

**Олександр Романовський**

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедрою, член-кореспондент НАПН  
України, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами  
ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет  
“Харківський політехнічний інститут” Харків, Україна  
*E-mail: romanovski\_y\_a\_khpi@ukr.net*

**Вікторія Бондаренко**

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

**ІННОВАЦІЙНЕ ФОРМУВАННЯ ПОВНОГО СПЕКТРУ ОСОБИСТІСНИХ  
ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА У ВСІХ ВИДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

***Анотація:** Розглянуто розвиток особистісних якостей лідера в сучасних умовах; проаналізовані погляди вчених на розвиток лідерських якостей з точки зору ситуаційного підходу; вперше був розроблений на основі експериментальних та аналітичних досліджень набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера у будь-якому виді професійної діяльності, розглянута необхідність і актуальність розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів.*

***Ключові слова:** лідер, лідерські якості, теорії лідерства, розвиток лідерських якостей, майбутні фахівці, групи лідерських якостей, майбутні психологи.*

**Olexandr Romanovski**

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, corresponding member of NAPS Ukraine,  
Head of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named  
after academician I. Zyazyun, National Technical University  
“Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine  
*E-mail: romanovski\_y\_a\_khpi@ukr.net*

**Viktoriia Bondarenko**

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

©Олександр Романовський, Вікторія Бондаренко, 2017

**INNOVATION-BASED FORMATION OF THE FULL RANGE OF PERSONAL  
QUALITIES OF A LEADER IN ALL KINDS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES  
THROUGH THE EXAMPLE OF FUTURE PSYCHOLOGISTS**

**Summary:** *The development of personal qualities of a leader under current conditions has been reviewed; the researchers' understanding of leadership qualities development in the context of contingency approach has been analysed; a set of maximum number of personal qualities required for leaders of any kind of professional activities has been developed on the basis of experimental and analytical studies for the first time; the necessity and relevance of developing future psychologists' leadership qualities has been considered.*

**Keywords:** *a leader, leadership qualities, leadership theories, leadership qualities development, future specialists, groups of leadership qualities, future psychologists.*

**Александр Романовский, Виктория Бондаренко**

**ИННОВАЦИОННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛНОГО СПЕКТРА ЛИЧНОСТНЫХ  
КАЧЕСТВ ЛИДЕРА ВО ВСЕХ ВИДАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ**

**Аннотация:** *Рассмотрено развитие личностных качеств лидера в современных условиях; проанализированы взгляды ученых на развитие лидерских качеств с точки зрения ситуационного подхода; впервые был разработан на основе экспериментальных и аналитических исследований набор максимального количества необходимых личностных качеств лидера в любом виде профессиональной деятельности, рассмотрена необходимость и актуальность развития лидерских качеств у будущих психологов.*

**Ключевые слова:** *лидер, лидерские качества, теории лидерства, развитие лидерских качеств, будущие специалисты, группы лидерских качеств, будущие психологи.*

**Olexandr Romanovskiy, Viktoriia Bondarenko**

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“Innovation-based formation of the full range of personal qualities of a leader in all  
kinds of professional activities through the example of future psychologists”**

**Problem setting.** *Currently, the job of a psychologist is in demand in various spheres of society. Like any other specialist, a future psychologist must have a certain set of personal and professional qualities in order to succeed in a highly competitive environment.*

*At present, a psychologist can fulfil his/her professional and personal potential in the public sector, in counselling activities, in a business environment, etc., where a psychologist plays a very important role. It is he/she who is engaged in the formation and development of employees' motivation, defuses conflicts, takes care of and maintains friendly environment in a team, holds trainings for personal and professional growth for company employees, reduces the level of the staff turnover. Therefore, a future psychologist must possess and develop his/her leadership skills in order to be able to influence his/her colleagues appropriately and efficiently. In the research, we are going to consider some leadership qualities required in the job of a psychologist.*

**Recent research and publications analysis.** *The issue of leadership is gaining relevance in the Ukrainian society. The need for specialists with leadership qualities is becoming more topical*

and obvious. Most scientists pay attention to the development of leadership qualities of different specialists and how they are manifested in working with colleagues and subordinates.

Researchers in the field of psychology and pedagogy conduct various experiments to study such phenomena as “leadership”, “leaders” and “leadership qualities” combining their theoretical and practical aspects.

In our paper, using the example of the job of a psychologist, we have made an effort to form a set of leadership qualities that can help a specialist to achieve success.

**Paper objective:** to study and form the set of future psychologist's leadership qualities.

**Paper main body.** The modern world is changing rapidly and requires young people who possess professional abilities and skills alongside with certain personal qualities: responsibility, communicative skills, focus on results, teamwork, decision-making skills, etc. They are necessary for high-quality performance of professional tasks of a specialist. Particularly important for achieving success are the leadership qualities as indicators of a specialist's professionalism [4].

Modern companies are interested in hiring young specialists with developed leadership potential, as it affects the competitiveness of their activities. However, higher educational institutions are only at the initial stage of introducing leadership development programmes into their curricula [5].

Leadership qualities for a future psychologist are important as a condition for qualitative performance of professional duties. It is an innovative problem of the training of psychologists at the university, the relevance of which is related to professional leadership, so that effective leadership of a psychologist will provide effective work with people. A future psychologist should have a high level of emotional intelligence, communication skills, the ability to resolve conflicts, etc.

On the basis of experimental and analytical studies, for the first time ever the authors identified a set of the maximum number of necessary personal qualities of a leader in any kind of professional activity, which can be grouped in 4 main groups:

1. Cognitive and emotional group
2. Moral and volitional group
3. Social and communicative
4. Individually paradoxical group

Having analysed and summarised the current problems in the formation of leaders, we have singled out the structure of 72 possible personal qualities of a modern leader required to achieve success in work and in communication with followers.

It is assumed that a future leader should have from 20 to 72 leadership qualities from the above-mentioned classifications, but the authors believe that it is optimal for the leader to have 20 personal qualities from the whole spectrum, which is supposed to be developed with the help of techniques, trainings, coaching seminars. It is necessary to develop these qualities up to the maximum level in order to obtain an effect for oneself as a leader.

At the moment, at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after A. Ziaziun at the premises of the Leadership Centre, trainings for the development of leadership potential are conducted. In 2016, trainings and workshops for group monitors majoring in psychology were successfully held. With the help of testing, the level of leadership qualities of every monitor was estimated. At the trainings, the students were practising the skills of communicative competence, speech craft, the ability to work in a team and eliminate conflicts.

**Conclusions of the research.**

1. Review of scientific psycho-pedagogical literature shows that researchers have different opinions on the optimal set of leadership qualities that allow specialists to achieve success. The issue of future psychologists' leadership qualities remains understudied at present, therefore it is of interest for future research.

2. The further development of future psychologists' leadership qualities is of interest, because the profession is becoming more and more popular on the labour market of Ukraine. With an increasing frequency, we are coming across vacancies where staff managers, psychologists at enterprises, coaches in the companies are required. A psychologist should be able to find an approach to each of his/her colleagues and subordinates, influence, convince and guide. Therefore, we believe that this problem should be paid sufficient attention to.

**Постановка проблеми в загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблема лідерства все частіше піднімається в українському суспільстві. Потреба у фахівцях, що володіють лідерськими якостями стає все більш актуальною і очевидною.

На сьогоднішній день професія психолога стає затребуваною в різних сферах життя суспільства. Як і будь-який фахівець, майбутній психолог повинен володіти певним набором особистісних і професійних якостей, щоб домогтися успіху в умовах жорсткої конкуренції.

На даний момент реалізувати свій професійний і особистісний потенціал психолог може в державному секторі, консультативній діяльності, в умовах виробництва тощо. На виробництві фахівець з психології розробляє мотивацію для співробітників і спонукає їх до її реалізації, згладжує і ліквідує конфлікти, стежить і підтримує сприятливий клімат в колективі, проводить тренінги особистісного і професійного зростання для співробітників організації, знижує рівень плинності кадрів. Тому майбутній психолог зобов'язаний володіти і розвивати свої лідерські якості для того, щоб вміти грамотно і правильно впливати на своїх колег. У процесі дослідження ми розглянемо деякі лідерські якості, які повинні бути у фахівця, що володіє професією психолога.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Сучасні дослідники приділяють велику увагу проблемі лідерства. Аналіз теорій лідерства доводить, що різні вчені трактують по-різному цей феномен. Стогдил говорив про те, що лідерство - це вроджена якість, що не змінюється з віком (теорія великої людини) [6].

Цікаво те, що про лідерство і лідерів говорили вчені і філософи Античності: Геракліт (влада може належати меншості), Сократ (успіх залежить від розумного, мудрого правителя і рівність в суспільстві не приведе до бажаних результатів), Платон (керувати іншими повинні найрозумніші, сильні, віддані й виховані. Лідерство - важкий тягар для того, хто вибрав такий шлях, тому що особистості доведеться жертвувати своїми бажаннями і інтересами), Аристотель (справжній лідер повинен володіти розумом, чесністю, мужністю, гуманністю, умінням передбачити розвиток ситуації).

Серед сучасних науковців феномен лідерства та лідерських якостей розглядали такі зарубіжні вчені, як Дж. Максвелл, К.Де. Вриес, Д. Гоулман, В. Врума, М. Хаус, Х. Бланшер, Дж. Антонакіс, К. Левін, Х. Оуен й ін. Серед вітчизняних дослідників, які розвивають тему лідерства можна виділити С. Калашникова, Д. Аліфімов, І. Драч, Р. Сопівнік.

Сьогодні термін «лідерство» має багато інтерпретацій, наприклад, В. Крисько визначає лідерство як «соціально – психологічний процес, в якому один член групи направляє інших» [1], а Н. Радина описує «лідерство» як «процес домінування та підкорення» [3].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми,** котрим присвячується дана стаття. Дослідженню феномена лідерських якостей присвячено достатня кількість робіт, але це питання стосовно фахівців в галузі психології недостатньо розкрито. На сьогоднішній день психологи стикаються з безліччю стереотипів і труднощів. На підприємствах деякі колеги не розглядають психолога як потрібного фахівця і намагаються будь-яким чином показати це. Тому ми вважаємо, що для того, щоб вміти довести свою потрібність на підприємствах і дати зрозуміти колегам важливість своєї присутності на робочому місці, майбутній психолог повинен володіти лідерськими якостями на високому рівні. У своїй статті ми пропонуємо розглянути розроблені на основі досліджень якості лідера, які допоможуть майбутньому фахівцю домогтися успіху.

**Формулювання цілей статті** (постановка завдання). Мета статті – проаналізувати існуючі теорії лідерських якостей, розкрити набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера у будь-якому виді професійної діяльності і визначити їх роль у професійному становленні майбутніх психологів.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Пильна увага до розвитку лідерства та лідерських якостей виникла в ХХ столітті. Найбільшу популярність в першій половині ХХ століття отримала «Теорія великої людини», в якій розглядалися лідерські якості як вроджені. Вважалося, що лідером необхідно народитися, а розвивати в собі якості керівника неможливо. У другій половині ХХ століття почало активно розвиватися ситуаційне лідерство на основі трьох теорій.

1. Ситуаційна модель Ф. Фідлера. Цей науковець розробив стилі керівництва і вважав, що для успіху організації важливий стиль, якого дотримується керівник в процесі роботи. Стиль керівництва може бути орієнтований або на завдання, або на послідовників. Для вирішення проблеми визначення стилю керівництва, Ф. Фідлер провів експеримент, в якому співробітникам була видана анкета. Питання в ній були сформульовані так, щоб визначити найменш переважного співробітника. За теорією ситуаційної моделі вважається, що якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника позитивними епітетами, це говорить про те, що керівник націлений на вибудовування дружніх (в рамках субординації в посадах) відносин і орієнтований на своїх послідовників і команду [6]. Якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника з негативного боку, це свідчить про те, що керівник націлений на виробництво, терміни виконання роботи. Команда і людський фактор для нього не такі важливі.

В результаті експериментів Фідлер стверджує, що кожен керівник має свій переважний стиль управління, свій набір особистісних та лідерських якостей, який не буде змінюватися, не дивлячись на ситуацію, що склалася. Якщо керівник орієнтований на відносини з командою, то він буде застосовувати його на будь-якому робочому місці і в будь-якій діяльності. Теж саме і з керівником, орієнтованим на завдання.

2. Іншої думки Роберт Блейк і Джейн Мутон, які описали двомірну модель керівництва, яку назвали «управлінська решітка». Керівник може помістити свій особистий стиль управління на цю решітку, враховуючи два виміри - на людей або на завдання. В результаті можна отримати відповідний «профіль». Вважається, якщо лідер отримує максимальну кількість балів за вимірними показниками «люди» і «завдання», то він вважається найбільш ефективним. Кожну з секцій решітки презентує свій стиль. Так найбільш характерними стилями для сучасного управління автори вважають такі.

1. «Стиль 9.1» - управління за принципом авторитет/ підпорядкування - можемо говорити про те, що даний стиль майже повністю орієнтований на завдання. На перше місце виходить результат ефективних дій. Людському фактору особливу увагу не приділяють.

2. «Стиль 1.9» - управління за принципом сільського клубу - цей стиль характерний спрямованістю на людей. Керівник приділяє велику увагу своїм підлеглим. Намагається задовольнити всі їхні потреби.. Цілям і задачам приділяється незначна увага.

3. «Стиль 1.1» - управління за принципом невторчання або «страх перед бідністю». Керівник займає позицію стороннього спостерігача і застосовує найменшу кількість зусиль для управління і контролю. Якість роботи колективу знаходиться на рівні того, щоб можна було уникнути звільнення.

4. «Стиль 5.5» - управління за принципом «золотої середини» або врівноважений менеджмент - даний стиль характеризується отриманням результату. Іноді лідер виступає тут як керівник - маніпулятор, який балансує між якісним виконанням завдань і підтриманням морального бойового духу співробітників організації.

5. «Стиль 9.9» - командний менеджмент - цей стиль характерний тим, що керівник домагається свідомого залучення співробітників організації до спільної діяльності і відданості компанії, в якій вони працюють. Сам лідер має високий рівень працездатності і бажання впроваджувати в життя нові ідеї [6].

3. Нормативна модель Врума - Йеттона - Яго.

В. Врум і Ф. Йеттон розробили ситуаційну багатообіцяючу модель прийняття рішень керівником (пізніше цю модель доповнили В. Врум і А.Яго). Вона містить відповідь, наскільки і коли лідери можуть залучати послідовників до прийняття рішень. Нормативний характер теорії полягає в тому, що вона встановлює конкретні правила, яким має слідувати лідер, здійснюючи певний вибір або приймаючи рішення. Основна мета моделі - визначити найбільш сприятливий стиль для вирішення проблеми. Спочатку в модель Врума - Йеттона входило 7 правил, які допомагали лідеру, відповідаючи «так» або «ні», знаходити оптимальні рішення, шляхи розвитку ситуацій і необхідний лідерський стиль.

Пізніше Врум і Яго допрацювали модель і включили в неї три додаткові питання:

1. Достатня інформованість персоналу: чи мають співробітники достатньо інформації, щоб брати участь в ухваленні рішень?

2. Обмеження в часі: чи достатньо часу в розпорядженні керівника, щоб мати можливість залучати послідовників до прийняття рішень?

3. Географічний розкид: на скільки буде затратно збирати підлеглих, які живуть в різних точках земної кулі? [6].

Сучасний світ швидко змінюється і вимагає від молоді, крім професійних умінь і навичок, володіння певними особистісними якостями: відповідальністю, комунікабельністю, націленістю на результат, вміння працювати в команді, вміння приймати рішення тощо. Це необхідно для якісного виконання професійних завдань фахівця. Особливо важливими для досягнення професійного успіху є лідерські якості як показник найвищої його професійної майстерності [4].

Сучасні організації зацікавлені у молодих фахівцях із розвинутим лідерським потенціалом, оскільки це впливає на конкурентоздатність їх діяльності. Однак вищі навчальні заклади лише починають впроваджувати програми з розвитку лідерства в свої навчальні плани [5].

Важливими є лідерські якості й для майбутнього психолога як умова якісного виконання професійних функцій. Це інноваційна проблема підготовки психологів у ви-

щому навчальному закладі, актуальність якої пов'язана з професійним лідерством, з тим, що ефективна робота з людьми буде забезпечуватися їх розвинутими лідерськими якостями. Майбутній психолог повинен володіти високим рівнем емоційного інтелекту, комунікабельністю, умінням залагодити конфлікти тощо.

Актуальність проблеми розвитку лідерських якостей пов'язана також із різними напрямками професійної кар'єри психолога. Майбутній фахівець може реалізувати себе не тільки в консультативній практиці або в роботі з дітьми, а й також у роботі на підприємствах, в державному управлінні. Саме на підприємствах психолог займається удосконаленням системи мотивації, зниженням рівня плинності кадрів, управлінням кліматом в колективі, зниженням рівня конфліктності та ін. Такий спектр завдань буде вимагати від високопрофесійного психолога використання саме лідерських якостей.

Будь-яке досягнення, яке людина планує повинно мати свою вершину. Лідери намагаються бути перфекціоністами, тобто тими, які прагнуть домогтися максимального успіху. Але дуже часто наші досягнення супроводжені можливою поразкою, і потрібно це обов'язково враховувати.

Процес життєдіяльності особистості, а значить і життя будь-якого лідера має 2 сторони: одна - це наше втілення мрій, виконання наших заповітних бажань, досягнуті цілі і вирішені задачі, а інша - це невиконані завдання, недосягнуті цілі, недомовлені думки, недороблені справи і даром витрачений час.

Результатом в житті лідера може бути перемога або поразка. Перше явище характеризується досягненням життєвої місії. Але є ще і поразки, коли або не досягається місія, або якщо ми вирішили головне завдання свого життя, але отримали розчарування і апатію після досягнення мети. Щоб уникнути другого випадку, потрібно заздалегідь проводити оцінку правильності постановки особистої життєвої мети і визначенні шляху її реалізації. Однак треба розуміти, що вибір способів боротьби з невдачами буде залежати від того фактору, що її спричинив.

Серед головних причин, які можуть привести до краху лідера, можна назвати такі:

- Неправильно обраний головний життєвий шлях.
- Неправильно обрана професія (улюблена справа). Ці дві причини стикаються, коли особистість усвідомлює, що займається неулюбленою справою. В результаті вона ніякого серйозного успіху не домагається.
- Неякісна освіта.
- Погані вчителі.
- Відсутність необхідних сукупностей IQ (соціального інтелекту)- EQ (емоційного інтелекту) - VQ (життєвої енергії) - SQ (духовної енергії) і правильного їх співвідношення.
- Відсутність сильного характеру
- Пошук завжди найлегшого шляху.
- Жадібність, заздрість, брехливість, безвідповідальність.
- Відсутність розуміння співвідношення реальності Буття і ролі власного усвідомлення.
- Завідомо занижена самооцінка (вибивання ґрунту з - під власних ніг): на початку, в середині або в кінці життєвого шляху.
- Занадто завищена самооцінка (неадекватне сприйняття реальності, небажання пошуку нових цілей і можливостей, небажання постійно самовдосконалюватися).
- Страх талановитих людей в своєму підпорядкуванні.
- Небажання виховувати і готувати в своїй команді лідерів.
- Страх конкуренції з боку більш молодих і прогресивних.

Але необхідно враховувати, що найкраща та команда, в якій велика кількість лідерів, хоч нею і дуже важко керувати. Тому треба підбирати розумних, тямущих людей. Лідер повинен прагнути до саморозвитку і саме такі особистості дадуть нові знання і новий досвід.

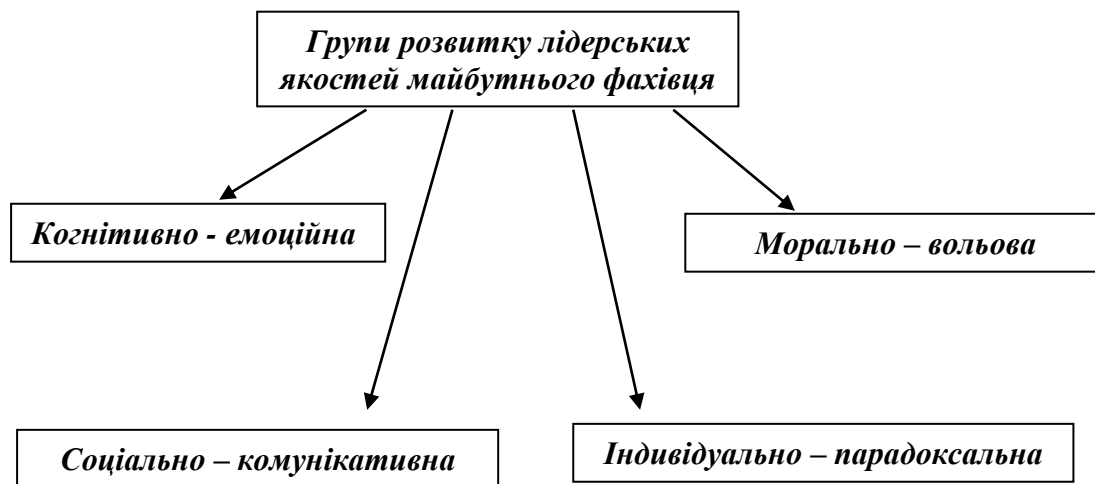
- Небажання і невміння всю відповідальність за недоробки, недоліки і поразки своєї команди протягом тривалого шляху приймати, перш за все, на себе; успіхом своєї команди рівномірно і адекватно ділитися з її членами; втілювати в життя головний принцип «Роби як я» !!! Бути Прикладом для своїх послідовників у всьому.

- Об'єктивно оцінити свій вплив на людей, особливо на нарадах. Треба розуміти і давати об'єктивну оцінку самому собі.

Вперше авторами на основі експериментальних і аналітичних досліджень виявлено набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера в будь-якому виді професійної діяльності, які згруповані в 4-х головних групах:

1. Когнітивно - емоційна група;
2. Морально - вольова група;
3. Соціально-комунікативна;
4. Індивідуально – парадоксальна.

Проаналізувавши і узагальнивши сучасні проблеми у формуванні лідерів, ми виділили структуру з 72 можливих особистісних якостей сучасного лідера для досягнення ним успіху в роботі і в комунікації з послідовниками:



**1. До першої когнітивно - емоційної групи входять (25):**

- інтуїція;
- наявність своєї життєвої місії і її повне усвідомлення;
- уміння впливати на людей, володіння сугестивному здібностями;
- наявність досить високого традиційного інтелекту (IQ);
- наявність дуже розвиненого емоційного інтелекту (EQ);
- наявність високого коефіцієнта життєвої енергії (VQ) (наявність високого рівня енергії);
- прагнення до досконалості в своїй професії – компетентність;



- прагнення до поповнення нової інформації про навколишній світ;
- прагнення до саморозвитку в суміжних областях знань і професій (прагнення до енциклопедичності);
- вміння бути креативним;
- почуття гумору і вміння посміятися над собою;
- самокритичність як джерело саморозвитку;
- розуміння єдності форми і змісту;
- намагатися робити єдність ефективності та ефекту;
- вміти одночасно вчити і вчитися;
- вміння робити відомі речі набагато краще за своїх попередників або те, що ніхто з них ніколи не робив;
- вміння накопичувати свій неповторний життєвий досвід, який є основою і головним джерелом саморозвитку;
- вміння створювати імідж, використовувати форму і зміст;
- вміння робити сприятливе враження і перше, і подальше, і заключне.
- вміння активізувати власний потенціал для посилення впливу на опонентів;
- емоційний інтелект;
- перебування весь час у пошуку та русі;
- ставитися до улюбленої справи як до мистецтва і розвитку гармонійних взаємин свого і навколишнього світу;
- володіти унікальним баченням світу;
- особливе розуміння людської природи;
- артистизм;

**2. Морально – вольова група включає (17):**

- ініціативність;
- впевненість у собі і у своїй життєвій місії;
- відповідальність (перед Богом, людьми і своїм сумлінням);
- сміливість, мужність, відвага;
- життєстійкі вміння «тримати удари» навколишнього середовища;
- висока працездатність (енергійність, працювати в день до 18 годин);
- володіння сильним і твердим характером;
- висока духовність і моральність (в т.ч. порядність);
- сприймати поразку як початок руху до перемоги;
- сприйняття всіх проблем і труднощів як неодмінна умова просування до успіху;
- відсутність страху перед змінами;
- оперативність;
- вміння зберігати свої принципи (і своє обличчя) в будь-якій ситуації;
- здатність вести за собою людей;
- вміння перемагати в будь-якій ситуації;
- володіння безумовної духовністю, психологією і енергетичністю;
- надійність;

**3. Соціально – комунікативна група налічує 17 якостей:**

- адаптивність;
- вміння створювати команду (Розуміння, що лідера без команди не буває);
- прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають;
- бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети;

- уміння одночасно вибирати собі наставника і бути наставником;
- уміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно багато разів;
- розуміння, що життєвий досвід в той же час є джерелом стереотипів;
- уміння одночасно бути і гравцем, і тренером;
- уміння бути і диригентом, і першою скрипкою одночасно в ансамблі виконавців;
- комунікабельність (вміння спілкуватися, слухати і чути);
- толерантність;
- позитивне мислення у всіх випадках життя;
- щедрість;
- висока професійна компетентність;
- відданість (своїй справі, своїй команді);
- уміння бути жорстким з сильними світу цього, але толерантним з простими людьми;
- уміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників;

**4. Індивідуально – парадоксальна група складається з таких компонентів (13):**

- наявність своїх авторських секретів лідерства;
- небажання підкорятися стандартам і правилам;
- прагнення створити свій автономний, сучасний світ;
- уміння обходитися без тренінгів і репетицій;
- прагнення йти по життю тільки своїм шляхом;
- перебувати в постійному пошуку істини;
- уміння бути суворим і тактовним одночасно;
- прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і навколишнього середовища;
- уміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом;
- уміння ризикувати;
- уміння бути одночасно рабом і паном;
- відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні;
- звільнення від залежності навколишнього середовища;
- синергетичність;

Передбачається, що майбутній лідер повинен мати від 20 до 72 лідерських якостей у складі зазначених класифікацій. Автори вважають, що оптимальним для лідера можна вважати наявність 20 особистісних якостей із усього запропонованого спектра, які передбачається розвивати за допомогою спеціальних методик, тренінгів, коучингів, семінарів. Їх потрібно розвивати до максимального рівня для отримання ефекту для себе як лідера.

**Висновки та перспективи.** На даний момент на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна на базі Центру лідерства проводяться тренінги для розвитку лідерського потенціалу. У 2016 році успішно пройшли тренінги та майстер - класи для старост груп спеціальності «Психологія». За допомогою тестування було визначено рівень лідерських якостей кожного старости. На тренінгах студенти практично відпрацьовували навички комунікативної компетентності, ораторського мистецтва, вміння працювати в команді, вміння усувати конфлікти.

Також в рамках програми навчання майбутні фахівці прослуховують авторські курси О.Г. Романовського «Теорія і практика формування лідерів» і «Психологія управлінської діяльності лідера». В рамках курсів студентам пропонуються теоретичні та практичні знання для вдосконалення і розвитку своїх лідерських якостей.

Робота над дослідженням та розвитком лідерських якостей майбутніх психологів триває. Популярність і затребуваність професії психолога в нашій країні зростає, що спонукає до пошуку рішень поліпшення підготовки майбутніх фахівців.

#### Список літератури:

1. Крысько В. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб: Питер, 2003. – 416 с.
2. Кулініч І. О. Психологія управління: Навч. посібник для студентів та аспірантів вищ. навч. закладів / І. О. Кулініч. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya\\_upravleniya](http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya_upravleniya).
3. Радина Н. К. Психология лидерства, учебно-методическое пособие/ Н. К. Радина. – НН.: НИМиБ. – 2008. - 70 с.
4. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення / О. Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2011. - №2. - С. 3-8.
5. Романовський О. Г. Моральні основи прийняття рішень майбутніми лідерами в сфері бізнесу / О.Г. Романовський, А. Є. Книш// International Scientific Journal of Universities and Leadership - К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. - № 2. – С. 52-56.
6. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе / В.Шеклтон – СПб.: Питер, 2003. - 222с.

#### References:

1. Krysko V. (2003) *Slovar-spravochnik po sotsialnoy psihologii* [Reference dictionary on social psychology] St. Petersburg : Piter, [in Russian].
2. Kulinich I. O. *Psihologiya upravlinnya: Navchal. posibnik dlya studentiv ta aspirantiv visch. navch. zakladiv* [Management psychology : Textbook for undergraduate and post-graduate students of higher educational institutions] Retrieved from: [http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya\\_upravleniya](http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya_upravleniya). [in Ukrainian].
3. Radina N. K. *Psihologiya liderstva, uchebno-metodicheskoe posobie* [Psychology of leadership : tutorial], Nizhny Novgorod : NIMiB, 70 p. [in Russian].
4. Romanovskyi O. H. *Pedagogika uspihu: yiyi sutnist ta osnovni napryami vivchennya* [Pedagogy of success : its essence and main areas of study] ,Theory and practice of social systems management. №2. , P. 3-8. [in Ukrainian].
5. Romanovskyi O. H. *Moralni osnovi priynyattya rishen maybutnImi llderami v sferl bIznesu* [Moral principles of making decisions by future business leaders], International Scientific Journal of Universities and Leadership., Kyiv , 2016.,№ 2. , P. 52-56. [in Ukrainian].
6. Sheklton V. *Psihologiya liderstva v biznese* [Psychology of leadership in business] St. Petersburg, Piter, 2003., 222 p. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 10.05.2017