

Жанна Богдан

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-1560-9516

E-mail: janna.bogdan1979@gmail.com

РОЛЬОВА МОДЕЛЬ ЛІДЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА РОЛЬОВИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК

Анотація: стаття присвячена дослідженню феномену лідерських навичок з позиції рольового підходу, а також стандартизації рольового опитувальника лідерських навичок. Дослідження сфокусоване на теоретичному обґрунтуванні рольової структури лідерських навичок та апробації рольового опитувальника лідерських навичок. В дослідженні взяли участь 236 досліджуваних у віці 18-55 років в якості психометричної вибірки. Завдяки апробованому у дослідженні рольовому опитувальнику лідерських навичок було проведено оцінку міри розвитку лідерських навичок за ролями Перемовника, що виконує комунікативну функцію лідерства; Коуча, якому притаманна дидактична функцію лідерства; Провідника, що реалізує організаційну функцію лідерства; Наставника, що здійснює фасилітативну функцію лідерства; Консультанта, що виконує комунікативно-організаційну функцію лідерства; Мотиватора, який відповідальний за виконання мотиваційної функції лідерства, Друга, що втілює емоційну функцію лідерства, Керівника, що виконує інструментально-управлінську функцію лідерства та Тім-білдера, який втілює командо-творчу функцію лідерства.

Ключові слова: лідерські навички; лідерство; рольова структура лідерських навичок; рольова компетентність; рольовий опитувальник лідерських навичок.

Zhanna Bogdan

Phd in psychology, associate professor, associate professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: n_knysh@ukr.net

ROLE LEADERSHIP MODEL: THEORETICAL FOUNDATION AND ROLE QUESTIONNAIRE LEADERSHIP SKILLS

Abstract: the article is devoted to the study of the phenomenon of leadership skills from the standpoint of the role approach, as well as the standardization of the role–structure questionnaire of leadership skills. The study is focused on the theoretical substantiation of the role structure of leadership skills and testing the role–structure questionnaire. The study was attended by 236 studied at the age of 18-55 as a psychometric sample. Tested in this study The role–structure questionnaire of leadership skills allows to evaluate the degree of development of leadership skills by the roles of the Negotiator, who performs a communicative function of leadership, a Coach, who performs a didactic function of leadership, a Guide who performs an organizational function of leadership, a Counsellor, who performs the communicative and organizational function of leadership, a Motivator who performs a motivational function of leadership, a Friend who performs an emotional function of leadership.

© Жанна Богдан, 2023

A Director who performs an instrumental and managerial function of leadership and a Team-bilder who performs a team of leadership.

Key words: leadership skills; leadership; role structure of leadership skills; role competence; Role-structure leadership questionnaire.

Zhanna Bogdan

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Role leadership model: theoretical foundation and role questionnaire leadership skills”

Problem setting. *The article is devoted to the study of the phenomenon of leadership skills from the standpoint of the role approach, as well as the standardization of the role–structure questionnaire of leadership skills. The study is focused on the theoretical substantiation of the role structure of leadership skills and testing the role–structure questionnaire.*

Aim of the article: applying a role-based approach to the problem of leadership and leadership skills, identify the key psychological roles of a leader and create a questionnaire to assess them.

The relevance of the study. Modern requirements for the professional training of a specialist require him to master not only professional competence, but also a number of flexible skills that ensure the efficiency of work and the individual success of its subject. Among the range of soft skills, leadership skills and abilities stand out as urgent.

The study was attended by 236 studied at the age of 18-55 as a psychometric sample. The role–structure questionnaire of leadership skills allows to evaluate the degree of development of leadership skills by the roles of the Negotiator, who performs a communicative function of leadership, a Coach, who performs a didactic function of leadership, a Guide who performs an organizational function of leadership, a Counsellor, who performs the communicative and organizational function of leadership, a Motivator who performs a motivational function of leadership, a Friend who performs an emotional function of leadership, a Director who performs an instrumental and managerial function of leadership and a Team-bilder who performs a team of leadership.

Conclusions of the research. *In the presented research, leadership is understood as a process through which an individual influences others to achieve a goal and manages an organization (team) in such a way as to make this group of people more cohesive and coherent. The multifunctionality of leadership made it necessary to consider a number of leadership skills from the perspective of a role approach. Based on the role-based approach to the phenomenon of leadership, we propose the definition of leadership skills as those that ensure the implementation of the leading roles of the leader and the corresponding leadership functions. It is shown that the leadership skills of the Interlocutor role provide the communicative leadership function, the leadership skills of the Coach role implement the didactic role of the leader, the leadership skills of the Guide role implement the leadership functions of goal setting and activity planning, the leadership skills of the Mentor and Consultant roles provide the leadership functions of facilitation and support, the leadership skills of the Motivator role – accordingly, the motivational function of leadership, the leadership skills of the role of Friend perform the functions of emotional leadership, and the Manager – instrumental leadership and management, the leadership skills of the role of Team Builder perform the role of team building and maintaining the working condition in the team. Based on the role-based approach, a role-based questionnaire of leadership skills was created, the validity and reliability of which was empirically confirmed.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Сучасні вимоги до фахової підготовки фахівця вимагають оволодіння ним не лише професійною компетентністю, а й низкою гнучких навичок, що забезпечують ефективність трудової діяльності та індивідуальну успішність її суб'єкта. Серед низки гнучких навичок лідерство та лідерські навички та здібності виділяються як нагальні [7; 8; 9; 12]. Зокрема, якщо розглянути Стандарт вищої освіти України із галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 "Психологія", то серед результатів навчання зазначено необхідність виконання різних ролей у команді під час вирішення фахових завдань, у тому числі демонстрація лідерських якостей (ПР14). Разом із тим недостатньо вивченим виявляється феномен лідерства у психології. Загалом лідерство – це процес, за допомогою якого людина впливає на інших для досягнення мети та керує організацією таким чином, щоб зробити її більш згуртованою та злагодженою [14]. Це визначення є схожим на запропоноване Дж. Нортхаузем [20, с. 3]: лідерство – це процес, за допомогою якого особа впливає на групу осіб для досягнення спільної мети; лідери здійснюють цей процес, застосовуючи свої лідерські знання та навички [12]. Виходячи з такого розуміння лідерства, виявляється очевидним його багатофункціональність, що накладає на лідера необхідність щодо оволодіння низкою лідерських навичок та ролей.

Лідерство – це здатність, якій навчаються, а навички та знання, опрацьовані лідером, можуть залежати від його атрибутів або рис, переконань, цінностей, сприйнятої етики та характеру. Знання та навички безпосередньо сприяють процесу лідерства, тоді як інші атрибути надають лідеру певні характеристики, які роблять його чи її унікальним [12].

У теорії лідерства Б. Басса є три типи пояснення його виникнення [11]. Пе-

рші два пояснюють розвиток лідерства для невеликої кількості людей, зокрема теорії рис, які стверджують, що до лідерства можуть природним чином привести певні характеристики, та теорія кризи чи важливої події, що можуть змусити людину проявити лідерські якості. Крім того, на думку автора, люди можуть навчитися лідерським навичкам. Це теорія трансформаційного або процесуального лідерства, на якій базується дослідження. На актуальність застосування теорії трансформаційного лідерства у контексті підготовки гнучких фахівців, здатних до "перевтілень" вказують і нормативно-правові та програмні документи, зокрема Стратегія розвитку вищої освіти України на 2021-2031 роки; тематичне спрямування НДР кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ "ХП" тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор із проблеми лідерських навичок показав, що багатофункціональність та складність феномену лідера дозволяють застосувати рольовий підхід до лідерських якостей у системі гнучких навичок. Рольовий підхід дозволяє розглянути будь-якого фахівця з позицій його основних ролей, функцій, обов'язків. Рольовий підхід до діяльності психолога був застосований П. Горностаєм [1], О. Михайленко [4], Б. Хомуленком [10], до вчителя початкових класів – З. Мірошник [6]. Ролі лідера були розглянуті Р. Капур [14] і це авторське бачення до рольових позицій детально проаналізовано у представленому дослідженні.

Першою спробою у систематизації ролей була здійсненою Т. Парсонсом [21], яким було виділено характеристики ролей: залежність емоційного прояву від рольової позиції, різний спосіб одержання, відмінний масштаб прояву, залежність міри нормалізації від особливості прояву ролі, різна міра та комбінація мотивів, що лежать в основі рольової позиції.

Найбільш розвиненими є положення рольового підходу, що виявляються

у визначенні феномену соціальної ролі, зокрема М. Дойч і Р. Краус наводять такі її аспекти [6]: “роль є системою очікувань суспільства від поведінки індивіда, який обіймає певне положення у взаємодії з іншими індивідами; системою специфічних очікувань індивіда до себе, його моделлю власної поведінки та взаємодії з іншими людьми; відкритою поведінкою, яку можна спостерігати у індивіда, який займає певне положення”. Лумпкін К. використовує термін “роль” для опису деяких обов’язків, прерогатив, установок, які мають люди, що у групі виконують однакову функцію [6]. На думку Р. Мертона, система соціальних ролей передбачає суспільну детермінованість поведінки кожного індивіда у межах суспільства та пов’язує індивіда з іншими людьми [17]. У теорії ролей Дж. Морено також надається декілька визначень категорії ролі: як одиниці синтетичного досвіду, у яку входять часткові соціальні та культурні елементи; як певного узагальненого характеру або деякої функції, що існує у соціальній реальності; як актуальної на даний момент форми, яку приймає наша Самість; як остаточної кристалізації життєвих ситуацій людини, тобто специфічної області оперування, яку засвоїла людина; як одиниці консервованої поведінки; як форми функціонування, яку приймає індивід у певний момент, реагуючи на певну ситуацію, у яку включені інші особи чи об’єкти [18]. М. Ньюкомб визначає роль як способи реалізації функцій, пов’язаних із певними позиціями, або з якими погоджується група [19]. Лінтон Р. поділяє ролі на активні та латентні за таким принципом, що індивід як член суспільства вступає у стосунки та виступає носієм багатьох ролей, однак у кожний окремий момент він може активно виконувати лише одну роль. Саме така роль, на думку автора, буде в цей момент активною, інші залишатимуться пасивними [15].

Чисельність класифікацій та визначень ролей зумовили науковців виокремити рольовий підхід до структури особистості,

де центральними категоріями є феномени рольової ідентичності та рольового розвитку особистості. Так, Т. Шибутані визначає наступні форми рольової ідентичності: статева, етнічна, групова, політична та професійна – пов’язана з особливостями професійних ролей [6]. У зазначеній класифікації представлено дослідження розглядає ролі лідера як групові. Рольовий розвиток може відбуватися не гармонійно і супроводжуватись виникненням рольових дисгармоній, серед яких можна виділити рольовий інфантилізм (фіксацію на інфантильних життєвих ролях) та рольові девіації (значні відхилення психологічних ролей від загальноприйнятих норм) [6].

Евристично цінним у розумінні ролей лідера є поняття рольової компетентності, якою безсумнівно має володіти лідер для того, щоб бути ефективним. Рольова компетентність розуміється як здатність оперативно володіти своїми психологічними ролями, бути повноправним суб’єктом цих ролей, включаючи рольову поведінку в процес власної життєдіяльності і життєтворчості [2]. У концепції П. Горностає рольова компетентність представлена такими компонентами: 1) рольовою варіативністю як різноманіттям репертуару психологічних ролей особистості; 2) рольовою гнучкістю як вмінням легко переходити від однієї ролі до іншої; 3) рольовою глибиною як оволодінням глибинною структурою ролей; 4) здатністю до рольової децентралізації як спроможністю до перевтілення, рольової емпатії та рефлексії [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Наразі залишаються недослідженими рольові особливості лідера, не існує психодіагностичних методів для їх дослідження на тлі браку психодіагностичного інструментарію для вивчення лідерських якостей особистості.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – застосовуючи рольовий підхід до проблеми лідерства та лідерських навичок, визначити

ключові психологічні ролі лідера та створити опитувальник для їх оцінки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У даному дослідженні рольової структури лідерських навичок ми спиралися на класифікацію ролей лідера, запропоновану Д. Капур [14]. Далі наводиться аналіз характеристики ролей лідера, запропонованих автором.

Учасник переговорів, або перемовник, – це особа, яка веде офіційні дискусії з іншими для досягнення згоди. Він є єдиною контактною особою для протилежної сторони. Робота перемовника полягає в тому, щоб від самого початку чітко розуміти, що він буде єдиною контактною точкою для переговорного процесу. Крім того, у процесах прийняття рішень бере участь не він, але й інші особи, які висловлюють свою точку зору. Перемовники гарантують, що комунікаційні процеси відбуваються ефективним чином і між людьми не виникає конфліктів і розбіжностей. Тому, коли лідери належним чином виконують роль учасника переговорів, вони здатні стати мудрими та продуктивними лідерами [14]. На нашу думку, зазначену роль доцільно виділити у рольовій структурі лідерських навичок, оскільки вона забезпечує комунікативну функцію лідера.

Коуч – роль лідера, що виконує функції тренера та викладача. Основний обов'язок коуча полягає в тому, щоб надати людям необхідні знання, щоб вони могли зрозуміти зміст роботи. Крім того, вони допомагають людям досягати необхідних цілей і завдань. Коли керівники з ентузіазмом виконують свої робочі обов'язки, вони не лише прагнуть повідомити людям інформацію, щоб отримати ефективне розуміння стратегії і планів, досягти основних цілей, але вони також добре готують їх і дозволяють їм вийти на вищий рівень особистісного зростання. Лідери, які виконують роль тренерів, повинні володіти достатньою інформацією

щодо стратегії роботи, факторів діяльності, регулярно проводити дослідження та збільшувати свої знання та розуміння [14]. Роль коуча є достатньо обґрунтованою і може бути включена нами до рольової структури лідерських навичок.

Провідник, або гід – це різновид лідера, на якого покладено обов'язок “проводити людей у незнайомих місцях”. Коли індивіди не знають, у яких напрямках слід пройти, їм потрібна підтримка та допомога гіда. Цей термін також застосовується до людей, які ведуть інших до спільних цілей, таких як знання та мудрість. У навчальних закладах і на робочих місцях, коли учні та працівники не знайомі з концепціями та іншими аспектами, лідери повинні виконувати роль гідів і вести їх у правильному напрямку. У досягненні бажаних цілей і завдань, коли люди збентежені та не усвідомлюють, провідники повинні усунути їх збентеження, створити серед них обізнаність із точки зору різних сфер і переконатися, що вони на правильному шляху. Коли робочі обов'язки складні, ймовірно, що люди будуть відчувати побоювання, у таких випадках гід розвинує у них довіру та зменшить побоювання та вразливість. Тому добре розуміють, що роль лідерів як провідників визнається та вважається цінним у досягненні професійних та особистих цілей [14]. Зазначена роль є есенціальною роллю лідера, що забезпечує переважно його організаційну функцію, тому її необхідно включити до рольової структури лідерських навичок.

Консультант. У разі виникнення проблем лідери можуть виконувати роль порадики. Наприклад, коли учні відчують проблеми з навчанням і не можуть зрозуміти плани уроків, вчителі зазвичай виконують роль консультантів і допомагають їм подолати проблеми з навчанням. З іншого боку, на робочому місці також, коли працівники зазнають невдач під час виконання роботи, вони діють як консультанти. Тому, коли лідери належним чином виконують роль консультанта, вони мо-

жуть надати допомогу людям у вирішенні їхніх проблем і дозволити їм досягти цілей і завдань [14]. Роль консультанта розкриває комунікативно-організаційну функцію лідера, тому також є важливою у рольовій структурі лідерських навичок.

Найбільш суперечливою за змістом та функціями рольовою позицією лідера вважаємо роль *Радника*. На думку Д. Капур [14], якщо лідери володіють більш глибокими знаннями в конкретній сфері, вони здатні виконувати роль радника. Коли лідер виконує роль радника, він надає людям фактичну інформацію в різних сферах. Наприклад, у фінансових установах є фінансові консультанти, які передають інформацію про аспекти, пов'язані з управлінням та інвестуванням фінансових ресурсів. В авторській концепції зазначається, що радники розглядаються як частина керівництва, тоді як консультанти – це ті, хто виконує функціональні ролі [14]. Таке пояснення ще більше ускладнює розуміння відмінностей у ролях консультанта та радника, адже керівництво за змістом своїм виступає функцією. Автор зазначає, що керівники можуть ефективно виконувати роль радників, якщо вони володіють точними та задовільними знаннями в різних сферах. Отже, істотною відмінністю між Консультантом та Радником є те, що перша роль характеризується більш широкою компетентністю (дають поради у різних галузях), а друга – має більш вузьку компетентність у певній сфері. На нашу думку, лідерство як гнучка навичка має бути незалежною від конкретної сфери професійної діяльності і розкривати фахову компетентність фахівця загалом, тому виділення ролі Радника, зав'язану на обізнаність у розв'язанні конкретних проблем фахової діяльності, вважаємо залежною від певних твердих навичок та специфіки спеціальності, тому виділяти як рольову позицію лідера не можемо.

Наставник – це рольова позиція лідера, який ділиться з іншими інформацією щодо його або якогось абстрактного кар'єрного шляху. Крім того, вони нада-

ють керівництво, мотивацію, емоційну підтримку та рольову модель. Важливими сферами, які необхідно взяти до уваги з точки зору кар'єрного шляху, є вивчення можливостей, встановлення цілей, розвиток контактів і визначення ресурсів. Обов'язком наставника є скеровувати менш досвідчених людей шляхом зміцнення довіри та моделювання позитивної поведінки. Коли люди отримують ідеї та пропозиції від наставників, їм необхідно сформулювати позитивну точку зору та довіряти їм. Принциповий наставник весь час надаватиме людям точну інформацію та буде прагнути до їхнього успіху та благополуччя. Ефективний наставник розумітиме, що його або її роль полягає в тому, щоб бути надійним, активним, автентичним і зосередженим на потребах і вимогах підопічного. Таким чином, вони гарантуватимуть, що надають їм правдиву та значущу інформацію, яка приведе до збагачення їх [14]. Роль наставника забезпечує фасилітаційну функцію лідера і може бути включена до рольової структури лідерських навичок.

Друг – коли лідери та співробітники створюють приємні та доброзичливі стосунки, вони також вступають у неформальні їх форми. Співробітники можуть обговорювати з керівниками навіть особисті питання, окрім питань, пов'язаних із роботою. Коли вони відчувають, що особисті проблеми створюють перешкоди під час виконання їхніх службових обов'язків, то можуть шукати ідеї і пропозиції у керівників, особливо якщо вони мають дружнє ставлення. Коли лідери вислуховують особисті питання та надають корисні пропозиції, вони виконують роль друга. Коли керівники мають доброзичливе ставлення, інші люди почуваються приємно та задоволено в робочому середовищі та можуть усім серцем зосередитися на своїх професійних обов'язках. Очевидно, що люди стикаються з труднощами. Отже, коли лідери доброзичливі, вони зроблять значний внесок у наданні допомоги [14]. Роль друга відповідає змісту емоційного лідер-

ства, тому обов'язково має бути включена у рольову структуру лідерських навичок.

Мотиватор – роль лідера, яка передає, що всі члени організації повинні розвивати мотивацію та ентузіазм щодо виконання своїх завдань і діяльності. Такі лідери повинні розвивати мотивацію, зацікавленість та ентузіазм серед членів щодо виконання службових обов'язків, а також організації в цілому. Мотивація означає стимулювання настрою людей на роботу. Одним із поширених способів мотивації людей є надання винагород і заохочень. Коли члени відчують, що винагороди та заохочення принесуть їм користь у збагаченні їхніх кар'єрних перспектив, вони старанно та сумлінно працюватимуть над виконанням своїх службових обов'язків. Тому роль лідерів як мотиваторів визнається в усіх типах організацій [14], саме тому ми вважаємо доцільним включити цю роль до рольової структури лідерських навичок.

Командобудівник, або тім-білдер.

У різних типах організацій люди здатні добре виконувати свої службові обов'язки та ефективно сприяти досягненню цілей організації, коли вони працюють у команді. Роль лідерів як побудовників команди зосереджена на формуванні усвідомлення серед індивідів необхідності працювати в команді та сприяти взаєморозумінню. Коли люди працюють у команді, вони можуть отримувати користь різними способами, тобто отримувати підтримку та допомогу з боку інших у гарному виконанні своїх службових обов'язків, збільшувати свої здібності долати труднощі, викликати відчуття задоволення від роботи, формувати приємні та доброзичливі умови та стосунки з іншими тощо. Лідери виконують функції з формування команд. Тому роль тімбілдера розглядається як важлива роль лідерів [14] і її доцільно включити до рольової структури лідерських навичок.

Директор, або керівник – різновид лідера, що забезпечує управління відділом чи організацією в цілому. Директор наді-

ляється повноваженнями та відповідальністю для управління та адміністрування завдань і функцій організації в цілому. Він контролює підлеглих і гарантує, що вони виконують завдання та діяльність добре впорядкованим чином і віддані досягненню бажаних цілей і завдань, повинен спрямовувати інших у правильне русло. Головна роль Керівника полягає у виборі членів, виробничих процесах, проектуванні, структуруванні та всіх інших видах діяльності організації. Він також наділений повноваженнями приймати рішення. Він може отримувати ідеї та пропозиції від інших або приймати рішення на власний розсуд [14], зазначена роль забезпечує управлінську функцію лідера, іноді визначається як інструментальне лідерство, тому її доцільно включити до рольової структури лідерських навичок.

Виходячи з рольового підходу до феномену лідерства пропонуємо визначення лідерських навичок як таких, що забезпечують реалізацію провідних ролей лідера та відповідних функцій лідерства. Зокрема, лідерські навички ролі Перемовника забезпечують комунікативну функцію лідерства, лідерські навички ролі Коуча реалізують дидактичну роль лідера, лідерські навички ролі Провідника реалізують лідерські функції цілепокладання та планування діяльності, лідерські навички ролей Наставника та Консультанта забезпечують лідерські функції фасилітації та підтримки, лідерські навички ролі Мотиватора – відповідно, мотиваційну функцію лідерства, лідерські навички ролі Друга виконують функції емоційного лідерства, а Керівника – інструментального лідерства та управління, лідерські навички ролі Тімбілдера виконують роль командобудування та підтримки робочого стану у колективі.

На основі зазначеної класифікації ролей лідера нами було розроблено опитувальник для оцінки лідерських навичок. Розробка авторського психодіагностичного інструментарію – рольового опитувальника лідерських навичок передбачала

його психометричну оцінку та стандартизацію.

Перелік тверджень кінцевого варіанту “Рольового опитувальника лідерських навичок” із зазначенням шкал:

1. Легко ставлю цілі та завдання (Провідник).

2. Вмію організувати ділове спілкування (Перемовник).

3. Вмію налаштувати інших на роботу (Коуч).

4. Вмію порадити щось корисне у проблемному питанні (Консультант).

5. Вмію підбадьорити інших (Друг).

6. Вмію заохочувати інших (Мотиватор).

7. Сприяє особистісному та професійному зростанню інших (Наставник).

8. Вмію працювати у команді (Тім-білдер).

9. Вмію керувати та організовувати роботу інших (Керівник).

10. Вмію продумати стратегію і тактику власної та сумісної діяльності (Провідник).

11. Вмію проводити переговори (Перемовник).

12. Охоче ділюся досвідом роботи з іншими (Коуч).

13. Люди часто радяться зі мною щодо різних питань (Консультант).

14. У компанії піклуюся про те, щоб усі були у доброму настрої (Друг).

15. Знаю, що іноді покарання також може бути дієвим способом мотивування інших (Мотиватор).

16. Радий ділитися своєю компетентністю (Наставник).

17. Вмію налагодити роботу у команді (Тім-білдер).

18. Вмію давати розпорядження (Керівник).

19. Ретельно обдумую план роботи (Провідник).

20. Вмію підтримувати дискусію у групі (Перемовник).

21. Вмію показати, як правильно щось робити (Коуч).

22. Допмагаю іншим долати проблеми і труднощі (Консультант).

23. Підтримую дружні стосунки у колективі (Друг).

24. Вмію заряджати ентузіазмом (Мотиватор).

25. Сприяю тому, щоб людина сама зробила правильний вибір (Наставник).

26. Вмію організувати інших на роботу у команді (Тім-білдер).

27. Вмію делегувати завдання діяльності (Керівник).

28. Люди довіряють мені та йдуть за мною (Провідник).

29. Вмію допомагати іншим вирішувати конфлікти (Перемовник).

30. З ентузіазмом розповідаю іншим про робочі лайфхаки (Коуч).

31. До мене часто звертаються за допомогою чи порадою (Консультант).

32. Доброзичливо ставлюся до тих людей, із ким працюю (Друг).

33. Вважаю, що можу надихати інших (Мотиватор).

34. Вважаю, що я можу бути прикладом для інших (Наставник).

35. Вважаю, що я працюю краще у команді, ніж індивідуально (Тім-білдер).

36. Вмію контролювати та оцінювати роботу інших (Керівник).

37. Добре пояснюю іншим, що робити і в якій послідовності (Провідник).

38. У спілкуванні з іншими прагну дійти згоди (Перемовник).

39. Вмію доступно пояснити інструкції та правила (Коуч).

40. Беру участь у тому, щоб в інших відбувались позитивні зміни (Наставник).

Автором статті запропоновано первинну, пілотну, форму опитувальника із залученням 236 досліджуваних, середній вік яких склав 32,5 років (130 жінок та 106 чоловік), опитування було анонімним та добровільним. Всі респонденти з України, дослідження проводилося з грудня 2022 року по квітень 2023 року авторами опитувальника.

У процесі статистичної обробки отриманих результатів застосовувалася

перевірка одномоментної надійності (статистика альфа кронбаха) та факторний аналіз методом головних компонент та обертанням факторних структур за принципом Varimax. Отриманий остаточний варіант було запропоновано вибірці із 77 досліджуваних (48 жінок та 29 чоловіків) для оцінки показників дискримінативності та внутрішньої узгодженості для кожного пункту опитувальника.

Перевірка надійності “Рольового опитувальника лідерських навичок” здійснювалася за допомогою найбільш поширених та використовуваних методів: оцінювання внутрішньої консистентності (коефіцієнт Кронбаха); оцінювання ретестової надійності (повторне тестування через місяць після першого); оцінювання надійності за методом розщеплення.

Перевірка статистики альфа показала, що твердження “Вмію заохочувати інших”, що відповідає ролі Мотиватора, “Люблю давати поради”, що відповідає ролі Консультанта, “Я хороший друг і товариш”, що характеризує роль Друга, “Легко засвоюю правила роботи”, що відповідала ролі Керівника, “Тім-білдинг є ефективним інструментом менеджмента”, що відповідає ролі Тім-білдера та “Піклуюся та допомагаю іншим повірити у свої сили”, що відповідають ролі Наставника, мають низькі значення альфа (у діапазоні 0,521-0,578) та погіршують одномоментну надійність опитувальника. Видалення цих пунктів призвело до скорочення опитувальника з 45 до 40 пунктів та зростанню значення альфа Кронбаха з 0,581 до 0,624, що є достатнім.

Перевірка внутрішньої структури опитувальника показала існування дев'яти факторів, що відповідають шкалам опитувальника.

Перший фактор утворений значеннями за пунктами 30 “З ентузіазмом розповідаю іншим про робочі лайфхаки” (0,856), 3 “Вмію налаштувати інших на роботу” (0,846), 12 “Охоче ділюся досвідом роботи з іншими»” (0,832), 39 “Вмію доступно пояснити інструкції та правила”

(0,839) та 21 “Вмію показати, як правильно щось робити” (0,804) і пояснює 12,7 % дисперсії. Зазначені пункти усі розкривають роль Коуча.

Другий фактор (10,6 % дисперсії) утворений пунктами 2 “Вмію організувати ділове спілкування” (0,835), 38 “У спілкуванні з іншими прагну дійти згоди” (0,836), 11 “Вмію проводити переговори” (0,813), 29 “Вмію допомагати іншим вирішувати конфлікти” (0,805), 20 “Вмію підтримувати дискусію у групі” (0,794) та відповідає лідерській ролі Перемовника.

Третій фактор (10,1 % дисперсії) представлений пунктами 33 “Вважаю, що можу надихати інших” (0,8538), 15 “Знаю, що іноді покарання також може бути дієвим способом мотивування інших” (0,839), 24 “Вмію заряджати ентузіазмом” (0,826) та 6 “Вмію заохочувати інших” (0,811). Зазначені твердження відповідають ролі Мотиватора.

Четвертий фактор (9 % дисперсії) утворений пунктами 31 “До мене часто звертаються за допомогою чи порадою” (0,753), 22 “Допомагаю іншим долати проблеми і труднощі” (0,736), 4 «Вмію порадити щось корисне у проблемному питанні” (0,715) та 13 “Люди часто радяться зі мною щодо різних питань” (0,714) і характеризує за змістом роль Консультанта.

П'ятий фактор (8,4 % дисперсії) утворений пунктами 23 “Підтримую дружні стосунки у колективі” (0,728), 32 “Доброзичливо ставлюся до тих людей, із ким працюю” (0,715), 14 “У компанії піклуюся про те, щоб усі були у доброму настрої” (0,712) та 5 “Вмію підбадьорити інших” (0,709) та характеризує ролі Друга.

Шостий фактор (7,6 % дисперсії) представлений пунктами 27 “Вмію делегувати завдання діяльності” (-0,738), 18 “Вмію давати розпорядження»” (-0,695), 36 “Вмію контролювати та оцінювати роботу інших” (-0,684) та 9 “Вмію керувати та організовувати роботу інших” (-0,669) та описує роль Керівника. Негативні навантаження за компонентами фактора

вказують на те, що роль Керівника загалом протиставляється іншим ролям лідера.

Сьомий фактор (7,1 % дисперсії) представлений пунктами 35 “Вважаю, що я працюю краще у команді, ніж індивідуально” (0,707), 17 “Вмію налагодити роботу у команді” (0,689), 26 “Вмію організувати інших на роботу у команді” (0,684) та 8 “Вмію працювати у команді” (0,632). Зазначені твердження за змістом відповідають ролі Тім-білдера.

Восьмий фактор (6,9 % дисперсії) утворений пунктами 10 “Вмію продумати стратегію і тактику власної та сумісної діяльності” (0,640), 28 “Люди довіряють мені та йдуть за мною” (0,618), 19 “Ретельно обдумую план роботи” (0,616), 37 “Добре пояснюю іншим, що робити і в якій послідовності” (0,615) та 1 “Легко ставлю цілі та завдання” (0,614) та характеризує роль Провідника.

Дев'ятий фактор (5,3 % дисперсії) утворений твердженнями за пунктами 7 “Сприяє особистісному та професійному зростанню інших” (0,566), 34 “Вважаю, що я можу бути прикладом для інших” (0,559), 16 “Радий ділитися своєю компетентністю” (0,560) і 40 “Беру участь у тому, щоб в інших відбувались позитивні зміни” (0,535) і характеризує роль Наставника.

Для оцінювання валідності розробленої методики було зіставлено отримані результати з даними інших методик, які мали б утворювати теоретично передбачувані та зрозумілі зв'язки з показниками рольових позицій та їхньої міри розвитку в особистості (рис. 1). У перебігу кореляційного аналізу (розрахування коефіцієнту кореляції Пірсона) встановлено очікувані статистично значущі взаємозв'язки між результатами “Рольового опитувальника лідерських навичок” та оцінками досліджуваних за відповідними показниками опитувальника рольової компетентності (О. Михайленко) [5], а також методики “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [3]. Для визначення наявності статистично значу-

щого зв'язку між показниками “Рольового опитувальника лідерських навичок” та названих психічних методик проведено кореляційний аналіз (аналізувалися коефіцієнти кореляції Пірсона).

Визначено низку позитивних зв'язків шкал опитувальника рольової компетентності та показників лідерських навичок, зокрема показник рольової рефлексії позитивно пов'язаний із показниками ролей Провідника ($r=0,56$), Коуча ($r=0,47$), Консультанта ($r=0,63$), Наставника ($r=0,57$) та Друга ($r=0,27$). Отже, здатність до оцінки власної рольової поведінки з точки зору інших людей через високий рівень рольової рефлексії тим більше, чим більш виражені лідерські ролі коуча, консультанта, наставника та друга.

Показники широти рольового репертуару позитивно корелюють із ролями Перемовника ($r=0,28$), Наставника ($r=0,37$) та Друга ($r=0,25$). Висока варіативність ролей, представлена широтою рольового репертуару, передбачає статистично значущу вищу міру реалізації ролей Перемовника, Наставника та Друга.

Показники здатності вирішувати рольові конфлікти позитивно корелює із показниками ролей Консультанта ($r=0,61$), Друга ($r=0,55$), Мотиватора ($r=0,49$), Тім-білдера ($r=0,51$), Керівника ($r=0,24$). Отже, чим більшою є спроможність особистості долати рольові суперечності та конфлікти, що виникають на їх основі, тим більше у неї розвинені лідерські ролі Консультанта, Друга, Мотиватора, Тім-білдера та Керівника. Слід зазначити, що найбільша кількість ролей лідера пов'язана саме із цією здатністю.

Показники рольової компетентності позитивно корелюють із показниками ролі Коуча ($r=0,50$) та загальним показником лідерських навичок ($r=0,27$). Отже, рольова компетентність загалом передбачає більшу актуалізацію ролі коуча та загальний рівень розвитку лідерських навичок.

Показники лідерських якостей позитивно корелюють із показниками ролей

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

Коуча ($r=0,23$), Мотиватора ($r=0,24$), Тім-білдера ($r=0,26$), Керівника ($r=0,47$) та загальним показником лідерських навичок ($r=0,57$). Лідерські якості як схильність керувати іншими, організувати їх

працю, тим більше виражені, чим більше актуалізовані ролі Коуча, Мотиватора, Тім-білдера та Керівника.

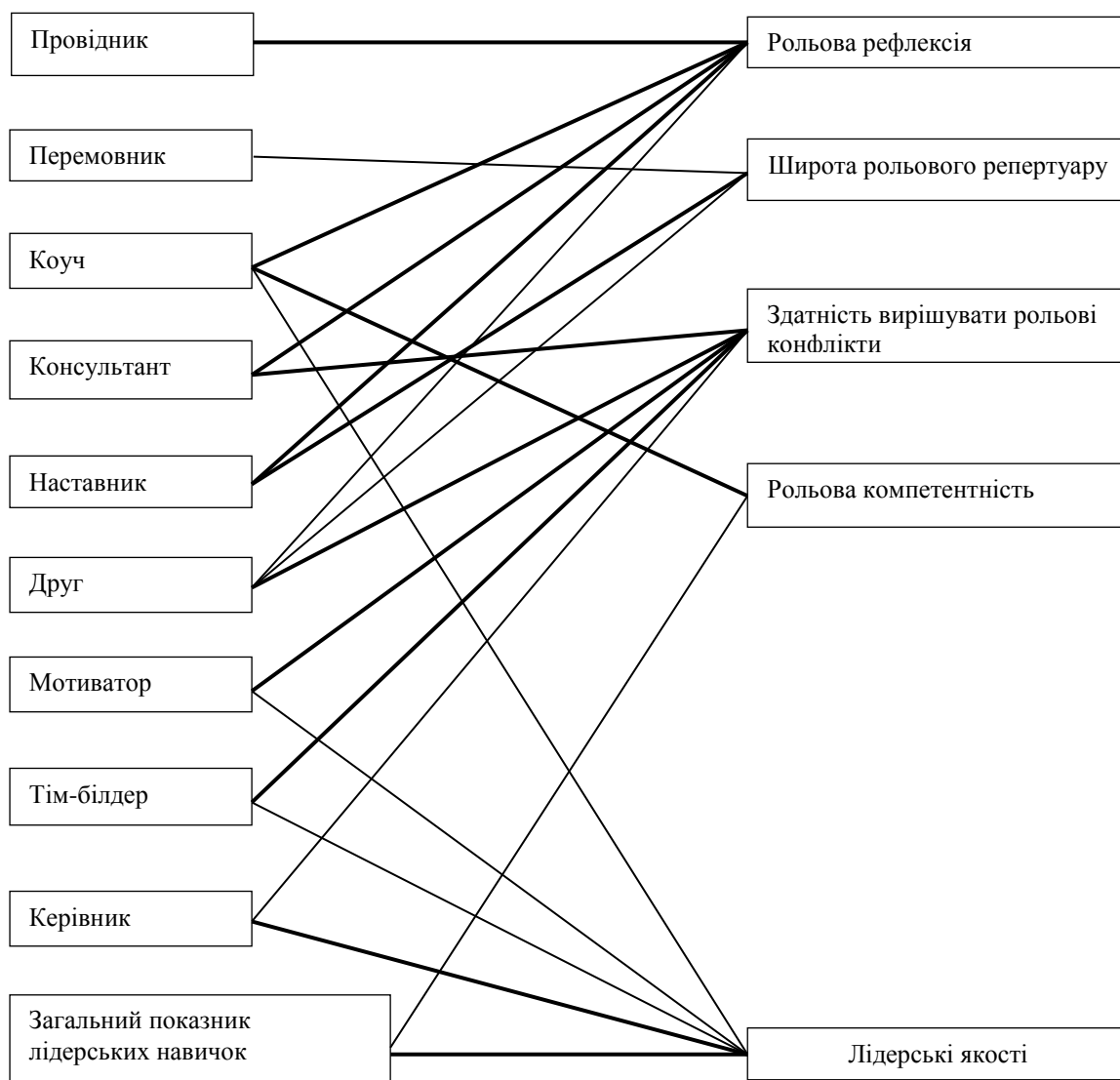


Рис. 1. Кореляційні плеяди показників лідерських навичок, рольової компетентності та лідерських якостей

Примітка: — $p < 0,01$; — $p < 0,0001$

У таблиці 1 показано описові статистики шкал “Рольового опитувальника лідерських навичок”, аналіз яких дозволив

визначити граничні значення норми для кожної шкали.

Таблиця 1

Описові статистики шкал “Рольового опитувальника лідерських навичок”

Шкали опитувальника	Min	Max	Mean	St.dev.
Провідник	5	25	16,55	6,31
Перемовник	5	25	16,81	5,78

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

Продовження таблиці 1

Коуч	5	25	16,09	6,05
Консультант	4	20	14,38	4,65
Наставник	4	20	12,39	4,77
Друг	4	20	12,42	4,64
Мотиватор	6	18	13,14	3,47
Тім-білдер	4	20	12,88	4,56
Керівник	4	20	12,18	4,49
Загальний показник лідерських навичок	58	168	126,83	30,17

Виходячи із значень описової статистики для шкал “Рольового опитувальника лідерських навичок” граничні значення норми для ролей Провідника, Перемовника та Коуча становлять 10-22 бали, Консультанта – 10-18 балів, Наставника, Друга, Тім-білдера та Керівника – 8 – 16 балів, Мотиватора 10-16 балів, а загального показника лідерських навичок – 95-155 балів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У представленому дослідженні лідерство розуміється як процес, через який індивід впливає на інших для досягнення мети та керує організацією (колективом) таким чином, щоб зробити цю групу людей більш згуртованою та злагодженою. Багатофункціональність лідерства зумовило необхідність розгляду низки лідерських навичок із позицій рольового підходу. Виходячи з рольового підходу до феномену лідерства, пропонуємо визначення лідерських навичок як таких, що забезпечують реалізацію провідних ролей лідера та відповідних функцій лідерства. Показано, що лідерські навички

ролі Перемовника забезпечують комунікативну функцію лідерства, лідерські навички ролі Коуча реалізують дидактичну роль лідера, лідерські навички ролі Провідника втілюють лідерські функції цілепокладання та планування діяльності, лідерські навички ролей Наставника та Консультанта забезпечують лідерські функції фасилітації та підтримки, лідерські навички ролі Мотиватора – відповідно, мотиваційну функцію лідерства, лідерські навички ролі Друга виконують функції емоційного лідерства, а Керівника – інструментального лідерства та управління, лідерські навички ролі Тім-білдера виконують роль командо-будування та підтримки робочого стану колективу.

Грунтуючись на рольовому підході було створено рольовий опитувальник лідерських навичок, валідність та надійність якого емпірично підтверджено.

Перспективами дослідження виступатиме кореляційний аналіз показників рольової структури лідерських навичок особистості з іншими гнучкими навичками, що забезпечують успішність в управлінській кар'єрі.

Список літератури:

1. Горностай П. Компетентність психолога: досвід чи творча обдарованість? / П. Горностай // Практична психологія і школа: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (11-14 листопада 1991 року, м. Луцьк). – Київ. – 1993. – С. 43 – 49

2. Горностай П. Социализация личности и психологические роли / П. Горностай // Теоретические и приклад-

ные вопросы психологии. – 1997. – Вып. 3 Ч. 1. – СПб. – С. 325 – 330

3. Кокун О. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу / О. Кокун, І. Пішко, Н. Лозінська, О. Копаниця, М. Герасименко, В. Ткаченко // Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ. 2012. – С. 433

4. Михайленко О. Особистісно-рольові особливості майбутніх фахівців практичної психології / О. Михайленко //

Вісник ХНПУ ім. Г. Сковороди. Психологія. – Харків: ХНПУ. – 2016. – Вип. 53. – С. 145 – 151

5. Михайленко О. Розробка та психометрична перевірка авторського опитувальника рольової компетентності / О. Михайленко // Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти. – 2016. – № 2. – С. 9 – 15. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.urau.ua/apppfo>

6. Мірошник З. Структура особистості вчителя початкових класів: рольовий підхід / З. Мірошник // Монографія – Харків: ФЛП Шейнина Е.; ХНПУ. – 2011. – С. 306

7. Повстин О. Значення “soft skills” у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини / О. Повстин, М. Козяр // Вісник ЛДУБЖД. – 2019. – Вип. 20. – С. 122 – 127. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32447/20784643.20.2019.19>

8. Полонська Т. Розвиток навичок майбутнього (soft skills) – нові виклики перед українською школою / Т. Полонська // II Міжнародна науково-практична конференція “The combination of theory and practice, experience and perspectives”. – Амстердам. – 2021. – С. 36 – 38. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eu-conf.com>.

9. Пундєв В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів / В. Пундєв // Науковий вісник ХДУ. Психологічні науки. – 2022. – Вип. 2. – С. 28 – 34. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-4>

10. Хомуленко Б. Психодіагностика рольової структури особистості психолога / Б. Хомуленко // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди. Харк. нац.пед. ун-т ім. Г. Сковороди. – Харків: ХНПУ. – 2014. – Вип. 49. Психологія. – С. 165 – 175

11. Bass, B. (1990), “From transactional to transformational leadership: learn-

ing to share the vision”, *Organizational Dynamics*, 18, (3), Winter, pp. 19 – 31

12. Ciappei, C. (2015), “Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy

13. Jago, A. G. (1982), “Leadership: Perspectives in theory and research”, *Management Science*, 28(3), pp. 315 – 336

14. Kapur, D. (2020), “Introduction to Leadership”, available at: https://www.researchgate.net/publication/344327077_Introduction_to_Leadership

15. Kumar, Sh., Shilpa, J. (2013), “Leadership Management: Principles, Models and Theories”, *Global Journal of Management and Business Studies*, vol. 3, no.3, pp. 309 – 318

16. Linton, R. (1936), “The study of man”, N-Y, Appleton Century, p. 503

17. Merton, R.B. (1957), “Social structure. Revised and Enlarged Edition”, The Free Press. Glencoe, pp. 368 – 384

18. Moreno, J. (1934), “Who shall survive?”, p. 246

19. Newcomb, T.M. (1950), “Social psychology”, N-Y, Dryden Press.

20. Northouse, G. (2007), “Leadership theory and practice”, (3rd ed.) Thousand Oak, London, New Delhe, Sage Publications, Inc.

21. Parsons, T. (1951), “The social system. Glencoe”, 111, the Free press.

References:

1. Hornostay, P. (1993), “Psychologist’s competence: experience or creative talent?”, *Practical psychology and school: materials of the International Scientific and Practical Conference* (November 11-14, 1991, Lutsk), Kyiv, pp. 43 – 49

2. Hornostay P. (1997), “Socialization of validity and psychological roles”, *Theoretical and applied questions of psychology*, pick. 3, part 1, St. Petersburg, pp. 325 – 330

3. Kokun, O., Pishko, I., Lozinska, N., Kopanitsa, O., Gerasimenko, M.,

- Tkachenko V. (2012), "Collection of methods of diagnostics of leadership qualities of cadet, sergeant and officers: a methodical manual", K.: NDC of the GP of the Armed Forces, p. 433
4. Mikhailenko, O. (2016), "Personality and role features of future specialists of practical psychology", Bulletin of KhNPU them, GS Frying pan. Psychology, is. 53, Kharkiv: KhNPU, pp. 145 – 151
5. Mikhailenko, O. (2016), "Development and psychometric testing of the author's role questionnaire", Actual problems of pedagogy, psychology and vocational education, no. 2, pp.9 – 15, available at: <http://journals.uran.ua/apppfo>
6. Miroshnik, Z. (2011), "Structure of elementary school teacher's personality: Role approach, Monograph", Kharkiv: FLP SHEININA EV; KhNPU. p. 306
7. Povstyn, O., Kozyar, M. (2019), "The value of "Soft Skills" in the formation of managerial competence of specialists in the field of human safety", Bulletin of the LDUBZHD, is. 20, pp. 122 – 127, available at: <https://doi.org/10.32447/20784643.20.2019.19>
8. Polonskaya, T. (2021), "Soft Skills skills are new challenges to the Ukrainian school", II International Scientific and Practical Conference "The Combination of Theory and Practice, Experience and Perspectives", Amsterdam, pp. 36 – 38, available at: <https://eu-conf.com>.
9. Pundeev, V. (2022), "Psychological features of the structure of leadership qualities of bilingual students", Scientific Bulletin of KSU, Psychological sciences, is. 2, pp. 28 – 34, available at: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-2-4>
10. Khomulenko, B. (2014), "Psychodiagnosis of the role structure of the psychologist's personality", Bulletin of the Kharkiv National Pedagogical University named after G. Skovoroda, Kharkiv: KhNPU, is. 49, pp. 165 – 175
11. Bass, B. (1990), "From transactional to transformational leadership: learning to share the vision", Organizational Dynamics, 18, (3), Winter, pp. 19 – 31
12. Ciappei, C. (2015), "Soft Skills to govern action. Speech at "Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification", workshop in Bertinoro, FC, Italy
13. Jago, A. G. (1982), "Leadership: Perspectives in theory and research", Management Science, 28(3), pp. 315 – 336
14. Kapur, D. (2020), "Introduction to Leadership", available at: https://www.researchgate.net/publication/344327077_Introduction_to_Leadership
15. Kumar, Sh., Shilpa, J. (2013), "Leadership Management: Principles, Models and Theories", Global Journal of Management and Business Studies, vol. 3, no.3, pp. 309 – 318
16. Linton, R. (1936), "The study of man", N-Y, Appleton Century, p. 503
17. Merton, R.B. (1957), "Social structure. Revised and Enlarged Edition", The Free Press. Glencoe, pp. 368 – 384
18. Moreno, J. (1934), "Who shall survive?", p. 246
19. Newcomb, T.M. (1950), "Social psychology", N-Y, Dryden Press.
20. Northouse, G. (2007), "Leadership theory and practice", (3rd ed.) Thousand Oak, London, New Delhe, Sage Publications, Inc.
21. Parsons, T. (1951), "The social system. Glencoe", 111, the Free press.

Стаття надійшла до редколегії 20.06.2023