

**Валентина Михайличенко**

кандидат філософських наук, професор кафедри педагогіки і психології  
управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна  
E-mail: valentina\_be@ukr.net

### **ОСОБИСТІСНИЙ ПІДХІД У ВИВЧЕННІ ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО РОЛЬ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ**

***Анотація:** Досліджено особистісний підхід у вивченні лідерства, суть якого зводиться до спроб виявити набір бажаних психологічних рис особистості, необхідних лідеру. Представлено перелік лідерських якостей, розглянутих в роботах вітчизняних та зарубіжних авторів. Показано, що оскільки лідерство не може бути лише набором особистісних якостей, даних людині від природи, а є особливим видом міжсуб'єктних відносин, то їх певною мірою можна розвивати, а лідерству можна навчатися. Обґрунтовано необхідність не тільки діагностики лідерського потенціалу студентів, але й мобілізації у них ресурсних можливостей прояву лідерських здібностей, тобто пошуку способів і засобів їх активізації під час навчання у ВНЗ.*

***Ключові слова:** лідерство, особистісний підхід, якості лідера, навчання, розвиток, здатність, лідерський потенціал, активізація, група.*

**Valentina Mikhailichenko**

Candidate of Sciences (Philosophy), professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named after academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine  
E-mail: valentina\_be@ukr.net

### **A PERSON-CENTERED APPROACH IN A STUDY OF A LEADERSHIP AND ITS ROLE IN A PROCESS OF FORMING A LEADER POTENTIAL OF STUDENTS**

***Abstract:** The person-centered approach in a learning of a leadership is investigated. Its essence is boiled down to attempts to reveal a set of desirable psychological personality traits, necessary for a leader. A list of leadership attributes considered in the articles of domestic and foreign authors is presented. It is shown that since a leadership cannot be only a set of personal traits given to a person by nature, but is a special kind of interpersonal relations, these relations can be developed to a certain extent, and a leadership can be learned. A necessity of both diagnosing a leadership potential of students, and also mobilizing their resource opportunities in revealing of leadership abilities, i.e. searching for ways and means for their activation during students' study at the university are substantiated.*

***Keywords:** leadership, personal approach, leader's qualities, teaching, development, ability, leadership potential, activation, group.*

© Валентина Михайличенко, 2017

Валентина Михайличенко

## ЛИЧНОСТНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ЛИДЕРСТВА И ЕГО РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

**Аннотация:** Исследован личностный подход в изучении лидерства, суть которого сводится к попыткам выявить набор желательных психологических черт личности, необходимых лидеру. Представлен перечень лидерских качеств, рассмотренных в работах отечественных и зарубежных авторов. Показано, что поскольку лидерство не может быть лишь набором личностных качеств, данных человеку от природы, а является особым видом межсубъектных отношений, то их в определенной степени можно развивать, а лидерству можно обучаться. Обоснована необходимость не только диагностики лидерского потенциала студентов, но и мобилизации у них ресурсных возможностей в проявлении лидерских способностей, то есть поиска способов и средств их активизации во время обучения в вузе.

**Ключевые слова:** лидерство, личностный подход, качества лидера, обучение, развитие, способность, лидерский потенциал, активизация, группа.

Valentina Mikhailichenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

### " A person-centered approach in a study of a leadership and its role in a process of forming a leader potential of students"

**Formulation of the problem.** A leadership is a product of a social system. It is conditioned both by a task and an organizational context to the same extent as individual characteristics (for example, motivation, personality traits, skills) of the members of this system. Situations and tasks are equally important for this system. A group in which leadership takes place is not only a medium, but also an element of this leadership, often more important than others.

**Analysis of recent results and publications.** Analysis of modern scientific literature confirms that today an ability of the future specialist to demonstrate leadership qualities in different types of social and professional activity is on a forefront. This indicates a need both analyzing of a leadership potential of students, and also mobilizing of their resource opportunities, finding of ways and means to activate them during learning process at a university.

**Statement of the main material:** A person-centered approach in a study of a leadership and its importance in a formation of students' leadership potential are considered. This approach is based on an analysis of the ideal traits of a leader, the essence of which is identification of a set of desirable or mandatory psychological qualities of a personality. The list of leadership traits considered in works of domestic and foreign authors is presented. It is shown that such an approach to a study of a problem of nomination to the position of a leader assumes that a certain set of personality traits helps to become a leader. As a result, scientists have discovered that there is no such list of traits, the possession of which would guarantee leadership itself. Tasks and situations are very important too. And the group in which leadership takes place is not only a ambience, but also an element of this leadership, often more important than others. Thus, there is no single approach to the systematization of qualities that a future leader should possess. Modern scientists are studying a relationship between personality traits and effective leadership, while the authors of different approaches

to their assessment are considering the possibility of using individual indicators depending on the situation and external factors.

Currently, it is relevant to model effective leadership, which includes modeling of its individual components. An objective is to find out the most significant elements of thinking and actions necessary to achieve a certain result or reaction. Behavior modeling involves observing and describing effective mechanisms underlying any kind of achievement. A result of this type of research was a construction of very popular currently «probability models» of leadership effectiveness, successfully tested in different countries. As a result it was found that effective leaders in many countries had high rates of extraversion factor and low rates of neuroticism factor. They are also characterized by self-confidence, high self-efficacy, social intelligence, a high level of self-monitoring. Many scientists guess that since leadership cannot be boiled down to a set of personal qualities or abilities given to a person by nature, but it is a special kind of intersubjective relations, then, accordingly, leader's personal qualities can be developed to a certain extent, and leadership can be trained. By means of specially organized work in groups it is possible to ensure situations that are aimed not only at uniting groups, but also creating favorable opportunities for the successful becoming as leaders of students with leadership potential.

**Conclusions:** Thus, the analysis of scientific literature and modern theses research confirms that in the structure of professionally important qualities and abilities of a future specialist, his ability to demonstrate leadership qualities in different types of social and professional activity is on the forefront today. This indicates a need both analyzing of a leadership potential, and also mobilizing of resource opportunities of students in demonstration of their leadership abilities, i.e. finding of ways and means to activate them during learning process at a university. The educational and bringing up process in the university should be aimed at creating effective pedagogical conditions for a formation of an active and initiative leader, his aspirations for independent creative search, personal growth, revealing and development of his potential. It is in the student's years that organizational propensities are most fully revealed, leader's skills, leadership qualities necessary for effective leadership of other people are formed and developed. And besides personal qualities, key aspects of formation of leadership potential are value and motivational area, cognitive and emotional intelligence, behavioral characteristics, communicative competence of a leader. An important condition for a formation and development of students' leadership potential is a creation of situations in which an individual can learn to carry out a behavior of a leader by conducting story-role and business games, trainings, case studies and a use of other interactive learning technologies.

**Постановка проблеми в общем виде и ее связь с важными научными и практичными заданиями.** Лидерство – продукт социальной системы, который обусловлен задачей и организационным контекстом в такой же степени, как и индивидуальными характеристиками (например, мотивацией, личностными чертами, умениями) ее членов. Лидерство развертывается благодаря процессам, посредством которых социальные системы «задают» и разделяемое индивидами понимание лидерства, и поведенческие модели группы (коллектива) как совокупного субъекта.

В настоящее время актуальным является моделирование эффективного лидерства, включающее в себя моделирование отдельных его составляющих. Целью является установление наиболее значимых элементов мышления и действий, необходимых для того, чтобы достичь определенного результата или реакции.

**Анализ последних исследований и публикаций**, в которых начато решение этой проблемы и на которые опирается автор. Моделирование поведения включает в себя наблюдение и описание эффективных механизмов, лежащих в основе достижений любого рода. Итогом подобного рода исследований явилось построение весьма популярных в настоящее время «вероятностных моделей» эффективности лидерства, успешно апробированных в разных странах. В связи с этим нельзя не согласиться с точкой зрения Г. М. Андреевой: «Чтобы изучить психологическое содержание деятельности руководителя, можно использовать знание механизма лидерства, но одно знание этого механизма ни в коем случае не дает полной характеристики деятельности руководителя. Поэтому последовательность в анализе данной проблемы должна быть именно такой: сначала выявление общих характеристик механизма лидерства, а затем интерпретация этого механизма в рамках конкретной деятельности руководителя» [1, с. 265].

**Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы**, которым посвящается данная статья. Несмотря на огромное количество направлений и аспектов исследований, посвященных проблеме лидерства и изучения характеристик лидера, чувствуется нехватка систематизации и структурирования в этих вопросах. Объединяющим фактором, например, в структуре личностных характеристик считают основные догмы выбранного подхода, выбранного, но мало изучен вопрос влияния выбранного подхода на формирование лидера.

**Целью статьи** является рассмотрение роли личностного подхода в изучении лидерства и в формировании лидерского потенциала студентов во время обучения в вузе.

**Изложение основного материала исследования** с полным обоснованием полученных научных результатов. Личностный подход к изучению проблемы выдвижения в позицию лидера предполагает, что лидером становятся благодаря определенному набору качеств личности. В США была разработана теория «черт лидера», которая основывалась на представлении о том, что лидеры являются носителями определенных качеств и умений, имеющих врожденный характер и обнаруживающиеся независимо от особенностей ситуации или группы. Эта теория основана на анализе идеальных его черт, суть которой сводилась к попыткам выявить набор желательных или обязательных психологических черт личности. Важную роль в ее создании сыграл известный английский ученый Френсис Гальтон.

В этом направлении были проведены сотни исследований, породивших длинный список выявленных лидерских качеств. Р. Стогдилл в 1948 г. и Р. Манн в 1959 г. попытались обобщить и сгруппировать все ранее выявленные лидерские качества. При этом Р. Стогдилл пришел к выводу, что в основном пять качеств характеризуют лидера:

- ум или интеллектуальные способности;
- господство или преобладание над другими;
- уверенность в себе;
- активность и энергичность;
- знание дела [9].

Однако эти пять качеств не объясняли появление лидера. Многие люди с этими качествами так и оставались последователями. Р. Манн постигло аналогичное разочарование. Среди семи личностных качеств лидера, которые он выявил, ум являлся лучшим предсказателем того, что его обладатель будет лидером. Однако практика этого не подтвердила. Несмотря на это, изучение лидерских качеств было продолжено вплоть до середины 80-х гг. Наиболее интересный результат был получен известным американским консультантом У. Беннисом, исследовавшим 90 успешных лидеров и определившим следующие четыре группы лидерских качеств:

- управление вниманием или способность так представить сущность результата, цели или действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
- управление значением, способность так передать значение идеи, чтобы она была понятна и принята последователями;
- управление доверием или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- управление собой или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои слабые и сильные стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая и их других людей [6].

Г. Юкл и Д. Ван Флит [11] среди качеств, связанных с эффективностью руководства, выделили такие черты: высокий уровень активности, стрессоустойчивость, порядочность, эмоциональная стойкость и уверенность в себе. Кубарькова Н.В. [3], обобщив результаты многочисленных исследований, привела перечень качеств, в силу которых человек является лидером ( табл. 1.):

Таблица 1.

### Номенклатура лидерских качеств в отечественных и зарубежных исследованиях

<i>Исследователь</i>	<i>Номенклатура лидерских качеств</i>
Д. Майерс	уверенность в себе; наличие убедительных представлений о желаемом положении дел и способность сообщить о них окружающим простым и ясным языком; достаточный запас оптимизма и веры в своих людей, чтобы вдохновлять их; незаурядность; энергичность; добросовестность; покладистость; эмоциональная устойчивость
Первин Джон, Р. Хоган	экстраверсия (напористость, энергичность, активность); невротизм (эмоциональная стабильность, уверенность); сознательность (организованность, ответственность, надежность, настойчивость); доброжелательность (склонность к сотрудничеству, неэгоистичность, доброта)
Р. Стогдилл	ум или интеллектуальные способности; господство или преобладание над другими; уверенность в себе; активность и энергичность; знание дела
У. Беннис	физиологические; психологические (эмоциональные); умственные (интеллектуальные); личностные (деловые)
Р.Л.Кричевский	интеллект; стремление к знаниям; доминантность; уверенность в себе; эмоциональная уравновешенность; стрессоустойчивость; креативность
Е.В.Андрienко	общительность; направленность на других; склонность к сотрудничеству; эмпатия; тактичность; терпение; эмоциональная устойчивость; гибкость в усвоении новых ролей; артистизм; высокая интеллектуальная гибкость; критичность и быстрота мышления; способность к импровизации; самокритичность; самостоятельность; инициатива

А. Г. Романовский и В.В. Бондаренко, проанализировав современные проблемы в формировании лидеров, выделили структуру из 72 возможных лидерских качеств харизматического лидера, необходимых для успешной работы и коммуникации с последователями. Эти качества разделены ими на четыре основные группы:

1) Когнитивно-емоціональні якості: когнитивний, емоціональний і соціальний інтелект особистості.

2) Нравствено-вольові якості: рівень нравственого розвитку, спрямованість на успіх, цінності особистості.

3) Соціально-комунікативні якості: комунікативні і організаційні здатності, емпатія, здатність до взаєморозуміння, відкритість для нового соціального досвіду.

4) Індивідуально-парадоксальні якості: риси особистості, які традиційно не відносяться вченими до лідерських, але не тільки не перешкоджають їм успішно виконувати свої обов'язки, а й дозволяють досягти більшого, і формувати неповторимий лідерський стиль. Кожна з груп якостей може бути виражена в більшій або меншій мірі в залежності від особливостей професійної діяльності лідера. Тенденція розвитку повинна бути спрямована на поступальне і стійке розвиток всіх груп якостей. Тільки їх гармонічне поєднання дозволить лідеру виконувати свої обов'язки найбільш ефективно [4].

Таким чином, в результаті проведених досліджень багатьма вченими було зібрано величезний фактичний матеріал стосовно лідерських якостей. Але незабаром стало зрозуміло, що спроби створення «ідеально-типичного портрета» лідера не увінчалися успіхом. На їх основі було зроблено несподіваний висновок: чим докладніше становилися переліки рис лідера, тим точніше вони збігалися з повним набором якостей особистості взагалі. Сумнівним було саме перелічення, часто робилися протилежні висновки навіть по таким необхідним лідерським якостям, як сила волі, розум, принципиальність і інші. Вченими встановлено, що немає такого перелічення якостей, володіння якими гарантувало б саме лідерство. Ситуації і завдання мають не менш важливе значення, а група, в якій реалізується лідерство, є не тільки середовищем, але й елементом цього лідерства, часто більш важливим, ніж інші.

Разом з тим в останнє десятиліття традиційний підхід до згаданої вище проблеми отримав новий дослідницький імпульс. Катализатором послужило звернення ряду дослідників лідерства до п'ятифакторної моделі особистісних рис, або так званої Великої П'ятірки – одній з найбільш популярних і перспективних сучасних підходів до вивчення особистості. При цьому словом «Велика» підкреслюється включеність до кожного з факторів моделі великої кількості більш конкретних рис.

Р. Хоган з соавторами намагалися з'ясувати, які з факторів «Великої П'ятірки» можна розглядати як детермінанти лідерства. З цією метою вони звернулися до даних фундаментального довідника Р. Стогдилла, інтерпретуючи окремі зведені там риси як стосуються саме до лідерства. Крім того, були обобщені дані ряду більш пізніх і сучасних досліджень так званого раптово з'являючого лідерства, в яких за допомогою різних психологічних тестів вивчалася зв'язок між рисами особистості і лідерством. В результаті було зроблено висновок про те, що чотири фактори моделі «Великої П'ятірки» можуть розглядатися як детермінанти висхідного до позиції лідера, а саме:

- *екстраверсія* (високий рівень вираженості представлений такими рисами, як наполегливість, енергійність, активність, комунікативність);
- *нейротизм* (низкий рівень вираженості представлений такими рисами, як емоційна стабільність, впевненість, збалансованість, спокій);
- *свідомість* (високий рівень вираженості представлений такими рисами, як дисциплінованість, відповідальність, надійність, наполегливість, чесність);
- *доброземність* (високий рівень вираженості представлений такими

чертами, как склонность к сотрудничеству, доверчивость, дружелюбие, доброта) [8].

В связи с этим представляют интерес результаты исследования, в котором разные по степени эффективности менеджеры трех стран (США, Китая и Таиланда) были протестированы посредством опросника «Большой Пятерки». При этом было обнаружено, что во всех этих странах эффективные руководители имели высокие показатели по фактору экстраверсии и низкие показатели по фактору нейротизма. Отсюда следует, что некоторые свойства являются повсеместно (универсально) одобряемыми с точки зрения их влияния на эффективность руководства, причем безотносительно к специфике культурных ценностей того или иного сообщества.

В дополнение к факторам «Большой Пятерки», позволяющим, по мнению исследователей [8], делать предсказания о лидерском потенциале новичков, в литературе существует ряд личностных характеристик, релевантных этой задаче. Одной из таких характеристик является *уверенность в себе*, которая выражается в оптимистической оценке индивидом своих возможностей, в проявлении им упорства для достижения трудных целей, невзирая на имеющиеся серьезные препятствия. Кроме того, высокий уровень уверенности в себе является залогом успешного влияния на других, что крайне важно для эффективного руководства [7]. Уверенность в себе является единственной личностной чертой, практически единодушно признаваемой самыми разными исследователями в качестве фактора эффективности руководства. Необходимость ее наличия как предпосылки успешности руководства признается практически всеми разработчиками проблематики организационного лидерства. Известно, однако, что чрезмерно уверенные в себе руководители нередко становятся абсолютно невосприимчивы к негативной информации и глухи к мнениям других, отличным от их собственных.

Важной личностной характеристикой является *самоэффективность*, трактуемая как некий обобщенный конструкт, психологическую суть которого составляет убежденность индивида в своих возможностях мобилизовать мотивацию, интеллектуальные ресурсы, поведенческие усилия для осуществления контроля событий, оказывающих влияние на его жизнь и достижение поставленных целей [5]. Убеждение в своей самоэффективности относится к умению людей осознавать свои способности, выстраивать поведение, соответствующее специфической задаче или ситуации, и способствовать формированию качеств лидера. Это определяет расширение или ограничение возможности выбора деятельности, усилия, которые будут необходимы для преодоления препятствий, настойчивость, с которой он будет решать какую-то задачу. Поэтому самоэффективность личности является важным условием формирования лидерского потенциала.

Американский ученый А. Бандура, автор этой концепции, понимает самоэффективность как осознание индивидом своей способности справиться со специфическими задачами и ситуациями и, учитывая это, определить стратегию и способ своего поведения. При этом она выступает одной из характеристик деятельности человека, выражающих его положительную самооценку, уверенность в себе, способность к самоуправлению и самосовершенствованию. Как показывает анализ литературных данных, высокий уровень самоэффективности способствует эффективной деятельности и формированию компетентности в отношениях со своим окружением [5]. Согласно сводке экспериментальных данных, приведенной Р. Фоти и Д. Майнером [7], самоэффективность может рассматриваться в качестве одного из предваряющих факторов лидерства в малой группе. Ученые объясняют это тем, что демонстрация уверенности и компетентности как внешних признаков самоэффективности отвечает прототипам неформального лидерства, наличествующимся у последователей. По мнению Р.Л. Кричевского, «самоэффективность можно включить в модель механизма ценностного обмена в лидер-

стве как своеобразный компонент ценностного вклада. Правда, такого рода включение возможно лишь при условии, что их реализация будет «работать» на благо группы, а не служить личным целям того или иного ее члена. При этом в силу влияния всевозможных факторов (личностных, групповых, ситуационных и т. д.) степень линейности связи между названными переменными может значительно снижаться» [2, с. 130].

Другой заслуживающей внимания в контексте проводимого обсуждения личностной характеристикой является *социальный интеллект*. Специалисты полагают, что наличие данной характеристики может быть отнесено к категории общих и отчасти специальных умений и является необходимым условием возникновения лидерства в открытых, динамичных системах. При этом подчеркивается двухкомпонентный характер социального интеллекта, включающего в себя:

- *социальную перцептивность* – способность к более быстрому и тонкому пониманию других людей и социальных групп;
- *поведенческую гибкость* – способность изменять поведение, учитывая требования, исходящие от новых задач и ситуаций [10].

По мнению ученых, лидеры с высоким уровнем социального интеллекта обладают более тщательно разработанными перцептивными и поведенческими схемами (т. е. прототипами и моделями). Они лучше других членов группы адаптируются к изменяющимся условиям, более своевременно принимают адекватные решения и гораздо эффективнее остальных претворяют их в жизнь. Подобное «чтение» ситуаций и изменение в соответствии с ними своего поведения характерно для лиц с высоким уровнем *самомониторинга*. Не случайно исследователи рассматривают его как одну из форм выражения социальной перцептивности и поведенческой гибкости. Самомониторинг позитивно коррелирует с возникновением лидерства в различных типах ситуаций, а лица с высоким его уровнем чаще других выдвигаются в позиции лидеров малых групп.

Таким образом, единого подхода к систематизации качеств, какими должен владеть будущий лидер, не существует. Многие исследователи придерживаются позиции, что поскольку лидерство не может быть сведено к набору личностных качеств или способностей, данных человеку от природы, а является особым видом межсубъектных отношений, то, соответственно, качества лидера в определенной степени можно развивать, а лидерству можно обучаться. Это в значительной мере относится к таким названным выше характеристикам как уверенность в себе, самоэффективность, социальный интеллект, самомониторинг и др, которые могут быть успешно развиты в процессе обучения при создании благоприятных педагогических условий.

С. и Т. Кучмарски считают, что так как выдвижение лидера осуществляется в процессе деятельности, то через специально организованную работу в группах можно обеспечить ситуации, направленные не только на их сплочение, но и создающие благоприятные возможности для успешного становления в качестве лидеров учащихся, обладающих лидерским потенциалом. Интересные наблюдения были сделаны П. Секордом и К. Бакманом. Они отметили, что однажды став лидером и благодаря этому завоевав центральное положение в системе отношений и в иерархии статусов, он, с одной стороны, получает положительную оценку от членов группы, а с другой – развивает в себе лидерские способности. Кроме того, положительный опыт лидерства в значительной степени мотивирует его на сохранение занимаемой позиции. При этом согласно «модели», предложенной Э. Хартли, имеют место следующие закономерности:

- если человек становится лидером в одной ситуации, то не исключено, что он им может стать и в другой;

- вследствие стереотипного восприятия лидер в одной ситуации рассматривается группой как «лидер вообще»;
- став лидером в одной ситуации, индивид приобретает авторитет, который способствует избранию его ведущим и в последующих;
- лидером чаще выбирают человека, который имеет мотивацию к достижению этого статуса.

**Выводы по данному исследованию и перспективы** дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, анализ научной литературы и современных диссертационных исследований подтверждает, что в структуре профессионально важных качеств и умений будущего специалиста на передний план сегодня выступает его способность проявлять лидерские качества в разных видах социальной и профессиональной деятельности. Это указывает на необходимость не только диагностики лидерского потенциала, но и мобилизации у студентов ресурсных возможностей в проявлении лидерских способностей, то есть поиска способов и средств их активизации во время обучения в вузе. Учебно-воспитательный процесс в вузе должен быть направлен на создание эффективных педагогических условий для формирования активного и инициативного лидера, его стремления к самостоятельному творческому поиску, личностному росту, раскрытие и развитие его потенциала. Именно в студенческие годы наиболее полно раскрываются организаторские склонности, формируются и развиваются умения и навыки лидера, его качества, необходимые для эффективного управления другими людьми. При этом ключевыми аспектами формирования лидера, кроме личностных качеств, выступают его ценностно-мотивационная сфера, когнитивный и эмоциональный интеллект, поведенческие характеристики, коммуникативная компетентность. Важным условием формирования и развития лидерского потенциала является создание ситуаций, в которых личность может учиться проявлять поведение лидера: сюжетно-ролевые и деловые игры, тренинги, кейс-методы и другие интерактивные технологии обучения.

#### Список литературы:

1. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. М. Андреева.– 2-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2000. 288 с.
2. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: Учебное пособие. М.: Статут. 2007. 542 с.
3. Кубарькова Н. В. Лидерские качества педагога: сущность и структура / Н. В. Кубарькова // *The Emissia.Offline Letters*. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2012/1772.htm>
4. Романовський О. Г., Бондаренко В. В. Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів // *Теорія і практика управління соціальними системами*. Х.:НТУ «ХПІ». 2017, № 2 С. 3 –13.
5. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control / A. Bandura. N.Y.: W.H. Freeman, 1997.
6. Bennis W. On Becoming a Leader. Reading (Mass.) / W. Bennis. Addison-Wesley, 1989.
7. Foti R. Individual Differences and Organizational Forms in the Leadership Progress / R. Foti, J. Miner. New York, 2003.
8. Hogan R. What we Know about Leadership. Effectiveness and Personality /R. Hogan G.Curphy, L. Hogan // *American Psychologist*. 1994. Vol. 49.

9. Stogdill R. M. Personal Factors associated with Leadership: A Survey of Literature /R.M.Stogdill // *Journal of Psychology*. 1948. Vol. 25.
10. Zaccaro S., Gilbert J., ThorK. & Mumford M. Leadership and Social Intelligence: Liking Social Perceptiveness and Behavioral Flexibility of Leadership Effectiveness // *The Leadership Quarterly*. 1991. Vol. 2.
11. Yukl G. Theory and Research on Leadership in Organizations / G. Yukl, Van Fleet D., M.Dunette, L. Hough (eds.). // *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. Vol.3. Palo Alto (CA): Consulting Psychologist Press, 1992.

#### Reference:

1. Andreeva G. M. (2000) *Psihologija social'nogo poznanija: Uchebnoe posobie dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij* [ Psychology of social cognition: Textbook for students of higher educational institutions ]. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Aspekt Press.288 s. [in Russian].
2. Krichevskij R. L. (2007) *Psihologija liderstva: Uchebnoe posobie*. [Psychology of leadership: A manual]. M.: Statut. 542 s. [in Russian].
3. Kubar'kova N. V. *Liderskie kachestva pedagoga: sushhnost' i struktura* [Leadership qualities of the teacher: the essence and structure]. [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <http://www.emissia.org/offline/2012/1772.htm>[in Russian].
4. Romanovskij O. H., Bondarenko V. V. (2017) *Innovatsijne formuvannia povnoho spektru osobystisnykh iakostej lidera u vsikh vyдах profesijnoi diial'nosti na prykladi majbutnikh psyhologiv* [ Innovative formation of the full spectrum of personal qualities of the leader in all types of professional activity on the example of future psychologists ]. Kh.:NTU «KhPY», № 2 S. 3 –13. [in Russian].
5. Bandura A. (1997) *Self-efficacy: the exercise of control*. N.Y.: W.H. Freeman
6. Bennis W. (1989) *On Becoming a Leader*. Reading (Mass.) / W. Bennis. Addison-Wesley.
7. Foti R. (2003) *Individual Differences and Organizational Forms in the Leadership Progress* / R. Foti, J. Miner. New York.
8. Hogan R. (1994) *What we Know about Leadership. Effectiveness and Personality* /R. Hogan G.Curphy, L. Hogan // *American Psychologist*. Vol. 49.
9. Stogdill R. M. (1948) *Personal Factors associated with Leadership: A Survey of Literature* /R.M.Stogdill // *Journal of Psychology*. Vol. 25.
10. Zaccaro S., Gilbert J., ThorK. & Mumford M. (1991) *Leadership and Social Intelligence: Liking Social Perceptiveness and Behavioral Flexibility of Leadership Effectiveness* // *The Leadership Quarterly*. Vol. 2.
11. Yukl G. (1992) *Theory and Research on Leadership in Organizations* / G. Yukl, Van Fleet D., M.Dunette, L. Hough (eds.). // *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. Vol.3. Palo Alto (CA): Consulting Psychologist Press.

Стаття надійшла до редколегії: 15.11.2017