологов во время обучения в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, развитие лидерских качеств, студент, будущие специалисты, будущие психологи.

Viktoriia Bondarenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

" Study of the content and structure of leadership skills of future psychologist at the process of education at the higher educational establishment "

Problem setting: *Modern companies pay big attention to the Staff Development. So the labor market is extended and the profession of the Psychologist becomes currently important at the management, educational, government structures. The responsibilities of the Psychologist at the Production are: learning the psychological climate at the collective, taking part in the development of the organizational culture, conflict prevention, creating of educational programs and training programs, oriented to rising of personal development of employees of the company. So the problem of presence and development of personal qualities of the Psychologist becomes currently important so that the Psychologist can organize an effective work with the staff of the company. If the Psychologist works at any Educational Establishment, the leadership skills are necessary for working with teaching employees and parents of the students. Speaking about the Consultative Practice, the clients more often go to the Psychologist as to the Specialist, who can help, who can put the person on solving the important problems at the life; that's why it is necessary to show your leadership skills so that you can direct people in the right line.*

Recent research and publications analysis. *The problem of leadership skills was actively discussed during the XX century and is currently important till present time. Its interest is in deficiency of the only model of leadership skills and every scientist offers his own kit of leadership skills that may lead the person to the success. F. Fidler, K. Berd, R. Hodlyer, R. Lykert, R. Khyilton, Dzh. Kotter, D. Til are marked among foreign scientists, who reached a problem of leadership skills. The problem of leadership skills was examined by soviet scientists, such as: O. H. Romanovskiy, S. A. Kalashnikova, T. V. Hura, A. Ye. Knysh, N. M. Diatlenko.*

Paper objective: *to investigate theoretically the special aspects and the importance of formation of leadership skills of future Psychologists.*

Paper main body. *A good level of the development of leadership skills is one of the main claims to the future Specialist in the modern world. Modern companies are at the conditions of tough market competition and they need employees who can accept decisions in stressful situations, who strive to work in the team and generate new ideas. One of the most important is the profession of the Psychologist in organization; in view of what follows that the Psychologist takes part in work and selection of personnel, so the presence of leadership skills is in the first flight for him among demands of employers.*

Education and professional preparation to working practice of future Specialists are the primary targets of any Higher Educational Establishments. Investigating the results of different researchers, we understand that the profession of the Psychologist demands from future Specialists the presence of leadership skills, except special professional knowledge. It is connected with the labor market that increases the opportunities for realization the

professional activity of the Psychologist. As of today, there are professions that need the presence of basic knowledge at the area of Psychology, for example such as: Staffing Manager, Trainer for Human Resource Training and so on.

Analyzing the works of many scientists that are connected with the researching of leadership skills of future Specialists, including Psychologists, the main among them, in our opinion, are:

- emotional intelligence*
- need for self-development*
- wavelenghmanship*
- assertion*
- empathy*
- intellectuality*
- creative abilities*

Detaching and development of leadership skills is needed from the higher education under the conditions of quick-changing situation at the labor market.

Nowadays the formation and development of leadership skills of the Students Psychologists may be done with the help of business games and case-study during practical exercises. Organization of trainings, dedicated to development of leadership skills, should redound to development of leadership skills of students. For another thing, it is necessary to give students the ability to make mini trainings for their fellow students, for junior courses or students of external specialties.

Conclusions of the research. *The leadership skills of future Psychologists is a topic that is not explored enough as of today and it needs more detailed reviewing. This topic should be rewired in more details, because currently Psychologists get themselves to the Senior Personnel of the Companies and the presence of leadership skills is needed from them.*

The Modern Higher School should develop the students comprehensively, without limitation in obtaining the professional skills. This is one of the problems of higher education at this moment: to give knowledge in the profession without elevating the mind of the student at the area of other sciences and creative realization. As a result we get a specialist whose thinking is limited only with the professional specialization. If the graduating students of Higher Educational Establishments develop their creative abilities, develop not only their professional skills, but also in other scientific areas, if they are initiative, independent, if they can take responsibility for their actions, we will get, as a result, a Specialist who is called the Leader.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних компаніях велика увага приділяється розвитку персоналу. Тому ринок праці розширюється та актуальною стає професія психолога на виробництві або професії, що вимагають фундаментальних знань психології управління (наприклад, менеджер з персоналу). В обов'язки психолога на виробництві входить вивчення психологічного клімату в колективі, участь в розробці корпоративної культури, запобігання конфліктам, створення навчальних і тренінгових програм, спрямованих на підвищення особистісного зростання співробітників компанії. Тому актуальною стає проблема наявності та розвитку лідерських якостей у психолога для того, щоб він зміг організувати ефективну роботу персоналу компанії. Якщо психолог працює в будь-якому навчальному закладі, то лідерські якості йому необхідні для роботи з педагогічними працівниками і з батьками учнів. Говорячи про консультативну практику, зазначимо, що частіше клієнти звертаються до психолога як до фахівця, який

може допомогти, спрямувати на вирішення важливих проблем в житті людини. Тому йому необхідно проявити свої лідерські якості, щоб вказати правильний напрям людям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблема лідерських якостей активно розглядалася протягом усього ХХ століття і залишається актуальною досі. Інтерес до досліджуваного питання викликаний відсутністю єдиної моделі лідерських якостей, а також тим, що кожен вчений пропонує свій набір лідерських якостей, який може привести особистість до успіху. Серед закордонних вчених, які вивчали проблему лідерських якостей, ми виділяємо Р. Стогдила, Ф.Фідлера, К.Берда, Р.Годлієра, Р.Лікерта, Р.Хілтона, Дж.Коттера, Т.Діла. Серед вітчизняних вчених проблему лідерських якостей розглядали: О.Г.Романовський, С.А.Калашнікова, Квасник О.В., Т.В.Гура, А.Є.Книш, Н.М.Дятленко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналізуючи літературу, присвячену проблемі лідерських якостей, було визначено, що недостатня увага приділяється їх формуванню та розвитку у майбутніх психологів. У зв'язку зі зростанням потреби фахівців з психологічною освітою в управлінській, освітній, державній сферах, вважаємо за необхідне розглянути більш детально питання про важливість наявності лідерських якостей у майбутніх психологів і умови їх формування у вищому навчальному закладі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Проаналізувати та виділити основні аспекти в теоріях лідерських якостей майбутніх психологів, розглянути зміст, структуру та важливість їх наявності у даних фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У сучасному світі однією з вимог до майбутнього фахівця є високий рівень розвитку лідерських якостей. Сучасні компанії знаходяться в умовах жорсткої ринкової конкуренції й мають потребу в працівниках, які вміють швидко приймати рішення в стресових ситуаціях, які прагнуть працювати в команді та здатні генерувати нові ідеї. Посада психолога в організації є однією з найважливіших, з огляду на те, що психолог бере участь у підборі і роботі з персоналом, через що наявність лідерських якостей для нього знаходиться на першому місці серед вимог роботодавців.

Про лідерів і лідерство говорили ще за часів античності, але тоді цей феномен розглядався у контексті політичної діяльності. Так, Сократ вважав, що суспільство рівним бути не може і успіх країни залежить від відповідального і мужнього правителя. Аристотель розглядав лідера як особистість, яка володіє певним набором позитивних особистісних якостей і чим їх більше, тим краще. Філософ поділяв таких людей: лідера і великого лідера.

Сучасне трактування поняття «лідер» має інший характер. Роль лідера стає актуальною у виробничій сфері, у сфері освіти, в шкільних і студентських групах, тощо. Сама класифікація лідерів також змінилася: на сьогодні існує безліч теорій щодо цього питання [6, с.88].

Феномен лідерства вченими активно почав вивчатися в 1920-х рр.. Починаючи з початку ХХ століття, це поняття постійно вдосконалювалося і трансформувалося. Наведемо кілька прикладів:

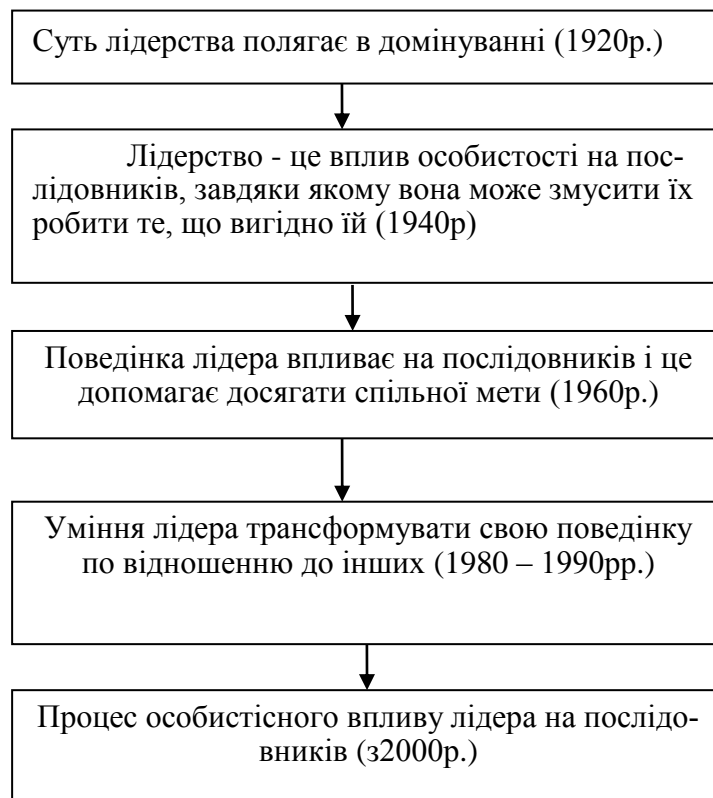


Рисунок 1 – підходи до поняття «Лідерство» у XX –XXIст.[9,с.5 -6]

Аналізуючи малюнок, ми можемо відстежити загальну закономірність, яка полягає в тому, що лідер завжди взаємодіє з послідовниками (лідера без команди бути не може), має певний вплив на своїх послідовників (він не завжди може бути позитивним), він завжди має мету, до досягнення якої він веде інших (мета може бути не тільки в інтересах лідера, але й приносити користь іншим людям).

Лідерські якості фахівця є об'єктом пильного дослідження вчених протягом довгого часу. Ще в 1940р. К.Бердом був складений список, в змісті якого зазначено 79 якостей, властивих лідеру і необхідних успішній особистості. Серед них були такі, наприклад, як: почуття гумору, товариськість, ініціативність, тощо. У 1948р. Р. Стогдил проаналізував всі вивчені і виявлені раніше теорії лідерських якостей. На підставі отриманих даних, він прийшов до висновку, що тільки 5 найважливіших якостей можуть повністю схарактеризувати особистість лідера:

- 1) інтелект;
- 2) домінування над іншими;
- 3) впевненість в собі;
- 4) енергійність;
- 5) знання і розуміння своєї професії.

Пізніше, на основі подальших досліджень, своє місце в науковому світі зайняла біхевіористська теорія вивчення лідерських якостей (Р.Лікерт, Е.Хелпін). Головна ідея цієї теорії полягає у дослідженні поведінки і стилів керівництва лідера. Крім цього, варто приділити увагу ситуаційній теорії лідерства (Ф. Фідлер, Р. Хілтон), яка стверджує, що в різних організаційних ситуаціях одна й та ж людина може проявляти себе по-

різному і показувати свої лідерські якості в одних випадках на високому рівні, а в інших - на низькому, і від цього залежить, як вона зможе проявити себе в якості лідера [6, с. 92].

З огляду на контекст вищевикладеного матеріалу, зазначимо, що не можна дати однозначної відповіді на те, прояв яких лідерських якостей може привести особистість до успіху і які з них можуть бути універсальними. Але ми розуміємо, що професія вимагає від людини не тільки професійних знань, але ще і розвинених лідерських якостей.

Розглядаючи результати робіт вчених (Т.Н.Казанцева, Г.С.Абрамова та ін.), доходимо висновку, що професія психолога вимагає від майбутніх фахівців, крім спеціальних професійних знань, наявності лідерських якостей.

Т.Н. Казанцева і Ю.Н. Олійник виділяють особистісні характеристики, розвиток яких може допомогти майбутньому психологу досягти успіху в своїй діяльності:

- 1) загальна інтелектуальність;
- 2) аналітичне мислення;
- 3) творчий підхід до справи;
- 4) розвинена інтуїція;
- 5) вміння викликати довіру;
- 6) емоційна стійкість;
- 7) емпатія;
- 8) рефлексія [3, с. 57].

У свою чергу Р. Кочюнас також виділяє якості необхідні майбутньому психологу для самореалізації в професії:

- 1) емоційний інтелект;
- 2) наявність гнучкості в поведінці і щирість у ставленні до інших людей;
- 3) самопізнання та саморозвиток;
- 4) толерантність;
- 5) вміння брати відповідальність на себе;
- 6) здатність до ризику;
- 7) прагнення до встановлення міжособистісних відносин;
- 8) вміння ставити чіткі цілі;
- 9) створення свого професійного й особистого стилю [3, с. 55].

Автор вважає, що при реалізації та гармонійному розподілі цих якостей, психолога можна вважати зрілою особистістю і високо оцінити його як професіонала.

Абрамова Г.С. в своїх роботах вказує, що психолог повинен засновувати свою діяльність на професійній рефлексії [1, с. 33].

Обозов М.М., розглядаючи особистість психолога, виділив наступні необхідні йому якості:

- 1) чуйне ставлення до емоційного стану іншої людини;
- 2) здатність легко перемикає свою увагу з однієї ситуації на іншу;
- 3) загальна культура поведінки;
- 4) вміння вести і контролювати бесіду, щоб в будь-який момент розмову можна було повернути до наперед заданого руслу;
- 5) вміння контролювати конфліктну ситуацію [7, с. 42].

На думку Н.М. Дятленко, у своїй професійній діяльності, в залежності від місця роботи психолога, необхідно постійно проявляти свої лідерські якості, наприклад, в ролі організатора різних педагогічних заходів, залучати до громадської діяльності своїх колег-психологів, проводити консультації для дітей та дорослих. Автор вважає, що саме від психолога залежить клімат в колективі, групова згуртованість, міжособистісні відносини в групі [5, с. 127].

В умовах швидкоплинних ситуацій на ринку праці від вищої освіти потрібно виявлення і розвиток лідерських якостей у студентів.

Н.М.Дятленко в своїх дослідженнях вказує, що ефективно лідерство в період студентського віку характеризується:

- 1) прагненням до самопізнання;
- 2) прагненням до самовираження;
- 3) вираженою громадянською позицією;
- 4) прагненням до колективної діяльності;
- 5) ентузіазмом [5, с. 128].

Виділяють кілька етапів розвитку лідерства у студентів:

I етап - на даному етапі рекомендується залучати студентів до вирішення проблемних завдань, обговорення актуальних питань в ході дискусій. Також рекомендується проводити заходи, пов'язані з тим, щоб студент міг оцінити свої лідерські здатності, якості та активізувати свій лідерський потенціал. З'являється розуміння розвитку особистості, її мотивації та причини її формування. Поступово розкриваються здібності до діяльності. Формується особиста думка [4, с. 194].

II етап - необхідно моделювати професійні ситуації, в яких студенти могли б на практиці проявити свої лідерські здібності, а також використовувати тренінги та ділові ігри для розвитку і корекції лідерського потенціалу [4, с. 194].

III етап - розвиток лідерських якостей та лідерського потенціалу студентів поза навчальною діяльністю. Можна організувати курси чи тренінги, в яких студенти можуть спробувати свої сили та виявити вміння управляти аудиторією, проявити свої комунікативні навички, підвищити впевненість в собі [4, с. 194].

Вивчаючи ринок праці, який надає майбутньому психологу вибір у своїй професійній діяльності, ми вважаємо за потрібне звернути увагу на посаду менеджера з персоналу, на яку в більшості випадків беруть випускників спеціальності «Психологія».

Відповідно до своїх функціональних обов'язків менеджер з персоналу зобов'язаний:

1) здійснювати підбір персоналу для задоволення потреб компанії в кадрах. Робота підприємства і його успіх безпосередньо залежить від того, наскільки кваліфікованих співробітників підбере менеджер з персоналу [10];

2) організація навчання персоналу і перепідготовка кадрів. Співробітники компанії повинні проходити навчання і підвищення кваліфікації мінімум один раз на рік. Менеджер з персоналу повинен займатися пошуком відповідних профільних курсів і сам організувати процес навчання. Також він зобов'язаний брати участь у перепідготовці кадрів: визначати за допомогою діагностичних методик, опитувальників, тестів і анкетування готовність співробітника піти вгору кар'єрними сходами [10];

3) обов'язкова участь в атестації персоналу. Менеджер з персоналу повинен бути присутнім під час проведення перевірки знань працівників компанії і визначати рівень готовності працівника продовжувати роботу на своїй посаді або в організації в цілому [10];

4) участь в оптимізації структури компанії. Такий фахівець повинен пропонувати свої ідеї щодо поліпшення умов в організації, а також розширення відділів, тощо [10];

5) участь у створенні корпоративної культури. Такий менеджер приймає одну з головних ролей в розробці і створенні корпоративної культури, а також є її головним представником. Коли потенційний претендент приходить на співбесіду в організацію, першого, кого він бачить, як представника компанії - це менеджер з персоналу і за перші кілька хвилин потенційний працівник може створити враження про всю фірму в цілому [10];

б) формування кадрового резерву компанії. Необхідно відстежувати перспективних співробітників, які в майбутньому можуть зайняти керівні посади [10].

В.Оськін, займаючись питанням успішності менеджера з персоналу, в результаті досліджень отримав результат, який продемонстрував, що його успішність залежить на 85% від емоційного інтелекту. Були виділені 4 стадії розвитку емоційного інтелекту:

I стадія - усвідомлення і аналіз своїх емоцій;

II стадія - навички в управлінні своїми емоціями і своєю поведінкою;

III стадія - розуміння емоцій і почуттів інших людей;

IV стадія - вміння керувати емоціями інших людей [8, с. 45].

Менеджер з персоналу - це одночасно складна і цікава професія, де можуть себе реалізувати майбутні психологи. На думку Є. С. Ємеленко і Л.А. Балабан, щоб зайняти місце в сфері управління персоналом, студенти-психологи повинні володіти такими якостями:

1) комунікативна компетентність;

2) вміння планувати;

3) розподіл обов'язків;

4) організація роботи групи;

5) педантичність;

6) відповідальність;

7) старанність;

8) вміння працювати з великими обсягами інформації;

9) ініціативність [2, с. 34].

Аналізуючи роботи вчених, пов'язаних з вивченням лідерських якостей майбутніх фахівців і, зокрема психологів, на наш погляд, основними лідерськими якостями є такі:

- емоційний інтелект;

- прагнення до саморозвитку;

- комунікабельність;

- впевненість у собі;

- емпатія;

- інтелектуальність;

- творчі здібності.

В умовах сучасної освіти формування і розвиток лідерських якостей студентів - психологів може здійснюватися за допомогою ділових ігор та case-study під час практичних занять, завдяки яким у студентів формуються навички швидкого прийняття рішень, вміння працювати самостійно та в команді і т.д. Організація тренінгів, присвячених розвитку лідерських якостей, повинна сприяти підвищенню їх рівня. Крім цього, необхідно надавати можливість студентам самим проводити міні-тренінги для своїх одногрупників, для молодших курсів або для студентів зовнішніх спеціальностей.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналізуючи літературу, ми помітили, що лідерські якості в більшій мірі вивчаються як наукова проблема. Їх не поділяють на якості за родом діяльності особистості.

Лідерські якості майбутніх психологів - це тема, яка на сьогодні недостатньо вивчена і вимагає більш детального розгляду, тому що сьогодні психологи потрапляють до керівного складу компаній і від них вимагається наявність лідерських якостей.

Сучасна вища школа повинна всебічно розвивати студентів, не обмежуючи їх лише у вивченні професійних знань. На даний момент це є однією з проблем нинішньої освіти: вивчати тільки напрямок за професією і не розширювати світогляд студента в

області інших наук і творчої реалізації. В результаті ми отримуємо фахівця, мислення якого обмежене лише вузькою спеціалізацією. Якщо випускники вищих навчальних закладів будуть розвивати свої творчі здібності, розвиватимуть не тільки свої професійні знання, а розширюватимуть свій світогляд, будуть ініціативними, самостійними, володітимуть вмінням нести відповідальність за свої вчинки, то в результаті ми отримуємо фахівця, якого можна буде назвати лідером.

Список літератури:

1. *Абрамова Г. С.* Психологическое консультирование: теория и опыт / Г.С. Абрамова. М.: Академия, 2000 – 240с.
2. *Емеленко Е. С. Балабан Л. В.* Программы работы с молодыми специалистами. *Что? Где? Когда?* // Управление персоналом. 2004, № 13. –С. 34 – 37. [Электронный ресурс] Режим доступа:https://lib.esstu.ru/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=STAT5&P21DBN=STAT5&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Емеленко%20,%20Е
3. *Казанцева Т.А.* Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления студентов-психологов/ Т. А. Казанцева, Ю.Н. Олейник // *Психологический журнал.* 2002. Т.23. №6. С.51-59.
4. *Кальницька К. О.* Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні Відмінності / К. О. Кальницький // *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка.* Чернігів. Вип. 7. Психологічні науки. 2009, С. 192-201.
5. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: монографія / авт.кол. під. наук.ред. Лозової О.М. –В. Віндрук, 2014. 184с.
6. *Мескон М.* Основы менеджменту / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі – М.: Вільямс, 2007. - 672 с.
7. *Обозов Н. Н.* Интенсивная подготовка менеджера. П.:БХВ. Петербург, 2011. 240с.
8. *Оськин В.* Каждый HR желает знать// *Управление персоналом.* 2004. №15.С. 44. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://cat.libnvkz.ru/CGI/irbis64r_14/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=ANL&P21DBN=ANL&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Оськин%20С%20В.
9. *Романовський О. Г.* Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В.Бондаренко - Х .: Друкарня Мадрид, 2017. - 100с.
10. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=152>

References:

1. Abramova G. S. (2000) *Psihologicheskoe konsul'tirovanie: teoriya i opyt.* [Counceling: theory and experience]. М.: Academy, 240p. [in Russian].
2. Emelenko E. N., Balaban L. V (2004) *Programmy raboty s molodymi specialistami.* [Programs of work with Junior Specialists], No. 13. – P. 34 – 37. Electronic reference:https://lib.esstu.ru/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=STAT5&P21DBN=STAT5&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullwebr&C21COM

=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Емеленко%20,%20Е [in Russian].

3. Kazantseva T.A., Oleinik Yu. N. (2002) *Vzaimosvjaz' lichnostnogo razvitija i professional'nogo stanovlenija studentov-psihologov*. [Interconnection of personal development and the professional becoming of the Students-Psychologists]. Т.23, No. 6. P.51-59. [in Russian].

4. Kalnytska K. O.(2009) *Rol'ova dyferentsiatsiia liderstva: sutnist', pidkhodi do Vyvchennia ta kros-kul'turni Vidminnosti* [Role-Based Differentiation of Leadership: essence, approaches to learning and cros-culrural differences], Chernihiv.- Publication. 7. Psychological Sciences. – P. 192-201. [in Ukrainian].

5. Lozova O. M. (2014) *Kompetentnisnij pidkhid u profesijnij pidhotovtsi majbutnikh psykholohiv: monohrafiia*. [Competency Building Approach in technical training of future Psychologists: monograph]. V.:Vindruk,. – 184 p. [in Ukrainian].

6. Meskon M. (2007) *Osnovy menedzhmentu*. [Basics of Management]. M.: Biliams. 672 p. [in Russian].

7. Obozov N. N. (2011) *Intensivnaja podgotovka menedzhera*. [Intensive preparation of the Manager], P.:BKHV, Petersburg, 240p. [in Russian].

8. Oskin V. (2004) *Kazhdyj HR zhelaet znat'* [Every HR wants to know] No. 15.P. 44-48. Electronic reference:https://cat.libnvkz.ru/CGI/irbis64r_14/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=ANL&P21DBN=ANL&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=Оськин%2С%20В [in Russian].

9. Romanovskiy O. H. *Teoriia i praktyka formyrovanye lidera: navchal'nyj posibnyk* Theory and Practice of Leader Formation: Study Letter / O.H. Romanovskiy, T.V. Hura, A.Ye. Knysh, V.V.Bondarenko – Kh.: Publishing House Madryd, 2017. – 100 p. [in Ukrainian].

10. Community of Members of Permanent Staff and Specialists of HR Department. Electronic reference:<https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=152>

Стаття надійшла до редколегії: 20.11.2017